



Paritair Comité voor het hotelbedrijf (PC 302)

In overeenstemming met het Europese recht bevat deze fiche enkel CAO-bepalingen die algemeen verbindend zijn verklaard in de zin van richtlijn 96/71/EG, d.w.z. naar Belgisch arbeidsrecht toe, conventionele bepalingen die bij koninklijk besluit algemeen verbindend zijn verklaard en waarop strafsancties zijn bepaald in geval van niet-naleving.

Als gevolg daarvan wordt deze fiche regelmatig geüpdatet. Het is aangewezen dat de gedetacheerden en hun werkgevers tijdens de duur van een detachering de fiches op regelmatige tijdstippen consulteren. De datum van laatste aanpassing staat rechts bovenaan.

Deze fiche is opgemaakt op basis van sectorale CAO's. Het is dan ook het bevoegde Paritair Comité dat uiteindelijk oordeelt over de juiste interpretatie van haar CAO's.

*De hierna vermelde CAO's kunnen geraadpleegd worden op de site van de FOD WASO:
<https://werk.belgie.be/nl/themas/paritaire-comites-en-collectieve-arbeidsovereenkomsten-caos/collectieve-4>*

Inhoudsopgave

1	Bevoegdheidsgebied	2
2	Beloning	3
2.1	Barema (bruto)	3
2.1.1	Minimumuurlonen (uurstelsel op weekbasis: 38u)	3
2.1.2	Minimummaandlonen	5
2.1.3	Seizoenswerknemers	7
2.1.4	Studenten	8
2.1.5	Functieclassificatie en anciënniteit	8
2.1.6	Werknemers verloond op basis van het dienstgeld of de verdeling van de verzamelde dienstgelden	20
2.2	Premies/Vergoedingen	23
Eindejaarspremie		23
Premie voor nachtwerk		27
Premie voor zondagwerk en wettelijke feestdagen		28
Overuren		29
Flexibiliteitstoeslag		29
3	Toeslagen voor Huisvesting van werknemers en toeslagen of vergoeding van uitgaven voor Reis-, Maaltijd- en Verblijfkosten voor werknemers die beroepshalve van huis zijn	32
Vervoerskosten		32
4	Arbeidsduur	36



1 Bevoegdheidsgebied

Deze fiche is geldig voor de ondernemingen die, voor hun in België uitgevoerde werkzaamheden, behoren tot het Paritair Comité voor het hotelbedrijf.

Oprichting en wijziging bevoegdheidsgebied

[0] *KB 04.10.1974 - BS 30.04.1975*

Bevoegd voor de werknemers in het algemeen en hun werkgevers, te weten voor de hotels, restaurants en cafés.

Hieronder vallen : motels, logementen, pensions, homes (met uitzondering van die welke onder het Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen ressorteren), rusthuizen, slaapwagens, restauratiewagens, buffetwagens, snackbardienst van de treinen, traiteurs, messes, kantines, privé-kringen, bars, snackbars, zelfbediening, automaten, buffetten, toonbanken, banketsalons die niet bij een kleinbaketbakkerij behoren; alle gelegenheden waar tegen betaling reizigers, toeristen, kostgangers of betalende gasten worden ontvangen en, in het algemeen, alle gelegenheden waar tegen betaling dranken worden besteld, maaltijden worden opgediend of logies wordt verschaft.



2 Beloning

2.1 Barema (bruto)

Indexatie januari 2022: 3,219%

De werknemer die, tewerkgesteld in dezelfde onderneming, alle functiejaren in de loonschaal van de functiecategorie waarin hij werd ingedeeld heeft doorlopen, heeft om de vijf jaar recht - het is te zeggen de eerste dag van de maand die volgt op de vijfjaarlijkse verjaardag - op een minimumloon verhoogd met 1 pct. berekend op het minimumloon bij 0 functiejaren.

Deze verhoging wordt voor de eerste keer toegepast op het negende jaar en toegevoegd aan het minimumloon dat overeenstemt met het laatste functiejaar. Nadien wordt deze verhoging om de vijf jaar gevoegd bij het minimumloon dat van toepassing is tijdens de vorige periode van vijf jaar.

Voor het bereiken van de minimumlonen voorzien in deze barema's kan rekening worden gehouden met alle in geld uitgedrukte looncomponenten zoals voorzien in artikel 2.1° van de wet van 12 april 1965; met uitzondering van de eindejaarspremie. Daartoe moet in de betrokken ondernemingen een CAO worden gesloten. Deze overeenkomst zal ter informatie overgemaakt worden aan het paritair comité.

De jongerenlonen voor onderhavig loonbarema werden opgeheven, hetgeen de wil van het comité aantoont om jongeren gelijke loonmogelijkheden als de oudere werknemers te bieden. Bijgevolg is de NAR-CAO 50 niet van toepassing.

*CAO van 23 oktober 2007 (85.826) KB 19/09/2008 BS 02/12/2008
Deze CAO treedt in werking op 1 oktober 2007 voor onbepaalde duur*

*CAO van 17 december 2014 (125.200) KB 26/10/2015 - BS 13/11/2015.
Deze CAO treedt in werking op 17 december 2014 voor onbepaalde duur*

2.1.1 Minimumuurlonen (uurstelsel op weekbasis: 38u)

FUNCTIE- JAREN	CATEGORIE								
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0	12,6673	12,6673	12,7406	13,3004	14,0625	14,4347	16,4123	17,6815	18,8042
1	13,2353	13,2353	13,3577	13,9139	14,5684	14,9995	16,6161	17,8921	19,0230
2	13,4971	13,4971	13,6220	14,2400	14,8699	15,3585	16,8101	18,0943	19,2302
3	13,7435	13,7435	13,9153	14,4979	15,1049	15,6446	17,0053	18,2935	19,4335
4	13,9202	13,9202	14,1443	14,6308	15,2710	15,8657	17,1968	18,4944	19,6431
5	13,9202	13,9202	14,2401	14,8229	15,3677	16,0094	17,3935	18,6984	19,8528



FUNCTIE- JAREN	CATEGORIE								
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
6	13,9202	13,9202	14,3384	14,8229	15,4646	16,1581	17,5866	18,8985	20,0591
7	13,9202	13,9202	14,3384	15,0149	15,5611	16,3061	17,7853	19,1038	20,2707
8	13,9202	13,9202	14,3384	15,0149	15,6577	16,4505	17,9848	19,3106	20,4808
9	14,0456	14,0456	14,4644	15,1476	15,7945	16,5922	18,1453	19,4834	20,6647
10	14,0456	14,0456	14,4644	15,1516	15,7982	16,5986	18,1541	19,4926	20,6733
11	14,0456	14,0456	14,4644	15,1562	15,8024	16,6046	18,1629	19,5006	20,6822
12	14,0456	14,0456	14,4644	15,1599	15,8063	16,6106	18,1715	19,5096	20,6905
13	14,0456	14,0456	14,4644	15,1639	15,8103	16,6164	18,1754	19,5132	20,6945
14	14,1711	14,1711	14,5903	15,2931	15,9470	16,7586	18,3372	19,6881	20,8798
15	14,1711	14,1711	14,5903	15,2975	15,9507	16,7649	18,3470	19,6984	20,8903
16	14,1711	14,1711	14,5903	15,2975	15,9507	16,7649	18,3528	19,7041	20,8965
17	14,1711	14,1711	14,5903	15,2975	15,9507	16,7649	18,3585	19,7107	20,9024
18	14,1711	14,1711	14,5903	15,2975	15,9507	16,7649	18,3585	19,7107	20,9024
19	14,2966	14,2966	14,7164	15,4226	16,0835	16,9010	18,5111	19,8744	21,0780
20	14,2966	14,2966	14,7164	15,4226	16,0835	16,9010	18,5111	19,8744	21,0780
21	14,2966	14,2966	14,7164	15,4287	16,0903	16,9080	18,5155	19,8797	21,0833
22	14,2966	14,2966	14,7164	15,4287	16,0903	16,9080	18,5155	19,8797	21,0833
23	14,2966	14,2966	14,7164	15,4287	16,0903	16,9080	18,5211	19,8861	21,0894
24	14,4214	14,4214	14,8424	15,5543	16,2229	17,0440	18,6735	20,0502	21,2649
25	14,4214	14,4214	14,8424	15,5543	16,2229	17,0440	18,6735	20,0502	21,2649
26	14,4214	14,4214	14,8424	15,5605	16,2297	17,0506	18,6784	20,0551	21,2702
27	14,4214	14,4214	14,8424	15,5605	16,2297	17,0506	18,6784	20,0551	21,2702
28	14,4214	14,4214	14,8424	15,5605	16,2297	17,0506	18,6845	20,0609	21,2763
29	14,5473	14,5473	14,9685	15,6854	16,3623	17,1872	18,8359	20,2261	21,4516
30	14,5473	14,5473	14,9685	15,6854	16,3623	17,1872	18,8359	20,2261	21,4516



FUNCTIE- JAREN	CATEGORIE								
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
31	14,5473	14,5473	14,9685	15,6924	16,3687	17,1937	18,8408	20,2306	21,4572
32	14,5473	14,5473	14,9685	15,6924	16,3687	17,1937	18,8408	20,2306	21,4572
33	14,5473	14,5473	14,9685	15,6924	16,3687	17,1937	18,8470	20,2364	21,4632
34	14,6727	14,6727	15,0945	15,8173	16,5017	17,3296	18,9995	20,4010	21,6386
35	14,6727	14,6727	15,0945	15,8173	16,5017	17,3296	18,9995	20,4010	21,6386
36	14,6727	14,6727	15,0945	15,8239	16,5081	17,3370	19,0042	20,4063	21,6432
37	14,6727	14,6727	15,0945	15,8239	16,5081	17,3370	19,0042	20,4063	21,6432
38	14,6727	14,6727	15,0945	15,8239	16,5081	17,3370	19,0096	20,4120	21,6498
39	14,7978	14,7978	15,2205	15,9488	16,6406	17,4732	19,1619	20,5768	21,8253
40	14,7978	14,7978	15,2205	15,9488	16,6406	17,4732	19,1619	20,5768	21,8253
41	14,7978	14,7978	15,2205	15,9558	16,6476	17,4799	19,1667	20,5817	21,8300
42	14,7978	14,7978	15,2205	15,9558	16,6476	17,4799	19,1667	20,5817	21,8300
43	14,7978	14,7978	15,2205	15,9558	16,6476	17,4799	19,1721	20,5875	21,8365
44	14,9231	14,9231	15,3467	16,0806	16,7799	17,6156	19,3247	20,7523	22,0122
45	14,9231	14,9231	15,3467	16,0806	16,7799	17,6156	19,3247	20,7523	22,0122

2.1.2 Minimummaandlonen

FUNCTIE- JAREN	CATEGORIE								
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0	2.085,88	2.085,88	2.097,95	2.190,13	2.315,62	2.376,91	2.702,56	2.911,55	3.096,42
1	2.179,41	2.179,41	2.199,57	2.291,15	2.398,93	2.469,92	2.736,12	2.946,23	3.132,45
2	2.222,52	2.222,52	2.243,09	2.344,85	2.448,58	2.529,03	2.768,06	2.979,53	3.166,57
3	2.263,10	2.263,10	2.291,39	2.387,32	2.487,27	2.576,14	2.800,20	3.012,33	3.200,05
4	2.292,19	2.292,19	2.329,09	2.409,20	2.514,62	2.612,55	2.831,74	3.045,41	3.234,56
5	2.292,19	2.292,19	2.344,87	2.440,84	2.530,55	2.636,21	2.864,13	3.079,00	3.269,09



FUNCTIE- JAREN	CATEGORIE								
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
6	2.292,19	2.292,19	2.361,06	2.440,84	2.546,50	2.660,70	2.895,93	3.111,95	3.303,06
7	2.292,19	2.292,19	2.361,06	2.472,45	2.562,39	2.685,07	2.928,64	3.145,76	3.337,91
8	2.292,19	2.292,19	2.361,06	2.472,45	2.578,30	2.708,85	2.961,50	3.179,81	3.372,50
9	2.312,84	2.312,84	2.381,80	2.494,30	2.600,83	2.732,18	2.987,92	3.208,27	3.402,79
10	2.312,84	2.312,84	2.381,80	2.494,96	2.601,44	2.733,24	2.989,37	3.209,78	3.404,20
11	2.312,84	2.312,84	2.381,80	2.495,72	2.602,13	2.734,22	2.990,82	3.211,10	3.405,67
12	2.312,84	2.312,84	2.381,80	2.496,33	2.602,77	2.735,21	2.992,24	3.212,58	3.407,03
13	2.312,84	2.312,84	2.381,80	2.496,99	2.603,43	2.736,17	2.992,88	3.213,17	3.407,69
14	2.333,51	2.333,51	2.402,54	2.518,26	2.625,94	2.759,58	3.019,52	3.241,97	3.438,21
15	2.333,51	2.333,51	2.402,54	2.518,99	2.626,55	2.760,62	3.021,14	3.243,67	3.439,93
16	2.333,51	2.333,51	2.402,54	2.518,99	2.626,55	2.760,62	3.022,09	3.244,61	3.440,96
17	2.333,51	2.333,51	2.402,54	2.518,99	2.626,55	2.760,62	3.023,03	3.245,69	3.441,93
18	2.333,51	2.333,51	2.402,54	2.518,99	2.626,55	2.760,62	3.023,03	3.245,69	3.441,93
19	2.354,17	2.354,17	2.423,30	2.539,59	2.648,42	2.783,03	3.048,16	3.272,65	3.470,84
20	2.354,17	2.354,17	2.423,30	2.539,59	2.648,42	2.783,03	3.048,16	3.272,65	3.470,84
21	2.354,17	2.354,17	2.423,30	2.540,59	2.649,53	2.784,18	3.048,88	3.273,52	3.471,72
22	2.354,17	2.354,17	2.423,30	2.540,59	2.649,53	2.784,18	3.048,88	3.273,52	3.471,72
23	2.354,17	2.354,17	2.423,30	2.540,59	2.649,53	2.784,18	3.049,81	3.274,58	3.472,72
24	2.374,72	2.374,72	2.444,05	2.561,27	2.671,37	2.806,58	3.074,90	3.301,60	3.501,62
25	2.374,72	2.374,72	2.444,05	2.561,27	2.671,37	2.806,58	3.074,90	3.301,60	3.501,62
26	2.374,72	2.374,72	2.444,05	2.562,29	2.672,49	2.807,66	3.075,71	3.302,41	3.502,49
27	2.374,72	2.374,72	2.444,05	2.562,29	2.672,49	2.807,66	3.075,71	3.302,41	3.502,49
28	2.374,72	2.374,72	2.444,05	2.562,29	2.672,49	2.807,66	3.076,71	3.303,36	3.503,50
29	2.395,45	2.395,45	2.464,81	2.582,86	2.694,32	2.830,16	3.101,64	3.330,56	3.532,36
30	2.395,45	2.395,45	2.464,81	2.582,86	2.694,32	2.830,16	3.101,64	3.330,56	3.532,36



FUNCTIE- JAREN	CATEGORIE								
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
31	2.395,45	2.395,45	2.464,81	2.584,01	2.695,38	2.831,23	3.102,45	3.331,30	3.533,28
32	2.395,45	2.395,45	2.464,81	2.584,01	2.695,38	2.831,23	3.102,45	3.331,30	3.533,28
33	2.395,45	2.395,45	2.464,81	2.584,01	2.695,38	2.831,23	3.103,47	3.332,26	3.534,27
34	2.416,10	2.416,10	2.485,56	2.604,58	2.717,28	2.853,61	3.128,58	3.359,36	3.563,15
35	2.416,10	2.416,10	2.485,56	2.604,58	2.717,28	2.853,61	3.128,58	3.359,36	3.563,15
36	2.416,10	2.416,10	2.485,56	2.605,67	2.718,33	2.854,82	3.129,36	3.360,24	3.563,91
37	2.416,10	2.416,10	2.485,56	2.605,67	2.718,33	2.854,82	3.129,36	3.360,24	3.563,91
38	2.416,10	2.416,10	2.485,56	2.605,67	2.718,33	2.854,82	3.130,25	3.361,17	3.565,00
39	2.436,70	2.436,70	2.506,31	2.626,23	2.740,15	2.877,25	3.155,32	3.388,31	3.593,90
40	2.436,70	2.436,70	2.506,31	2.626,23	2.740,15	2.877,25	3.155,32	3.388,31	3.593,90
41	2.436,70	2.436,70	2.506,31	2.627,39	2.741,30	2.878,36	3.156,12	3.389,12	3.594,67
42	2.436,70	2.436,70	2.506,31	2.627,39	2.741,30	2.878,36	3.156,12	3.389,12	3.594,67
43	2.436,70	2.436,70	2.506,31	2.627,39	2.741,30	2.878,36	3.157,00	3.390,07	3.595,74
44	2.457,34	2.457,34	2.527,09	2.647,94	2.763,09	2.900,70	3.182,13	3.417,21	3.624,67
45	2.457,34	2.457,34	2.527,09	2.647,94	2.763,09	2.900,70	3.182,13	3.417,21	3.624,67

2.1.3 Seizoenswerknemers

Voor de seizoenswerknemers worden alle gepresteerde dagen bij dezelfde werkgever en in dezelfde functiecategorie getotaliseerd over de verschillende kalenderjaren van tewerkstelling zonder dat er een onderbreking in de tewerkstelling van meer dan twee jaar bij dezelfde werkgever mag zijn.

Bij indienstneming worden de seizoenswerknemers ingeschaald op de lijn met 0 functie jaren voor een periode van 130 effectief gewerkte dagen in dezelfde referentiefunctie bij dezelfde werkgever in geval van een tewerkstelling in de vijf dagenweek en 156 effectief gewerkte dagen in dezelfde referentiefunctie bij dezelfde werkgever in geval van een tewerkstelling in de zes dagenweek.

Eens het hierboven vermeld aantal dagen bereikt gaat de werknemer over naar het eerste functiejaar van de functiecategorie waarin hij bij indiensttreding werd ingeschaald.

De werknemers, ingeschaald op het eerste functiejaar gaan over naar het tweede functiejaar na een effectieve tewerkstelling van 390 dagen in de vijf dagenweek, of na 468 dagen in de zes dagenweek. Deze dagen moeten worden getotaliseerd in eenzelfde functiecategorie bij dezelfde werkgever.



Telkenmale de werknemer 260 effectief gepresteerde dagen (5-dagenstelsel) of 312 effectief gepresteerde dagen (6-dagenstelsel) totaliseert bij dezelfde werkgever en in dezelfde functie-categorie, heeft hij recht op het minimumloon van één hoger functiejaar.

Wanneer de werknemer alle functiejaren in de loonklasse van de functie-categorie waarin hij werd ingedeeld heeft doorlopen, heeft hij na elke 1300 bijkomende arbeidsdagen effectief gepresteerd te hebben, recht op een minimumloon verhoogd met 1 pct., berekend op het minimumloon bij 0 functiejaren.

*CAO van 11 februari 2008 (87.298) KB 18/11/2009 BS 26/01/2010.
Deze CAO treedt in werking op 1 oktober 2007 voor onbepaalde duur*

2.1.4 Studenten

Studenten (jonger dan 18 jaar) worden vergoed op basis van een degressief percentage (18 jaar = 100 pct., 17 jaar = 90 pct., 16 jaar = 80 pct., 15 jaar = 70 pct.) volgens hun leeftijd en berekend op het loonbarema dat van toepassing is in de functie-categorie waarin de minderjarige werd ingedeeld.

*CAO van 11 februari 2008 (87.298) KB 18/11/2009 BS 26/01/2010.
Deze CAO treedt in werking op 1 oktober 2007 voor onbepaalde duur*

*CAO van 30 november 2015 (131.296) KB 28/09/2016 BS 17/10/2016
Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2016 voor onbepaalde duur*

2.1.5 Functieclassificatie en anciënniteit

CAO van 14 april 2008 (88.102), laatst gewijzigd door de CAO van 15 maart 2018 (146.020)

KB 03/02/2014 - BS 11/04/2014

KB 17/08/2018 - BS 06/09/2018

Toepassing van de functieclassificatie in de horecasector

HOOFDSTUK I. *Bevoegdheidsgebied*

Artikel 1.

Voor de toepassing van deze CAO wordt onder "werknemers" verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werknemers die bezoldigd worden op basis van een vast loon.

HOOFDSTUK II. *Begrippenkader*

Art. 2. Voor de toepassing van onderhavige CAO wordt verstaan onder:

5. *Functie-categorie*: al de referentiefuncties die met hun individuele weging vallen binnen eenzelfde van de 9 wegings-intervallen die door het Paritair Comité voor het hotelbedrijf werden vastgesteld.

6. *Loonschaal*: een schaal van minimumlonen. Aan elke functie-categorie is één (1) loonschaal gekoppeld. Onder "minimumlonen" dient verstaan te worden: het bruto minimumuurloon voor werknemers vergoed op basis van een vast loon, tewerkgesteld in de 38-uren week.

7. *Functiejaren*: het aantal jaren ervaring die een werknemer verwerft in eenzelfde functie-categorie bij dezelfde werkgever. Functie-jaren kunnen op geen enkel ogenblik gekoppeld worden aan de leeftijd van de werknemer. Een functiejaar gaat in op het ogenblik van het in dienst treden van de werknemer bij zijn werkgever. Telkenmale vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de verjaardag van indiensttreding wordt aan de werknemer één hoger functiejaar toegekend, ook functiestap genoemd en dit tot de werknemer de 8 functie-jaren heeft doorlopen zoals die vermeld worden in de loonschaal van de van toepassing zijnde functie-categorie.

8. *Anciënniteit*: de periode van ononderbroken dienst in dezelfde onderneming



HOOFDSTUK III. *Referentiefuncties*

Art. 3. De volgende exhaustieve lijst van referentiefuncties vermeldt de functiebenamingen die door de werkgever moeten gebruikt worden. Het is de werkgever verboden andere functiebenamingen te vermelden in de arbeidsovereenkomst en op de loonfiche tenzij zij door het Paritair Comité voor het hotelbedrijf worden goedgekeurd en bij koninklijk besluit algemeen verbindend werden verklaard.

Afdeling keuken

- 102 Keukenjongen/-meisje/ keukenhulp/ commis
- 103 Eerste keukenjongen/-meisje/ hoofd keukenhelpers
- 104 Demi-chef de partie
- 105 Chef de partie koude keuken
- 106 Chef de partie warme keuken
- 107/108 Banketbakker(in)—patissier
- 109 Saucier
- 110 Visbereider/-bereidster
- 111 Garde-manger
- 112 Onderchef(fin) keuken / sous-chef
- 113A Kok(in)/ kok(in) alleenwerkend
- 113B Chef gérant
- 113C Hulp — kok alleenwerkend (m/v)
- 114 Keukenverantwoordelijke/ keukenchef(fin)
- 116A Medewerk(st)er keuken
- 116B Medewerk(st)er sneldienstrestauratie crew
- 116C Medewerk(st)er keuken — pizzabakker(in)
- 116D Medewerk(st)er sneldienstrestauratie-keuken/ grill — crew
- 117A Ploegverantwoordelijke (crew-leader)
- 117B Ploegverantwoordelijke (shift leader)
- 118 Verantwoordelijke productie
- 121 Toonbank-kok/ rotisseur / aangestelde grill
- 122 Kok(in) — traiteurdienst
- 123 Frituurbakker(in)
- 124 Medewerk(st)er office (m/v)
- 125 Medewerker snackbar
- 126 Medewerker spoelkeuken/ bordenwass(t)er/ bordenwass(t)er alléénwerkend
- 127 Medewerk(st)er spoelkeuken (groot vaatwerk) Bordenwass(t)er vast en mobiel keukenmateriaal
- 128 Ploegverantwoordelijke bordenwass(t)ers/ Assistent(e) verantwoordelijke spoelkeuken
- 129 Verantwoordelijke spoelkeuken
- 130 Slager
- 131 Schaaldierenspecialist(e)/ ecailler
- 132 Entre-mettier/tussengerechtbereid(st)er
- 133 Rotisseur/vleesbra(a)d(st)er

Afdeling Bediening

- 202-205 Hulpkelner(in)/ commis
- 206A Kelner(in) klassiek restaurant
- 206B Kelner(in) brasserie, taverne, bistro
- 206C Kelner(in) café
- 206D Kelner pensioengasten
- 207 1/2 rijleid(st)er
- 208 Rangkelner(in)/ rijleid(st)er
- 209 Eerste rangkelner(in)/ verantwoordelijke kelners
- 210 Wijnkelner(in)/ sommelier
- 211A Assistent(e) oberkelner(in)/ assistent(e) maître d'hôtel / assistent(e) hofmeester(es)
- 211B Oberkelner(in)/ hofmeester(es)/ maître d'hôtel
- 212 Hulp-barman/barmeid/ commis barman/ hulp-barmeisje
- 213 Barman/ barkeeper/ barmeisje/ barmeid
- 214 Verantwoordelijke barman/ barmeisje/ barmeid



216 Tapkastbedien(st)er/ buffetbediende / buffethoud(st)er / tapkastdien(st)er
217A Medewerk(st)er self-service / medewerk(st)er zelfbediening
217B Toonbankbediende/-houd(st)er (bedienen)
217C Toonbankbediende/-houd(st)er (opwarmen en bedienen)
217D Toonbankbediende/-houd(st)er (bereiden en bedienen)
217E Toonbankbediende/-houd(st)er (bereiden, bedienen, kassa)
217F Medewerker sneldienstrestaurantie-onthaal zaal-crew (m/v)
218 Onthaal/ hostess
220 Kassier(ster)
221 Hulp-kassier (ster)
222-223 Verantwoordelijke verkooppunt self-service cafetaria
224 Afruim(st)er
226 Inpak(st)(k)er — aangestelde tray-setting
226B Aangestelde verdeling koffie, dranken en broodjes
226C Assistent-diëtist(e)
227 Aangestelde distributie karretjes
228A Chauffeur/chauffeuse goederentransport
228B Chauffeur/chauffeuse personenransport
229 Aangestelde bevoorraden automaten
230 Verko(o)p(st)er/ medewerk(st)er winkel
231 Verko(o)p(st)er mini-bar
232 Verko(o)p(st)er zaal
233 Steward(ess) / hofmeester(es)
234 Medewerk(st)er ontbijt(buffet)
235 Hulpkelner(in) / commis
236 1/2 rijleid(st)er
237 Rangkelner(in) / rijleid(st)er
238 Eerste rangkelner(in)
239 Assistent(e) maître d'hôtel / assistent(e) oberkelner / assistent(e) hofmeester
240 Oberkelner(in) / hofmeester(es) / maître d'hôtel
241 Banketkelner(in)
242 Besteller aan huis van bereide gerechten (m/v)
243 Steward(ess) / train attendant
250 Ambulante verkoper (m/v)
251 Purser / on board services supervisor

Afdeling Front office — receptie

301 Boodschapper/ boodschappenjongen/ boodschapjongen/ boodschappenlo(o)p(st)er/ loopjongen
302 Kruier/ bagagist
303 Voiturier/ voerman
304 Portier
305A Conciërge/ medewerk(st)er infobalie
305B Chef conciërge
306 Receptionist(e)/ klantendienst-guestservice agent/ ploegverantwoordelijke receptionisten (shift-leader)
307 Verantwoordelijke receptie/ chef(fin)/ receptionisten/ receptiechef(fin)
309 Reservatiebediende
310 Verantwoordelijke reservaties
311 Kassabediende/ Front Office Cashier
313 Telefonist(e)/ operator
314 Verantwoordelijke telefonisten/ Chief Operator
316 Nacht-receptionist(e)
317 Nachtwak(st)er
318A Veiligheidsagent(e) / bewak(st)er
318B Veiligheidschef(fin) / chef(fin) bewaking
319 Aangestelde kleedkamer



Afdeling Kamerdiensten — roomservice (spoorwegen)

- 401 Hulp etage-kelner(in)
- 402 Etage-kelner(in)
- 403 Assistent(e) oberkelner roomservice/ assistent(e) hofmeester roomservice
- 404 Oberkelner(in) / hofmeester(es)
- 406 Steward(ess) slaap- en ligwagen

Afdeling Schoonmaak - Housekeeping

- 500A Kamermeisje/jongen
- 500B Gouvernante/ huisdame/ huismeester/ gouvernante d'etage / Verantwoordelijke kamermeisjes/jongens
- 501 Schoonma(a)k(st)er
- 502 Verantwoordelijke schoonma(a)k(st)ers
- 503 Aangestelde linnen/ linnenverzorg(st)er
- 504 Naaister
- 505 Mederwerk(st)er wasserij/ droogkuis
- 506 Hoofd linnenafdeling
- 507 Hoofd huishouden/ executive housekeeping
- 509 Aangestelde toiletten

Afdeling Recreatie

- 601 Aangestelde kleedkamer
- 603 Animator/animatrice
- 604 Zwemmeester(es)
- 605 Verantwoordelijke ontspanningsclub
- 606 Diskjockey
- 609 Medewerk(st)er verhuur recreatiemateriaal
- 610 Medewerk(st)er verkoop en controle toegangskarten
- 611 Verantwoordelijke recreatie/ recreatiemanager
- 615 Teamleader verzorg(st)er Spa & Wellness
- 616 Verzorg(st)er Spa & Wellness
- 617 Spa Manager

Afdeling Technische Dienst

- 701 Aangestelde zaalinrichting/ hulp verhuizer
- 702 Medewerk(st)er algemeen onderhoud
- 703 Timmerman
- 704 Elektricien
- 705 Loodgieter
- 706 Schilder
- 707 Aangestelde thermische installaties
- 708 Tuinier
- 709 Verantwoordelijke Technische Dienst
- 710 Assistent(e) verantwoordelijke technische dienst/ coördinator, ploegverantwoordelijke

Afdeling Administratie

- 801 Magazijnier(ster)
- 802 Econo(o)m(e)
- 803 Aankoop(st)er / manager purchasing / purchaser
- 804 F&B analyst (controller) / controleur(euse)
- 805 Gerant/ restaurantmanager
- 806 Assistent zaakvoerder
- 807 Front office manager/ verantwoordelijke receptie
- 809 Assistent(e) banket manager
- 812 Verantwoordelijke diëtetiek
- 813 Diëtist(e)
- 814 Boordhofmeester(es)



815 Adjunct boordhofmeester(es)
816 Kwaliteitscontroleur/-controleuse
817 Bediende boekhouding/ medewerk(st)er crediteuren/debiteuren/ adm. bediende
818 (Hoofd)Boekhoud(st)er
819 Medewerk(st)er loonadministratie
821 Night-auditor/ coordinator ontvangsten
822 Systeemoperator/ verantwoordelijke informatica
824 Commerciële medewerk(st)er/ vertegenwoordig(st)er/ Sales Promotor/ Sales Executive/ Sales Representative
825 Medewerk(st)er PR marketing — publiciteit
826A Assistent(e) van de personeelsverantwoordelijke
826B Medewerk(st)er personeelsadministratie
827 Opleidingsverantwoordelijke
828 Secretaresse/secretaris
829 Directiesecretaresse/-secretaris
834 Verantwoordelijke camping
835 Assistent(e) kwaliteit en preventie

Art. 4. De hierna genoemde referentiefuncties hebben een bediendestatuut:

Kassier(ster)
Telefonist(e)
Kassabediende
Medewerk(st)er winkel
Reservatiebediende
Night-auditor / coordinator ontvangster (Night-auditor)
Bediende boekhouding
Econo(o)m(e)
F & B analyst
Nachtreceptionist(e)
Medewerk(st)er loonadministratie
Medewerk(st)er personeelsadministratie
Receptionist(e)
Secretaresse(is)
Verantwoordelijke telefonisten
Aanko(o)p(st)er
Verantwoordelijke camping
Verantwoordelijke reservaties
Receptiechef(fin)
Assistent(e) banketmanager
Veiligheidschef(fin)
Assistent zaakvoerder
Diëtist(e)
Verantwoordelijke ontspanningsclub
Verantwoordelijke diëtetiek
Verantwoordelijke productie
Directiesecretaresse/ secretaris
Verantwoordelijke recreatie
Assistent(e) van de personeelsverantwoordelijke
Medewerk(st)er P.R.
Systeemoperator
Verantwoordelijke verkooppunt
Hoofd huishouding
Kwaliteitscontroleur/-euse
Front office manager
(Hoofd)Boekhoud(st)er
Boordhofmeester(es)
Gerant
Verantwoordelijke Technische Dienst



Vertegenwoordig(st)er
Opleidingsverantwoordelijke

HOOFDSTUK IV. Vermelding referentiefunctie in de arbeidsovereenkomst

Art. 5 Onder “kaderleden” dient verstaan te worden de bedienden, met uitsluiting van die welke deel uitmaken van het leidinggevend personeel die in de onderneming een hogere functie uitoefenen en die in het algemeen voorbehouden wordt aan de houder van een diploma van een bepaald niveau of aan diegene die een evenwaardige beroepservaring heeft.

Art. 6. De werknemer die in een onderneming meerdere functies uitoefent zoals vermeld op de lijst van de referentiefuncties, zal deze referentiefunctie en de daaraan gekoppelde verloning vermeld krijgen op zijn arbeidsovereenkomst en op zijn loonfiche waar hij in de loop van de arbeidsweek of een volledige arbeidscyclus de meeste uren aan besteedt.

HOOFDSTUK V. Functiecategorieën

Art. 8. De werknemers worden ingedeeld in één van de 9 onderstaande functiecategorieën.

Functiebenaming		
Cat. I	Cat. II	Cat. III
Medewerk(st)er office	Medewerk(st)er self-service	Medewerk(st)er keuken / Pizzabakker(in)
Afruim(st)er	Naaister	Medewerk(st)er verkoop en controle toegangskarten
Aangestelde toiletten	Hulpkelner(in) / commis zaal	Medewerker sneldienst - restauratie - keuken / grill-crew
Aangestelde verdeling koffie, dranken en broodjes	Medewerk(st)er snackbar	Hulpkassier(ster)
	Hulpkelner(in) banket	Medewerker sneldienst - restauratie - onthaal/ zaal-crew
	Hulp-étage-kelner(in)	Onthaal/ Hostess
	Aangestelde linnen/ Linnenverzorg(st)er	Toonbankbediende/-houd(st)er (bedienen)
	Aangestelde zaalinrichting/ Hulp verhuizer	Banketkelner(in)
	Aangestelde kleedkamer	Medewerk(st)er ontbijt (buffet)
	Aangestelde distributie karretjes	Toonbankbediende/-houd(st)er (opwarmen en bedienen)
	Kruier / Bagagist(e)	Medewerk(st)er spoelkeuken/ Bordenwass(t)er alleenwerkend
	Aangestelde kleedkamer recreatie	Voerman/ Voiturier / Wagenbegeleid(st)
	Besteller aan huis van bereide gerechten	Medewerk(st)er spoelkeuken (groot vaatwerk/ Bordenwass(t)er vast en mobiel keukenmateriaal
	Kamermeisje/jongen	Frituurbakker(in)
	Medewerk(st)er wasserij/droogkuis	Portier
	Schaaldierenspecialist(e)	Kelner pensioengasten
	Hulp-barman/ Commis-barman/ Hulpbarmeid/ Hulpbarmeisje	
	Schoonma(a)k(st)er	
	Medewerk(st)er verhuur recreatiemateriaal	
	Loopjongen/ Boodschapper/ Boodschappenjongen/ Boodschappenlo(o)p(st)er	



	Commis / Keukenhulp / Keukenjongen / Keukenmeisje	
	Medewerk(st)er keuken	
	Inpaker(st)er / Aangestelde tray- setting	

Cat. IV	Cat. V	Cat. VI
Kassier(st)er	Demi-chef de partie	Garde-manger
Eerste keukenjongen/-meisje Hoofd keukenhelpers	Kelner(in) brasserie, taverne, bistrot	Banketbakker(in) / Pâtissier
Medewerk(st)er sneldienstrestauratie (Crew)	Etage-kelner(in)	Nachtwa(a)k(st)er
Kelner(in) café	1/2 rijleid(st)er zaal	Medewerk(st)er algemeen onderhoud
Tuinier	Toonbankbediende/-houd(st)er (bereiden, bedienen, kassa)	Bediende Boekhouding/ Medewerk(st)er crediteuren/debiteuren / Adm. bediende
Aangestelde bevoorraden automaat	Ambulante verkoper	Chef de partie koude keuken
Rotisseur / Vleesbra(a)d(st)er	Telefonist(e) / Operator	Verko(o)p(st)er zaal
Tapkastbedien(st)er / Buffetbediende / Buffethoud(st)er / Tapkastdien(st)er	Verko(o)p(st)er mini-bar	Steward(ess) / Hofmeester(es)
Toonbank-kok(kin) / Rotisseur / Aangestelde grill	Schilder	Visbereid(st)er
Toonbankbediende/-houd(st)er (bereiden en bedienen)	Kassabediende	Eerste rangkelner(in) banket/ Verant. kelners
1/2 rijleid(st)er banket	FO cashier	Chef de partie warme keuken
	Magazijnier(st)er	Eerste rangkelner(in) zaal
	Chauffeur/ Chauffeuse goederen	Saucier
	Ploegverantwoordelijke (Crew leader)	Verantwoordelijke barman/barmeisje
	Verko(o)p(st)er medewerker winkel	Wijnkelner(in) / Sommelier
	Ploegverantwoordelijke spoeelkeuken/ Assistent(e) verantw. spoeelkeuken	Gouvernante d'étage / Gouvernante / Huisdame / Huismeester / Verant. kamermeisjes/-jongens
	Entre-metier/ Tussengerechtbereid(st)er	Verantwoordelijke schoonma(a)k(st)ers
	Reservatiebediende	Econo(o)m(e)
	Rijleid(st)er / Rangkelner(in)	Steward(ess) / Train attendant
	Chauffeur/Chauffeuse personentransport	Hoofd linnenafdeling
	Rijleid(st)er / Rangkelner(in) banket	F & B analyst (controller)controleur/controleuse
	Kelner(in) klassiek restaurant	Nachtreceptionist(e)
	Ploegverantwoordelijke (Shift leader)	Steward(ess) slaap- en ligwagen
	Diskjockey	Verzorg(st)er Spa & Wellness(Medewerl(st)er loonadministratie
	Night-auditor/ Coordinator ontvangst	
	Assistent-diëtist	Timmerman
	Barman/ Barkeeper / Barmeid Barmeisje	Medewerk(st)er personeelsadministratie



		Slager
		Veiligheidsagent(e)
		Conciërge / Medewerk(st)er infobalie
		Kok(kin)-traiteurdienst
		Receptionist(e)
		Secrètaresse/Secretaris
		Verantw. telefonisten / Chief Operator

Cat. VII	Cat. VIII	Cat. IX
Zwemmeester(es)	Assistent(e) banketmanager	Verantw. verkooppunt self. cafetaria
Assistent(e) kwaliteit en preventie (vanaf 1/10/07)	Assistent(e) verantw. tech. dienst coordinator, ploegverantwoordelijke	Hoofd huishouding / Execut. housekeeping
Animator/Animatrice	Veiligheidschef(fin)	Kwaliteitscontroleur/-euse
Aanko(o)p(st)er / Manager purchasing / Purchaser	Verantwoordelijke spoelkeuken	Front office manager
Hulp-kok alleenwerkend	Assistent zaakvoerder	Oberkelner(in) roomservice/ Hofmeester(es) roomservice
Aangestelde thermische installaties	Purser / On Board Services Supervisor	(Hoofd) boekhouder(ster)
Loodgieter	Assistent(e) oberkelner roomservice/ Assistent(e) hofmeester roomservice	Maître d'hôtel/ Hofmeester(es) zaal / Oberkelner(in) zaal
Electricien	Diëtist(e)	Maître d'hôtel/ Hofmeester(es) banket / Oberkelner(in) banket
Verantwoordelijke camping	Assistent(e) oberkelner zaal Assistent(e) hofmeester zaal Assistent(e) maître d'hôtel zaal	Chef-gérant
Verantwoordelijke reservaties	Assistent(e) oberkelner banket Assistent(e) hofmeester banket Assistent(e) maître d'hôtel banket	Boordhofmeester(es)
Chef conciërge	Verantwoordelijke ontspanningsclub	Gerant / Restaurantmanager
Teamleader verzorg(st)er Spa & Wellness	Adjunct boordhofmeester(es)	Keukenchef(fin) / Keukenverantwoord.
Chef(fin) receptionisten & receptie / Verantwoordelijke receptie	Verantwoordelijke diëtetiek	Verantwoordelijke technische dienst
	Verantwoordelijke productie	Vertegenwoordig(st)er / Commerciële medewerk(st)er / Sales-promotor / Sales-executive / Sales-representatieve
	Kok(kin)/Kok(kin) alleenwerkend	Opleidingsverantwoordelijke
	Onderchef(fin) keuken / Sous-chef	Spa Manager
	Directiesecrètaresse/-secretaris	
	Verantwoordelijke recreatie	
	Assistent(e) van de personeelsverant.	
	Medewerk. PR/ Marketing-Publiciteit	
	Systeemoperator/ Verantw. informatica	



HOOFDSTUK VI. *Inschaling*

A. Algemeen principe

Art. 9. Bij indienstneming worden de werknemers ingeschaald in functie van hun referentiefunctie met de overeenstemmende functiecategorie op de lijn met nul functie jaren, en dit voor een periode van 6 maanden of 130 effectief gewerkte dagen in dezelfde functie in geval van een tewerkstelling in de vijf dagen week en 156 effectief gewerkte dagen in dezelfde referentiefunctie in geval van een tewerkstelling in de zes dagen week.

Eens het hierboven vermeld aantal maanden of dagen bereikt gaat de werknemer over naar het eerste functiejaar van de functiecategorie waarin hij bij indiensttreding werd ingeschaald en dit tot de eerste dag van de maand die volgt op de tweede verjaardag van zijn arbeidsovereenkomst.

De overstap naar de volgende functie jaren heeft plaats op de eerste dag van de maand die volgt op de volgende verjaardagen van de arbeidsovereenkomst, in zoverre de werknemer een referentiefunctie uitoefent die tot eenzelfde functiecategorie behoort in dezelfde onderneming.

De werknemer die in dezelfde onderneming overstapt naar een nieuwe referentiefunctie in een hogere functiecategorie, wordt ingeschaald op het eerste hogere minimumuurloon te rekenen vanaf 0 functie jaren, in vergelijking met het minimumuurloon dat hij had op het ogenblik van zijn overstap, en op dezelfde of dichtstbijzijnde trap van functie jaren die voorzien wordt in de nieuwe functiecategorie waarin hij wordt ondergebracht en dit ongeacht het aantal functie jaren die hij in zijn oude functiecategorie in de onderneming had verworven.

De inschaling in een hogere functiecategorie ten gevolge van een promotie mag nooit een lager loon tot gevolg hebben. De anciënniteit in de nieuwe functiecategorie zal de anciënniteit zijn die overeenstemt met het in de nieuwe functiecategorie toegekende loon.

De werknemers in dienst op 1 oktober 2007 behouden voor hun inschaling hun reeds verworven functie jaren. Voor het bepalen van het aantal functie jaren die een werknemer effectief heeft verworven, zullen de doorlopen instapjaren tot 1 oktober 2007 niet in aanmerking genomen worden.

Commentaar

b/d. Voltijdse/deeltijdse werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur

Vanaf 1 oktober 2007 gaan voltijdse/deeltijdse werknemers in dienst genomen met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur ingeschaald op de lijn met 0 functie jaren, over naar het eerste functiejaar zes maanden na hun indiensttreding en dit ten vroegste op 1 oktober 2007. De vervroegde overstap naar het eerste functiejaar gebeurt op voorwaarde van een tewerkstelling in dezelfde referentiefunctie. De overstap naar het tweede functiejaar gebeurt op de eerste dag van de maand volgend op de tweede verjaardag van de arbeidsovereenkomst te rekenen vanaf 1 oktober 2007.

c/e. Voltijdse/deeltijdse werknemers met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur

Vanaf 1 oktober 2007 gaan voltijdse/deeltijdse werknemers in dienst genomen met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur, ingeschaald op de lijn met 0 functie jaren, over naar het eerste functiejaar wanneer ze zes maanden in de onderneming totaliseren (of reeds getotaliseerd hebben) en dit ten vroegste op 1 oktober 2007. De vervroegde overstap naar het eerste functiejaar gebeurt op voorwaarde van een tewerkstelling in dezelfde referentiefunctie.

Voor onvolledige maanden van contracten van bepaalde duur, duurt voor de toepassing van deze bepaling, een maand 31 kalenderdagen.

De overstap naar het tweede functiejaar gebeurt op de eerste dag van de maand volgend op het ogenblik waarop de werknemer 24 maanden tewerkstelling in de onderneming totaliseert te rekenen vanaf 1 oktober 2007. De overstap naar het volgende functiejaar zal geschieden telkenmale de werknemer cumulatief 12 maanden tewerkstelling in de onderneming totaliseert.

f. Gelegenheidswerknemers

De gelegenheidswerknemers zoals gedefinieerd in artikel 4, § 2 van het koninklijk besluit van 30 april 2007 tot wijziging van de artikelen 5quater, 25, 31bis en 32 van het koninklijk besluit van 28 november



1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, en de artikelen 5bis en 9septies van het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels gaan over naar het eerste functie jaar na 130 effectief gepresteerde dagen in dezelfde referentiefunctie, te rekenen vanaf 1 oktober 2007.

De gelegenhedswerknemer ingeschaald in het eerste functiejaar gaat over naar het tweede functiejaar na een effectieve tewerkstelling van 390 dagen in dezelfde functiecategorie bij dezelfde werkgever.

De overstap naar de volgende functie jaren gebeurt telkenmale na 260 effectief gepresteerde dagen bij dezelfde werkgever in dezelfde functiecategorie.

Art. 9bis. In afwijking van artikel 9 stappen de werknemers bedoeld in artikel 18 van deze CAO en artikel 3, § 2 van de CAO van 11 februari 2008 tot vaststelling van de minimumlonen in de horeca-sector over naar het tweede functiejaar op 1 oktober 2009. De overstap naar de volgende functiejaar en gebeurt steeds op 1 oktober.

B. Uitzonderingen

1. Crew (referentiefunctie 116 B)

Art. 10. De crew wordt bij zijn indiensttreding ingeschaald op de lijn met 0 functie jaren in categorie III. Na een tewerkstelling van zes maanden in dezelfde referentiefunctie gaat de werknemer over naar het eerste functiejaar van functie categorie IV waar hij gedurende 18 maanden blijft. De overstap naar de volgende functie jaren gebeurt telkens op de eerste dag van de maand die volgt op de verjaardag van de arbeidsovereenkomst.

2. Chef de partie warm en koud

Art. 11. De chef de partie warm en koud zal bij indiensttreding ingeschaald worden in de functie categorie VI en een minimumuurloon genieten van 8 functie jaren.

3. Kaderleden

Art. 12. Functies die door kaderleden worden uitgeoefend zoals bepaald in artikel 5 van deze CAO en die niet werden beschreven door de systeemhouder, worden ingeschaald in functie categorie IX.

4. Leerlingen en studenten

Art. 13. De leerlingen en studenten, met uitzondering van de leerlingen en studenten van de hotelscholen, tewerkgesteld met een overeenkomst voor studenten en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 17bis, § 1 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, worden ingeschaald in twee functie categorieën lager dan deze die overeenstemt met de functie categorie waarin zij volgens hun referentiefunctie zouden ingeschaald worden.

HOOFDSTUK VIII. Anciënniteit

A. Algemeen principe

Art. 14. De werknemer die, tewerkgesteld in dezelfde onderneming, alle functie jaren in de loonschaal van de functie categorie waarin hij werd ingedeeld heeft doorlopen, heeft om de vijf jaar recht - t.t.z. de eerste dag van de maand die volgt op de vijfjaarlijkse verjaardag van zijn arbeidsovereenkomst - op een minimumloon verhoogd met 1 pct. berekend op het minimumloon bij 0 functie jaren.

Deze verhoging wordt voor de eerste keer toegepast op het negende jaar en toegevoegd aan het minimumloon dat overeenstemt met het achtste functiejaar.

Nadien wordt deze verhoging om de vijf jaar gevoegd bij het minimumloon dat van toepassing is tijdens de vorige periode van vijf jaar.

B. Seizoenwerknemers

Art. 15. § 1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder "werknemer" : de werknemer die gebonden is door een arbeidsovereenkomst van minstens twee maanden die vallen in de periode van



1 mei tot 30 september, met wekelijkse arbeidsduur die tenminste gelijk is aan 3/4 van een voltijdse betrekking met dezelfde werkgever in een badplaats, luchtkuuroord of toeristisch centra zoals omschreven in artikel 15, § 1 van de CAO van 25 juni 1997 inzake de arbeidsduur en de arbeidsduurvermindering.

§ 2. Voor de werknemers die beantwoorden aan de voorwaarden vermeldt in § 1 van dit artikel worden alle gepresteerde dagen bij dezelfde werkgever en in dezelfde functiecategorie getotaliseerd over de verschillende kalenderjaren van tewerkstelling zonder dat er een onderbreking in de tewerkstelling van meer dan twee jaar bij dezelfde werkgever mag zijn.

Bij indienstneming worden de seizoenswerknemers ingeschaald op de lijn met nul functie jaren voor een periode van 130 effectief gewerkte dagen in dezelfde referentiefunctie bij dezelfde werkgever in geval van een tewerkstelling in de vijf dagenweek, en 156 effectief gewerkte dagen in dezelfde referentiefunctie bij dezelfde werkgever in geval van een tewerkstelling in de zes dagenweek.

Eens het hierboven vermeld aantal dagen bereikt gaat de werknemer over naar het eerste functiejaar van de functie categorie waarin hij bij indiensttreding werd ingeschaald.

De werknemers, ingeschaald op het eerste functiejaar gaan over naar het tweede functiejaar na een effectieve tewerkstelling van 390 dagen in de vijf dagenweek, of na 468 dagen in de zes dagenweek.

Deze dagen moeten worden getotaliseerd in eenzelfde functie categorie bij dezelfde werkgever.

Telkenmale de werknemer 260 effectief gepresteerde dagen (5-dagenstelsel) of 312 effectief gepresteerde dagen (6-dagenstelsel) totaliseert bij dezelfde werkgever en in dezelfde functie categorie, heeft hij recht op het minimumloon van één hoger functiejaar.

Wanneer de werknemer alle functie jaren in de loonklasse van de functie categorie waarin hij werd ingedeeld heeft doorlopen, heeft hij na elke 2 560 bijkomende arbeidsdagen effectief gepresteerd te hebben, recht op een minimumloon verhoogd met 1 pct., berekend op het minimumloon bij 0 functie jaren.

Art. 16. In de ondernemingen waar reeds een gelijkwaardige of gunstigere anciënniteitsregeling toegekend wordt, blijft deze gehandhaafd en zijn de bepalingen van dit hoofdstuk niet van toepassing.

HOOFDSTUK X. Slotbepalingen

Art. 18. Op 1 oktober 2007 worden werknemers, die ingeschaald werden in één van de instapjaren zoals vermeld in artikel 22 van de CAO nr. 1 van 25 juni 1997 tot invoering van een nieuwe functie classificatie en tot vaststelling van de minimumlonen in de horecasector, ingeschaald op de nullijn van dezelfde functie categorie en dit voor een periode van 6 maanden te rekenen vanaf 1 oktober 2007.

Voor het bepalen van het aantal functie jaren die een werknemer effectief heeft verworven, zullen de doorlopen instapjaren niet in aanmerking genomen worden.

Art. 19. Deze CAO treedt in werking op 1 oktober 2007. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.
(Art. 13 werd gewijzigd door de bepalingen vanaf 1 februari 2009.)

CAO van 11 februari 2008 (87.298), gewijzigd door de CAO van 15 mei 2008 (88.695)

KB 18/11/2009 - BS 26/01/2010

KB 12/01/2011 - BS 09/02/2011

Vaststelling van de minimumlonen in de horecasector

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Art.1. § 3. Voor de toepassing van deze CAO wordt onder "werknemers" verstaan : de mannelijke en vrouwelijke werknemers die bezoldigd worden op basis van een vast loon.

§ 4. Onderhavige CAO dient samen gelezen te worden met de CAO houdende de toepassing van de functie classificatie in de horecasector.

HOOFDSTUK II. Begrippenkader

Art. 2. Voor de toepassing van onderhavige CAO wordt verstaan onder:



1. *Loonschaal*: een schaal van minimumuurlonen. Aan elke functiecategorie is één (1) loonschaal gekoppeld. Onder minimumuurlonen dient verstaan te worden het bruto minimumuurloon voor werknemers vergoed op basis van een vast loon, tewerkgesteld in de 38-uren week.

4. *Maandloon*: onder maandloon wordt verstaan het minimumuurloon vermenigvuldigd met 164,666 en afgerond op twee decimalen in het stelsel van de 38-uren week.

Deel 1. Sectorale minimumuur- en maandlonen

Art. 3. § 4. Voor het bereiken van de minimumlonen voorzien in deze CAO kan rekening worden gehouden met alle in geld uitgedrukte looncomponenten zoals voorzien in artikel 2.1° van de wet van 12 april 1965; met uitzondering van de eindejaarspremie. Daartoe moet in de betrokken ondernemingen een CAO worden gesloten. Deze overeenkomst zal ter informatie overgemaakt worden aan het paritair comité.

Deel 4. Gemeenschappelijke bepalingen aan deel 1, deel 2 en deel 3 van onderhavige overeenkomst

HOOFDSTUK I. Anciënniteit

A. Algemeen principe

Art. 11. De werknemer die, tewerkgesteld in dezelfde onderneming, alle functiejaren in de loonschaal van de functiecategorie waarin hij werd ingedeeld heeft doorlopen, heeft om de vijf jaar recht - het is te zeggen de eerste dag van de maand die volgt op de vijfjaarlijkse verjaardag - op een minimumloon verhoogd met 1 pct. berekend op het minimumloon bij 0 functiejaren.

Deze verhoging wordt voor de eerste keer toegepast op het negende jaar en toegevoegd aan het minimumloon dat overeenstemt met het laatste functiejaar. Nadien wordt deze verhoging om de vijf jaar gevoegd bij het minimumloon dat van toepassing is tijdens de vorige periode van vijf jaar.

B. Seizoenswerknemers.

Art. 12. § 1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder "werknemer": de werknemer die gebonden is door een arbeidsovereenkomst van minstens twee maanden die vallen in de periode van 1 mei tot 30 september, met wekelijkse arbeidsduur die tenminste gelijk is aan 3/4 van een voltijdse betrekking met dezelfde werkgever in een badplaats, luchtkuuroord of toeristisch centra zoals omschreven in artikel 15, § 1 van de CAO van 25 juni 1997 inzake de arbeidsduur en de arbeidsduurvermindering.

§ 2

Voor de werknemers die beantwoorden aan de voorwaarden vermeldt in § 1 van onderhavig artikel worden alle gepresteerde dagen bij dezelfde werkgever en in dezelfde functiecategorie getotaliseerd over de verschillende kalenderjaren van tewerkstelling zonder dat er een onderbreking in de tewerkstelling van meer dan twee jaar bij dezelfde werkgever mag zijn.

Bij indienstneming worden de seizoenswerknemers ingeschaald op de lijn met 0 functiejaren voor een periode van 130 effectief gewerkte dagen in dezelfde referentiefunctie bij dezelfde werkgever in geval van een tewerkstelling in de vijfdagenweek en 156 effectief gewerkte dagen in dezelfde referentiefunctie bij dezelfde werkgever in geval van een tewerkstelling in de zesdagenweek.

Eens het hierboven vermeld aantal dagen bereikt gaat de werknemer over naar het eerste functiejaar van de functiecategorie waarin hij bij indiensttreding werd ingeschaald.

De werknemers, ingeschaald op het eerste functiejaar gaan over naar het tweede functiejaar na een effectieve tewerkstelling van 390 dagen in de vijfdagenweek, of na 468 dagen in de zesdagenweek. Deze dagen moeten worden getotaliseerd in eenzelfde functiecategorie bij dezelfde werkgever.

Telkenmale de werknemer 260 effectief gepresteerde dagen (5-dagenstelsel) of 312 effectief gepresteerde dagen (6-dagenstelsel) totaliseert bij dezelfde werkgever en in dezelfde functiecategorie, heeft hij recht op het minimumloon van één hoger functiejaar.

Wanneer de werknemer alle functiejaren in de loonklasse van de functiecategorie waarin hij werd ingedeeld heeft doorlopen, heeft hij na elke 1.300 bijkomende arbeidsdagen effectief gepresteerd te hebben, recht op een minimumloon verhoogd met 1 pct., berekend op het minimumloon bij 0 functiejaren.



Art. 13. In de ondernemingen waar reeds een gelijkwaardige of gunstigere anciënniteitsregeling toegekend wordt, blijft deze gehandhaafd en zijn de bepalingen van dit hoofdstuk niet van toepassing.

HOOFDSTUK IV. Slotbepalingen

Art. 17. Deze CAO treedt in werking op 1 oktober 2007. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.
(Artikel 12 is gewijzigd vanaf 1 oktober 2007)

2.1.6 Werknemers verloond op basis van het dienstgeld of de verdeling van de verzamelde dienstgelden

Voorafgaande opmerking : De uitbetaling van loon in cash is niet meer toegestaan

*CAO van 14 mei 1997 (44. 969) KB 20/05/1998 – BS 03/09/1998
Deze CAO treedt in werking op 1 juli 1997 voor onbepaalde duur*

Wanneer de werkgever in de onderneming of bepaalde gedeelten van de onderneming een dienstpercentage int, kunnen alleen de hiernavolgende werknemers deelnemen aan de verdeling van het door de werkgever geïnd dienstpercentage.

A. Hotel:

de kruier, kamermeisje/-jongen, loopjongen/ boodschappenlo(o)p(st)er, voiturier, portier, conciërge, chef conciërge

B. Restaurant

de afruim(st)er, hulpkelner(in)-zaal, 1/2 rijleid(st)er restaurant, kelner(in) restaurant, rangkelner(in) restaurant, eerste rangkelner(in) restaurant, wijnkelner(in), assistent(e) maître d'hôtel restaurant, maître d'hôtel restaurant.

C. Banket

de hulpkelner(in) banket, banketkelner(in), 1/2 rijleid(st)er, rijleid(st)er, kelner(in) banket, eerste rangkelner(in) banket, assistent(e) maître d'hôtel banket, maître d'hôtel banket

D. Brasserie, taverne, bistro

de kelner(in) brasserie, taverne, bistro

E. Café

de kelner(in) café

F. Bar

de hulp barman/-meid, barman/-meid, verantwoordelijke barman

G. Roomservice

de hulp-étage-kelner(in), étage-kelner(in), assistent(e) maître d'hôtel roomservice, maître d'hôtel roomservice.

De maître d'hôtel neemt slechts aan de verdeling deel voor zover hij werkelijk en regelmatig deelneemt aan de dienst door het opnemen van de bestelling, het samenstellen van het eetmaal, het bereiden of voorsnijden van de gerechten, het aanbevelen van de wijnen, en hij niet bevoegd is personeel aan te werven of te ontslaan zonder de tussenkomst van de werkgever.

Het aantal maîtres d'hôtel dat aan de verdeling deelneemt is beperkt tot:

- een maître d'hôtel voor drie tot en met zes kelners of kelnerinnen die aan de verdeling deelnemen;
- twee maîtres d'hôtel voor zeven tot en met twaalf kelners of kelnerinnen die aan de verdeling deelnemen en een bijkomende maître d'hôtel voor zes kelners of kelnerinnen, of breuk van zes, boven de twaalf kelners of kelnerinnen die aan de verdeling deelnemen.

Eén of meerdere maîtres d'hôtel mogen worden vervangen door hetzelfde aantal eerste rijleid(st)ers.



Om aan de verdeling te kunnen deelnemen moet de 1/2 rijleid(st)er van minstens drie jaar praktijk in het vak als hulpkelner(in)-zaal laten blijken en ten voile twintig jaar oud zijn.
Het aantal 1/2 rijleide(st)ers die aan de verdeling deelnemen mag het aantal rijleid(st)ers die aan de verdeling deelnemen niet overtreffen.

Art. 3. In de hotels, restaurants, banket, brasserie, taverne en bistro, café, bar en roomservice wordt de deelneming in de verdeling van het dienstpercentage vastgesteld zoals voorzien in bijlage. De leeftijden vermeld in kolom "leeftijden" van de bijlage zijn de minimumleeftijden van toelating tot de overeenstemmende functie.

De verdeling van de fooien of van het afgehouden dienstpercentage houdt uitsluitend rekening met de werkelijke uitgeoefende functie, onafgezien de leeftijd waarop deze functie zou worden waargenomen door de werknemer en dit onverminderd de bepalingen opgenomen in het tweede lid van dit artikel, tenzij dit anders werd bedongen in de arbeidsovereenkomst.

Art. 4. De aangestelde toiletten, aangestelde kledkamer en andere werknemers genieten over 't algemeen van afzonderlijke busstelsels met een deelneming in de verdeling vastgesteld zoals voorzien in bijlage.

Art 5. De verdeling van de fooien of van het afgehouden percentage moet minstens tweemaal per maand geschieden.

Art. 6. In de inrichtingen welke meer dan vijf personen tewerkstellen die aan de verdeling deelnemen, wij zen laatstgenoemden, bij geheime stemming, drie afgevaardigden aan om de verdelingsverrichtingen te controleren met één of meerdere afgevaardigden van de werkgever.

Art. 7. De werkgever houdt een boek bij voor het busstelsel of voor de verdeling. In dit boek schrijft de werkgever, minstens tweemaal in de week en per dag, het totaalcijfer in van de aan dienstpercentage onderworpen verkopen. De controle-afgevaardigde medeondertekenen tenminste tweemaal in de week en voor iedere dag het busstelselboek.
Bij de verdeling van de fooien of van het afgehouden percentage tekenen de controle-afgevaardigde voor akkoord.

Art. 9. Deze CAO treedt in werking op 1 juli 1997. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd.

Bijlage.

RESTAURANT		
FUNCTIES	LEEFTIJDEN	DELEN IN PCT.
loopjongen	15	55
loopjongen	16	62,5
hulpknecht-afruimer	17	70
hulpkelner-suite	18	77,5
hulpkelner-rijleider	19	85
1/2 rijleid(st)er restaurant	20	92,5
kelner(in) restaurant	21	100
rangelner(in) restaurant	21	100
eerste rangkelner(in) restaurant	22	110
wijnkelner(in)	22	110
assistent(e) maître d'hôtel restaurant		115
maître d'hôtel restaurant	23	125
BANKET		
FUNCTIES	LEEFTIJDEN	DELEN IN PCT.
hulpkelner(in)-suite/banket	18	77.5
banketkelner(in)	19	85
halve rijleid(st)er banket	20	92.5
rijleid(st)er banket	21	100



kelner(in) banket	21	100
eerste rangkelner(in) banket	22	110
assistent(e) maître d'hôtel banket		115
maître d'hôtel banket	23	125
BRASSERIE, TAVERNE, BISTRO		
FUNCTIES	LEEFTIJDEN	DELEN IN PCT.
kelner(in) brasserie, taverne, bistro	21	100
CAFE		
FUNCTIES	LEEFTIJDEN	DELEN IN PCT.
kelner(in) café	21	100
BAR		
FUNCTIES	LEEFTIJDEN	DELEN IN PCT.
hulp barman/-meid/hulpknecht	18	77.5
hulp barman/-meid/hulpknecht	20	92.5
barman/-meid	22	100
verantwoordelijke barman		110
HOTEL		
FUNCTIES	LEEFTIJDEN	DELEN IN PCT.
loopjongen/-meisje	15	55
loopjongen/-meisje	16	62.5
loopjongen/-meisje/adj.	17	70
chef loopjongen/-meisje	18	77.5
chef loopjongen/-meisje	19	85
chef loopjongen/-meisje	20	92.5
voiturier		100
portier	21	100
kruier		100
kamermeisje/-jongen	18	100
kamermeisje/-jongen	19	115
conciërge	21	130
chef conciërge	23	150
ROOMSERVICE		
FUNCTIES	LEEFTIJDEN	DELEN IN PCT.
hulp-étage-kelner(in)	18	95.5
étage-kelner(in)		115
assistent(e) oberkelner(in)		120
oberkelner(in) roomservice	23	125
ALLERLEI		
FUNCTIES	LEEFTIJDEN	DELEN IN PCT.
aangestelde toiletten		100
aangestelde kleedkamer		100
andere werknemers		100



2.2 Premies/Vergoedingen

Eindejaarspremie

CAO van 27 juli 2010 (101.764), gewijzigd door de CAO's van 15 maart 2018 (145.934) en van 27 juni 2018 (146.639) en van 18 december 2019 (156.842)

KB 12/01/2011 BS 09/02/2011

KB 17/08/2018 BS 06/09/2018

KB 14/10/2018 BS 12/11/2018

KB 22/06/2020 BS 30/07/2020

Wijziging en coördinatie van de arbeidsovereenkomsten tot toekenning van een eindejaarspremie

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het hotelbedrijf ressorteren, met uitzondering van de studenten die verbonden zijn met een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten en die slechts onderworpen zijn aan de solidariteitsbijdrage zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 23 december 1996 houdende maatregelen met het oog op de invoering van een solidariteitsbijdrage op de tewerkstelling van studenten die niet onderworpen zijn aan het stelsel van sociale zekerheid van de werknemers.

De in het vorig lid vermelde uitzondering geldt alleen voor vestigingseenheden die gebruik maken van het geregistreerd kassasysteem als bedoeld in het koninklijk besluit van 30 december 2009 tot het bepalen van de definitie en de voorwaarden waaraan een geregistreerd kassasysteem in de horecasector moet voldoen, en die dit kassasysteem overeenkomstig dat besluit hebben aangegeven bij de belastingadministratie.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "werknemers" verstaan: de mannelijke en de vrouwelijke werknemers.

HOOFDSTUK II. Voorwaarden en modaliteiten van toekenning

Art. 2. De partijen komen overeen aan de werknemers een eindejaarspremie toe te kennen.

Art. 3. Het recht voor de werknemers op een eindejaarspremie ontstaat wanneer aan de in de § 1 en/of § 2 vermelde voorwaarden werd voldaan:

§ 1. De voltijdse en deeltijdse werknemers dienen in de loop van het kalenderjaar minstens twee maanden ononderbroken door een arbeidsovereenkomst te zijn gebonden.

De onafgebroken periode van 2 maanden mag voldaan worden over twee kalenderjaren. Het dient te gaan over een onafgebroken periode van minstens twee maanden tewerkstelling waarbij de (minimum) rechten worden opgebouwd vanaf het tweede kalenderjaar.

§ 2. De tijdelijke werknemers, ook "extra's" genoemd, die in onderbroken periodes bij dezelfde werkgever zijn tewerkgesteld, dienen in de loop van het kalenderjaar tenminste 44 dagen arbeidsprestaties te verrichten en dit onafgezien van de duur van de dagprestaties.

Art. 4. De werknemer die bij beslissing van de werkgever wordt ontslagen, behalve wanneer dit ontslag geschiedt op grond van dringende redenen, behoudt het recht op een eindejaarspremie voor zover werd voldaan aan de voorwaarden vermeld in artikel 3 van deze CAO.

Art. 4bis. Indien de individuele arbeidsovereenkomst een einde neemt door overmacht, behoudt de werknemer het recht op een eindejaarspremie voor zover werd voldaan aan de voorwaarden vermeld in artikel 3 van deze CAO.

Door "overmacht" dient verstaan te worden de beëindiging van de individuele arbeidsovereenkomst door fysische of psychische ongeschiktheid die vastgesteld wordt door een medisch attest.



Art. 4ter. De werknemer die ontslag neemt wegens een dringende reden in hoofde van de werkgever, behoudt het recht op een eindejaarspremie voor zover werd voldaan aan de voorwaarden vermeld in artikel 3 van onderhavige CAO.

Art. 5. De werknemer die niet voldoet aan de voorwaarden vermeld in artikel 3 van deze CAO en die bij beslissing van de werkgever wordt ontslagen, behalve wanneer dit ontslag geschiedt op grond van dringende reden, behoudt het recht op een eindejaarspremie voor zover hij drie jaar ononderbroken door een arbeidsovereenkomst was gebonden in dezelfde onderneming.

De werknemer die niet voldoet aan de voorwaarden vermeld in artikel 3 van onderhavige CAO en die ontslag neemt wegens een dringende reden in hoofde van de werkgever, behoudt het recht op een eindejaarspremie voor zover hij drie jaar ononderbroken door een arbeidsovereenkomst was gebonden in dezelfde onderneming.

Art. 6. De werknemer die uit vrije wil de onderneming verlaat heeft geen recht op een eindejaarspremie, wat ook zijn anciënniteit weze.

De werknemer behoudt het recht op eindejaarspremie wanneer :

- hij uit vrije wil de onderneming verlaat en zijn ontslag geeft op 31 december van het kalenderjaar, bij het beëindigen van zijn dienst overeenkomstig zijn uurrooster, zoals vermeld in het arbeidsreglement;
- hij uit vrije wil de onderneming verlaat en waarvan de effectief gepresteerde opzegtermijn een einde neemt ten vroegste op 31 december;
- hij uit vrije wil de onderneming verlaat en op verzoek van zijn werkgever geen arbeid hoeft te presteren tijdens de opzegtermijn, die werd betekend aan de werkgever en een einde neemt ten vroegste op 31 december of in het daaropvolgende kalenderjaar;
- hij uit vrije wil de onderneming verlaat om zijn wettelijk pensioen op te nemen.

HOOFDSTUK III. *Vaststelling van het bedrag van de eindejaarspremie*

Art. 7. Het bedrag van de eindejaarspremie wordt vastgesteld voor de voltijdse werknemer en de tijdelijke werknemer pro rata van het aantal dagen effectieve aanwezigheid van de werknemer in de onderneming; voor de deeltijdse werknemer pro rata van het aantal uren effectieve aanwezigheid van de werknemer in de onderneming.

Art. 7bis. Voor de voltijdse tewerkgestelde werknemers en de tijdelijke werknemers die voldoen aan de voorwaarden vermeld in hoofdstuk II van deze overeenkomst, wordt 1/12de van het in artikel 10 bepaalde bedrag van de eindejaarspremie toegekend per schijf van 21,666 dagen effectieve aanwezigheid in het regime van vijf dagen en van zesentwintig dagen effectieve aanwezigheid in het regime van zes dagen.

Het resultaat van de berekening per maand kan nooit kleiner zijn dan het aantal volledige kalendermaanden dat effectief gewerkt is of gelijkgesteld.

Art. 8. Door "*effectieve aanwezigheid*" dient te worden verstaan de dagen of uren dat de werknemer fysisch in de onderneming aanwezig is in uitvoering van de uurregeling vermeld in zijn arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement.

Art. 9. Enkel de volgende dagen worden met effectieve aanwezigheid gelijkgesteld :

1. (opgeheven)
2. de dagen begrepen in de eerste twaalf maanden van de periode van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid volgend op een tijdelijk algehele arbeidsongeschiktheid, op voorwaarde dat het erkend percentage van tijdelijke arbeidsongeschiktheid tenminste gelijk is aan 66 pct.;
3. de rustperiode voor zwangerschap en bevalling : 7 weken vóór en 8 weken na de bevalling. Indien de werkneemster haar beroepsbezigheid op minder dan zeven weken vóór haar bevalling heeft stopgezet, dan wordt de gelijkstelling verlengd met een termijn die overeenkomt met de periode gedurende welke zij met werken is voortgegaan vanaf de zevende week voor de bevalling;
4. de dagen van gewone wederoproeping onder de wapens waarvan de duur vierenzeventig of zesenzestig dagen niet mag overschrijden, naar gelang de werknemer al dan niet deelneemt aan de vorming van reservekaders;
5. de dagen gewijd aan de vervulling van burgerplichten (voogd, lid van een familieraad, getuige in rechte, gezworene, kiezer, lid van een stembureau);



6. de dagen gewijd aan de uitoefening van een openbaar mandaat en syndicale verplichtingen bedoeld in artikel 16, 9° en 10° van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemeen uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie der loonarbeiders (Belgisch Staatsblad van 6 april 1967), gewijzigd bij het koninklijk besluit van 20 juli 1970 (Belgisch Staatsblad van 30 juli 1970);
7. de dagen van deelneming aan stages of studiedagen die aan de arbeidsopleiding of aan vakbondsvorming zijn gewijd en worden georganiseerd door de representatieve werknemersorganisaties of door de bevoegde Minister erkende gespecialiseerde instituten, naar rata van maxima 12 dagen per jaar;
8. de dagen van werkstaking of lock-out, volgens de voorwaarden voorzien in artikel 19 van voormeld koninklijk besluit van 30 maart 1967;
9. de periode van tijdelijke werkloosheid;
- 10a. de dagen begrepen in een ononderbroken ziekteperiode van minstens zes maanden. Deze ononderbroken ziekteperiode van 6 maanden kan eveneens worden voldaan over 2 kalenderjaren, tenzij de arbeidsongeschiktheid in één van beide kalenderjaren ook de zes maanden overschrijdt. In geen geval kan de gelijkstelling meer dan zes maanden bedragen. De gelijkstelling is beperkt tot een periode van maximum zes maanden en de te betalen premie voor deze periode is gelijk aan 50 % van het bedrag dat zou dienen betaald te worden indien de werknemer zou gewerkt hebben. In elke periode van meer dan 1 jaar onafgebroken arbeidsongeschiktheid kan slechts éénmaal een gelijkstelling van 6 maanden worden toegepast.
- 10b. de dagen begrepen in een ononderbroken ziekteperiode van maximum één week (zeven kalenderdagen) in de loop van het kalenderjaar waarop de eindejaarspremie betrekking heeft, op voorwaarde dat deze afwezigheid verantwoord wordt door een medisch attest. De gelijkstelling duurt zolang de gecumuleerde ziekteperiodes niet meer bedragen dan één week (7 kalenderdagen) gedurende het kalenderjaar. Voor werknemers met meer dan één jaar anciënniteit in de onderneming blijft de periode van 7 dagen gelijkstelling bij arbeidsongeschiktheid behouden, zelfs wanneer over het verloop van 1 jaar door gecumuleerde periodes van ziekte, de zeven dagen ongeschiktheid overschreden worden, en dit tot een periode van zes maanden onafgebroken arbeidsongeschiktheid bereikt wordt.
11. voor de gepensioneerden: de periode na opruiststelling en dit tot 31 december van het lopend jaar;
12. de militaire dienst, voor zover de belanghebbende werkzaam was in een firma vallend onder de toepassing van deze CAO op het ogenblik dat hij deze verlaat om zijn dienstplicht te vervullen, met een maximum van zes maanden gelijkstelling;
13. de extra wettelijke vakantieperiode die door de werkgever aan de vreemde werklieden die naar hun land terugkeren wordt toegekend;
14. de periode tussen de datum van het overlijden en 31 december van het lopend jaar, met een maximum van zes maanden gelijkstelling bij het overlijden van een werknemer in dienst gedurende de periode vóór 31 december van het lopend jaar;
15. Voor de voltijds bruggepensioneerden is er gelijkstelling voor de periode van het brugpensioen, echter beperkt tot het jaar tijdens hetwelk de werknemer op brugpensioen wordt gesteld. Dit is het kalenderjaar tijdens hetwelk de werknemer uit dienst treedt. Dit betekent dat per "gepresteerde" maand één twaalfde van het bedrag van de eindejaarspremie wordt betaald en voor de maanden van het brugpensioen 20 pct. van het resterend bedrag van de premie wordt betaald en dit tot 31 december van het kalenderjaar tijdens hetwelk de werknemer uit dienst treedt.
16. de wettelijke vakantiedagen;
17. de betaalde feestdagen;
18. de inhaalrustdagen toegekend in het kader van de wetgeving op de arbeidsduurvermindering;
19. de dagen toegekend in toepassing van de wetgeving op het educatief verlof;
20. de dagen kort verzuim zoals bepaald in het koninklijk besluit van 28 augustus 1963;
21. de extralegale vakantiedagen die aan de werknemer worden toegekend in uitvoering van een CAO.
22. de 10 dagen bepaald overeenkomstig artikel 30, § 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 10. Voor voltijds tewerkgestelde werknemers en deeltijdse werknemers stemt het maximumbedrag van de eindejaarspremie overeen met vier en één derde weekloon voor zover de werknemers



voldoen aan de voorwaarden vermeld in hoofdstuk II en onverminderd de bepalingen van de artikelen 7, 7bis en 12.

Art. 10bis. Voor tijdelijke werknemers vergoed op basis van een uurloon stemt het maximumbedrag van de eindejaarspremie overeen met het laatst toegepaste uurloon vermenigvuldigd met 173,33 in het arbeidsregime van 40 uur per week.

Voor tijdelijke werknemers vergoed op basis van het dienstpercentage wordt het laatst toegepaste forfaitair dagloon in het vijfdagenstelsel vermenigvuldigd met 21,666.

Art. 11. Onder "loon" wordt verstaan: de uurlonen, weklonen, forfaitaire daglonen of de maandlonen welke van toepassing zijn in de maand december van het kalenderjaar waarop de eindejaarspremie betrekking heeft.

Voor de werknemers die in de loop van het kalenderjaar de onderneming verlaten worden voor de berekening van het bedrag van de eindejaarspremie die lonen in aanmerking genomen die van toepassing zijn op het ogenblik dat zij de onderneming verlaten.

Art. 12. Voor de deeltijdse tewerkgestelde werknemers die voldoen aan de voorwaarden vermeld in hoofdstuk II van deze overeenkomst wordt 1/12de van het in artikel 10 bepaalde bedrag van de eindejaarspremie toegekend per schijf van zoveel uren effectieve aanwezigheid als bekomen wordt door volgende vergelijking :

gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de deeltijdse werknemer x 52 weken gedeeld door 12 maanden.

Het resultaat van de berekening per maand kan nooit kleiner zijn dan het aantal volledige kalendermaanden dat effectief gewerkt is of gelijkgesteld.

Art. 12bis. Voor de tijdelijke werknemers die voldoen aan de voorwaarden vermeld in hoofdstuk II van deze overeenkomst wordt 1/12de van het in artikel 10bis bepaalde bedrag van de eindejaarspremie toegekend per schijf van zoveel dagen effectieve aanwezigheid als bekomen wordt door volgende vergelijking : totaal aantal gepresteerde uren tijdens kalenderjaar gedeeld door 8
= aantal dagen gedeeld door 21,666 = pro rata van de eindejaarspremie.

HOOFDSTUK IV. *Datum en wijze van betaling*

Art. 13. Uiterlijk op 31 januari van het kalenderjaar dat volgt op het kalenderjaar waarop de eindejaarspremie betrekking heeft zal het Waarborg en Sociaal Fonds voor hotel-, restaurant-, café- en aanverwante bedrijven aan de werknemer het bedrag van de netto eindejaarspremie betalen door storting op zijn bankrekening voor zover hij het geëigende formulier behoorlijk ingevuld en gecertificeerd door zijn financiële instelling aan het Waarborg en Sociaal Fonds voor hotel-, restaurant-, café- en aanverwante bedrijven, heeft overgemaakt.

Onder "netto eindejaarspremie" dient verstaan te worden de eindejaarspremie zoals vastgesteld in de hoofdstukken 2 en 3 van huidige CAO, verminderd met de wettelijke inhoudingen die door de werkgever dienen verricht te worden.

HOOFDSTUK V. *Slotbepalingen*

Art. 16. Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2011. Zij wordt gesloten voor een onbepaalde tijd.

Art. 1 wordt gewijzigd vanaf 1 januari 2020

Art. 3 § 1 wordt gewijzigd vanaf 1 januari 2016

Art. 4 ter wordt toegevoegd vanaf 1 januari 2018

Art. 5 wordt gewijzigd vanaf 1 januari 2018

Art. 7bis en Art 9 worden gewijzigd vanaf 1 januari 2016

Art. 9 Punt 1 wordt opgeheven vanaf 1 januari 2018

Punt 10 a en 10 b worden gewijzigd vanaf 1 december 2016

Punt 15 wordt vervangen vanaf 28 juni 2012

Punt 22 wordt toegevoegd vanaf 1 januari 2014

Art. 12 wordt gewijzigd vanaf 1 januari 2018

Art. 13 wordt vervangen vanaf 19 november 2012



Premie voor nachtwerk

CAO van 9 december 1998 (49.956), gewijzigd door de CAO's van 27 augustus 2001 (58.950), 30 juni 2003 (67.736) en 23 oktober 2007 (85.834)

KB 13/11/2000 - BS 23/12/2000

KB 24/12/2002 - BS 27/03/2003

KB 16/06/2004 - BS 13/07/2004

KB 18/05/2008 - BS 08/07/2008

Vaststelling van de arbeids- en loonvoorwaarden voor de werknemers die arbeidsprestaties leveren tussen 24 uur en 5 uur

Art. 2. Voor de toepassing van onderhavige CAO wordt verstaan onder:

1° *nachtarbeid*: alle arbeid, verricht gedurende een tijdsruimte van tenminste zeven achtereenvolgende uren, waarin begrepen de periode tussen 24 uur en 5 uur 's morgens zoals bepaald in de wet van 3 april 1997 houdende instemming met het Verdrag nr 171 betreffende nachtarbeid.

2° *nachtarbeider*: de werknemer die in uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst of Een uurrooster zoals voorzien in het arbeidsreglement meer dan 51 % van zijn arbeidstijd presteert tussen 24 uur en 5 uur 's morgens.

3° *arbeidsregeling met nachtprestaties*: een werknemer die onder andere arbeidsprestaties levert tussen 24 uur en voor 5 uur 's morgens.

4° *wet*: de wet van 3 april 1997 houdende instemming met het Verdrag nr 171 betreffende nachtarbeid.

Art. 3. De begeleidende maatregelen zoals voorzien in de artikelen 4 tot en met 7 van de wet zijn enkel van toepassing op de werknemers die nachtarbeid verrichten en de nachtarbeiders zoals gedefinieerd in artikel 2, 1° en 2° van onderhavige CAO.

Art. 4. In uitvoering van artikel 8 van de wet hebben de werknemers, bedoeld in artikelen 2, 3° van onderhavige CAO en die vergoed worden op basis van een vast uur- of maandloon of die vergoed worden op basis van een dienstpercentage, recht op een loontoeslag van 0,98 EUR per uur en dit voor alle arbeidsuren gepresteerd tussen middernacht en vijf uur 's morgens.

Art. 5. § 1. De loontoeslag zoals gedefinieerd in artikel 4 wordt enkel toegekend voor prestaties die geen recht geven op een loontoeslag zoals bepaald in artikel 29 van de arbeidswet van 16 maart 1971 (Belgisch Staatsblad van 30 maart 1971).

§ 2. De loontoeslag zoals gedefinieerd in artikel 4 wordt niet toegekend voor arbeidsprestaties die recht geven op een premie zoals bepaald in de CAO van 27 augustus 2001 tot toekenning van een premie voor arbeidsprestaties op zon- en wettelijke feestdagen. (*vervangen door de CAO van 27 oktober 2007 (85.833), welke er in de plaats van komt*).

Indien de loontoeslag groter is dan deze premie, dan is enkel het verschil tussen de premie en de loontoeslag verschuldigd.

Art. 6. In afwijking van de CAO van 25 juni 1997 in verband met de bekendmaking van de variabele werkroosters voor deeltijdse werknemers zullen de variabele werkroosters die een arbeidsregeling met nachtprestaties voorziet voor de werknemers tenminste 5 werkdagen vooraf door aanplakking van een gedateerd bericht ter kennis gebracht worden van de werknemers in de lokalen van de onderneming op de plaats bedoeld bij artikel 15 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Art. 7. Op 1 januari van elk jaar zal de loontoeslag zoals vermeld in artikel 4 van onderhavige CAO aangepast worden in functie van de reële evolutie van het viermaandelijks gemiddelde van het gezondheidsindexcijfer van de laatste 12 maanden (november jaar -1 tegenover november jaar -2).



Het quotiënt dat bekomen wordt door de deling van het bedoelde indexcijfer van november jaar -1 en dat van november jaar -2, vermeldt 5 decimalen en wordt afgerond naar het hoger cijfer indien het zesde decimaal gelijk is aan of groter is dan vijf.

De aangepaste loontoeslag wordt afgerond op 4 decimalen na de komma. Wanneer het vijfde decimaal lager is dan 5, wordt er geen rekening mee gehouden. Wanneer het vijfde decimaal gelijk is aan of hoger is dan 5, wordt het af te ronden decimaal met een eenheid verhoogd.

Art. 8. Jeugdige werknemers ouder dan zestien jaar mogen in ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het hotelbedrijf tewerkgesteld worden tot 23 uur.

De werkgever die van deze afwijking wenst gebruik te maken brengt dit schriftelijk ter kennis van de inspecteur - districtshoofd van de inspectie der sociale wetten in wiens ambtsgebied de onderneming gelegen is.

Art. 9. a. Voor de werknemers onderworpen aan een arbeidsregeling zoals gedefinieerd in art.2, 3° van onderhavige CAO die bij het beëindigen van hun dagtaak niet meer beschikken over een openbaar vervoermiddel of een eigen vervoermiddel of de mogelijkheid tot carpoolen om hun verblijfplaats te vervoegen, wanneer deze meer dan 5 km van de arbeidsplaats is verwijderd dient de werkgever te voorzien in hun vervoer of de werkelijke kosten op basis van een bewijsstuk te vergoeden.

b. Voor de jeugdige werknemers zoals bepaald in art. 8 van onderhavige CAO en die bij het beëindigen van hun dagtaak niet meer beschikken over een openbaar vervoermiddel om hun verblijfplaats te vervoegen, dient de werkgever te voorzien in hun vervoer of de werkelijke kosten op basis van een bewijsstuk te vergoeden.

Art 10. In de ondernemingen waar op het ogenblik van het in voege treden van onderhavige CAO, reeds gunstiger voorwaarden aan de werknemers worden toegekend dan deze bepaald in artikel 4, blijven deze gehandhaafd.

Art. 12. Deze CAO treedt in werking op 1 april 1998. Zij wordt gesloten voor onbepaalde tijd.

Art. 4 werd vervangen vanaf 1 juli 2003.

Art. 5 werd vervangen vanaf 1 juli 2001.

Art. 7 werd vervangen vanaf 1 januari 2008.

Premie voor zondagwerk en wettelijke feestdagen

CAO van 23 oktober 2007 (85.833)

KB 18/05/2008 - BS 08/07/2008

Toekenning van een premie voor arbeidsprestaties op zon – en wettelijke feestdagen

Art. 2. Elke effectieve arbeidsprestatie verricht op een zondag of een wettelijke feestdag tussen 0 uur en 24 uur geeft aanleiding tot de betaling van een premie van € 2 per effectief gepresteerd uur, met een maximum van € 12 per zondag of wettelijke feestdag.

Art. 3. De premie bedoeld in artikel 2 wordt niet toegekend in de ondernemingen waar, in uitvoering van een ondernemingsovereenkomst, gunstiger voorwaarden aan de werknemers worden toegekend voor werk zoals gedefinieerd in artikel 2.

Art. 5. Deze CAO treedt in werking op 1 juli 2008. Zij wordt gesloten voor onbepaalde tijd.



Overuren

CAO van 27 augustus 2001 (58.943)

KB 06/12/2002 - BS 02/04/2003

Toekenning van een overurenkrediet

Art.2. In uitvoering van artikel 20 bis §4 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 wordt bepaald dat het aantal arbeidsuren dat over een jaar moet gepresteerd worden op het einde van het jaar met 65 uren per kalenderjaar kan overschreden worden, zonder dat voor deze uren inhaalrust moet toegekend worden, ook niet in het volgende kwartaal.

Art. 3. Om gebruik te kunnen maken van de afwijking zoals bepaald in artikel 2 van onderhavige CAO dienen de werkgevers, met uitzondering van deze die de afwijking reeds voorzien hadden in hun arbeidsreglement, de individuele toestemming te krijgen van het Paritair Comité voor het Hotelbedrijf.

Art.4. Deze CAO treedt in werking op 1 juli 2001 voor een onbepaalde tijd.

Flexibiliteitstoeslag

CAO van 29 september 2003 (69.007), gewijzigd door de CAO van 23 oktober 2007 (85.832)

KB 04/07/2004 - BS 20/09/2004

KB 18/05/2008 - BS 08/07/2008

Uitvoering van het protocolakkoord van 29 juni 2001 tot invoering van een flexibiliteitstoeslag in cateringbedrijven

I. Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze CAO is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het Paritair Comité voor het hotelbedrijf en die een aannemingscontract uitvoeren met een looptijd van meer dan 7 aaneensluitende kalenderdagen met betrekking tot de bereiding en/of bediening van maaltijden en dranken, met of zonder aanvullende diensten, in de lokalen van de begunstigde van genoemde diensten.

Voor de toepassing van deze CAO dient onder "*werknemers*" verstaan : de mannelijke en vrouwelijke werknemers die op basis van een vast uur- of maandloon bezoldigd worden in toepassing van de CAO van 25 juni 1997 tot invoering van een nieuwe functieclassificatie en tot vaststelling van de minimumlonen (*vervangen door de cao van 11 februari 2008 (87298), welke er in de plaats van komt*).

II. Hoofdreferentiefunctie en hoofdfunctiecategorie

Art. 2. De bepalingen van voornoemde CAO van 25 juni 1997 (*vervangen door de CAO van 11 februari 2008 (87.298), welke er in de plaats van komt*) blijven onverminderd van toepassing voor de werkgevers en de werknemers bedoeld in deze CAO.

Bijgevolg zullen de arbeidsovereenkomst, de loonfiche en de basisverloning worden opgesteld met inachtneming, voor de werknemer die voor dezelfde werkgever meerdere op de lijst van referentiefuncties vermelde functies uitvoert, van de referentiefunctie waaraan hij de meeste uren besteedt in de loop van een arbeidsweek of van een volledige arbeidscyclus.

De aldus bepaalde hoofdreferentiefunctie komt overeen met een functiecategorie die hierna "hoofdfunctiecategorie" wordt genoemd.

III. Flexibiliteit



Art. 3. De werknemer die periodiek terugkerend, in de loop van de dag, de week of de maand, meerdere referentiefuncties uitoefent geniet, bovenop zijn loon vastgesteld door de CAO nr. 1 van 25 juni 1997 (*vervangen door de CAO van 11 februari 2008 (87.298), welke er in de plaats van komt*) op basis van zijn hoofdfunctiecategorie, van een loontoeslag, "flexibiliteitstoeslag" genoemd, per uur of maandelijks.

De vervanging van een werknemer door een andere werknemer, welke ook de reden, de duur of de frequentie zij, wordt niet beschouwd als flexibiliteit en geeft geen aanleiding tot toekenning van een flexibiliteitstoeslag.

IV. *Flexibiliteitstoeslag*

Art. 4. Voor de toepassing van dit artikel dient onder anciënniteit te worden verstaan, het aantal verlopen jaren waarin de werknemer bij dezelfde werkgever gewerkt heeft in een flexibel systeem zoals bedoeld in artikel 3.

Deze anciënniteit wordt niet onderbroken door een tijdelijke terugkeer naar één enkele referentiefunctie.

Het bedrag van de flexibiliteitstoeslag is:

a) Voor de werknemers die verschillende referentiefuncties uitoefenen die allemaal tot functiecategorie II behoren wordt de flexibiliteitstoeslag per uur vastgesteld op:

- minder dan 5 jaar anciënniteit: 0,11 EUR;
- van 5 tot minder dan 10 jaar anciënniteit: 0,14 EUR;
- van 10 tot minder dan 15 jaar anciënniteit: 0,18 EUR;
- minstens 15 jaar anciënniteit: 0,21 EUR.

b) Voor de werknemers, waarvan de hoofdfunctiecategorie lager is dan de categorie VIII, die verschillende referentiefuncties uitoefenen die behoren tot verschillende functiecategorieën waarvan een categorie III of IV is, wordt de flexibiliteitstoeslag per uur vastgesteld op:

- minder dan 5 jaar anciënniteit: 0,17 EUR;
- van 5 tot minder dan 10 jaar anciënniteit: 0,22 EUR;
- van 10 tot minder dan 15 jaar anciënniteit : 0,27 EUR;
- minstens 15 jaar anciënniteit : 0,32 EUR.

c) Voor de werknemers, waarvan de hoofdfunctiecategorie lager is dan de categorie VIII, die verschillende referentiefuncties uitoefenen die behoren tot verschillende functiecategorieën waarvan een categorie V of hoger is, wordt de flexibiliteitstoeslag per uur vastgesteld op :

- minder dan 5 jaar anciënniteit: 0,20 EUR;
- van 5 tot minder dan 10 jaar anciënniteit: 0,25 EUR;
- van 10 tot minder dan 15 jaar anciënniteit: 0,30 EUR;
- minstens 15 jaar anciënniteit : 0,35 EUR.

Art. 5. Op 1 januari van elk jaar zullen bovengenoemde flexibiliteitstoeslagen aangepast worden in functie van de reële evolutie van het viermaandelijks gemiddelde van het gezondheidsindexcijfer van de laatste 12 maanden (november jaar -1 tegenover november jaar -2).

Het quotiënt dat bekomen wordt door de deling van het bedoelde indexcijfer van november jaar -1 en dat van november jaar -2, vermeldt 5 decimalen en wordt afgerond naar het hoger cijfer indien het zesde decimaal gelijk is aan of groter is dan vijf.

De aangepaste toeslagen worden afgerond op 4 decimalen na de komma. Wanneer het vijfde decimaal lager is dan 5, wordt er geen rekening mee gehouden. Wanneer het vijfde decimaal gelijk is aan of hoger is dan 5, wordt het af te ronden decimaal met een eenheid verhoogd.

V. *Gelijkwaardig voordeel*

Art. 6. De werkgevers die, op het ogenblik van de inwerkingtreding van deze CAO, reeds een loon, met inbegrip van flexibiliteitspremies, bieden dat gelijkwaardig of hoger is dan het baremaloon verhoogd met de flexibiliteitstoeslag worden vrijgesteld van toepassing van deze CAO als zij de voorzitter van het Paritair Comité voor het hotelbedrijf daarvan op de hoogte brengen middels een omstandig schrijven, ten laatste drie maanden na verschijning van het bericht van neerlegging ter griffie van de Algemene Directie van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg van de CAO in het Belgisch Staatsblad.



VI. Overgangsbepalingen

Art. 7. Voor de uitvoering van artikel 4, eerste alinea, zullen de werknemers zoals gedefinieerd in artikel 3, van een anciënniteit genieten van 10 jaar op voorwaarde dat zij in dienst waren van de onderneming voor 1 januari 1998.

Deze anciënniteit wordt vastgesteld op 5 jaar voor de werknemers die in dienst getreden zijn van de onderneming tussen 1 januari 1998 en 31 december 2002.

VII. Datum van inwerkingtreding, duur en opzegging

Art. 8. Deze CAO treedt in werking op 1 oktober 2003 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.
(Art.5. werd vervangen vanaf 1 januari 2008.)



3 Toeslagen voor Huisvesting van werknemers en toeslagen of vergoeding van uitgaven voor Reis-, Maaltijd- en Verblijfkosten voor werknemers die beroepshalve van huis zijn

Met ingang van 30 juli 2020 moeten de vergoedingen worden uitbetaald aan de werknemers die uitsluitend zijn gedetacheerd onder de voorwaarden vermeld in artikel 5, 1^{ste} paragraaf, 2^{de} lid, van de wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in België en de naleving ervan. Met andere woorden: zij moeten slechts uitbetaald worden wanneer de gedetacheerde werknemers zich moeten verplaatsen naar of van hun gewone werkplaats in de België of wanneer zij door hun werkgever tijdelijk vanuit die gewone werkplaats naar een andere werkplaats worden gezonden.

Zij kunnen echter niet van toepassing zijn op de verplaatsingen verricht tussen het land van herkomst en de werkplaats in België.

Vervoerskosten

Collectieve arbeidsovereenkomst van 15 maart 2018 (146.019), gewijzigd door CAO van 18 december 2019 (156.838)

(KB 17/08/2018 – BS 28/08/2018)

(KB 11/06/2020 – BS 07/07/2020)

Financiële tegemoetkoming van de werkgever in de prijs van het vervoer van werknemers

Art. 2. Onverminderd de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19octies gesloten op 20 februari 2009 in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werknemers, wordt de bijdrage van de werkgevers in de kosten van het vervoer van de werknemers vastgesteld als volgt:

a) *Vervoer per spoorwegen (Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen)*: de tussenkomst van de werkgever in de prijs van het gebruikte vervoerbewijs wordt berekend op basis van de tabel met forfaitaire bedragen opgenomen in collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19octies gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Vanaf 1 februari 2018 zullen de bedragen in deze tabel jaarlijks worden verhoogd met hetzelfde percentage als de verhoging op 1 februari van de werkelijke vervoerprijzen zoals bekendgemaakt door de NMBS (zie in bijlage);

b) *Gemeenschappelijk openbaar vervoer*: voor wat betreft het gemeenschappelijk openbaar vervoer, met uitzondering van het treinvervoer, wordt, voor zover de afgelegde afstand volgens de kortste weg tussen de vertrekhalte en de aankomsthalte gelijk is aan of 1 kilometer overschrijdt, de bijdrage van de werkgever vastgesteld op 80 pct. van het effectief door de werknemer betaalde bedrag, zonder dat dit laatste bedrag het bedrag in de tabel in bijlage voor een afstand van 16 km mag overschrijden;

"c) *Vervoer per fiets*: voor de verplaatsingen afgelegd per fiets tussen hun verblijfplaats en hun plaats van tewerkstelling, en omgekeerd, betaalt de werkgever een vergoeding van 0,24 EUR per afgelegde kilometer."

d) *Andere wijze van verplaatsing*: voor zover de afgelegde afstand volgens de kortste weg tussen de vertrekhalte en de aankomsthalte gelijk is aan of 1 kilometer overschrijdt, is de bijdrage van de werkgever vastgesteld op 70 pct. van de prijs van de treinkaart in tweede klasse voor een overeenstemmende afstand.



Bij achtereenvolgend gebruik van verschillende verplaatsingsmiddelen waarvan hierboven sprake is, is de bijdrage van de werkgever respectievelijk op elke van de afgelegde afstand van toepassing.

Art. 3. Indien de werknemer gebruik maakt van het eigen vervoermiddel of gebruik maakt van één of meer rittenkaarten van het gemeenschappelijk openbaar vervoer en niet gedurende de gehele maand heeft gewerkt, dan heeft hij recht op een vergoeding van 1/21,66 van de voorziene maandelijkse tussenkomst per effectief gewerkte dag in de loop van de kalendermaand. De werknemer kan echter nooit meer dan de voorziene maandelijkse tussenkomst ontvangen zoals bepaald in artikel 2, a), b) en d).

Art. 4. De financiële bijdrage waarvan sprake in artikel 2 wordt beperkt tot de effectieve verplaatsingen tussen de wettelijke verblijfplaats en de onderneming, voor de werknemers die door de werkgever worden gehuisvest.

Art. 5. De werknemers die volgens hun dienstregeling gebruik maken van het vervoer dat door de werkgever wordt georganiseerd, zijn uitgesloten van de financiële bijdrage waarvan sprake in artikel 2.

Art. 6. De werknemers die in de loop van de arbeidsdag, overeenkomstig hun uurrooster, onderbroken arbeidsprestaties leveren en die tussen twee arbeidsperioden niet onder het gezag staan van hun werkgever en waarvan de onderbreking niet kan beschouwd worden als een rusttijd of lunchpauze, hebben recht op een dubbele bijdrage van de werkgever in de vervoerskosten zoals bepaald in artikel 2.

De werknemers met onderbroken arbeidsprestaties zoals bepaald in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en die voor hun dubbele verplaatsingen van en naar het werk uitsluitend gebruik maken van een abonnement op het openbaar vervoer dat recht geeft op meerdere verplaatsingen per dag, hebben geen recht op de dubbele bijdrage zoals voorzien in het 1ste lid.

Art. 7. De gelegenhedswerknemers (extra's) genieten de financiële bijdrage onder de voorwaarden vermeld in artikel 2 ten belope van 1/26 van de voorziene maandelijkse tussenkomst per verplaatsing van en naar de plaats van het werk.

Art. 8. Betreffende het berekenen van de afgelegde afstand, hetzij per spoorweg (NMBS), hetzij per ander gemeenschappelijk openbaar vervoer, moet het aantal kilometers in aanmerking worden genomen dat vermeld is op de abonnementskaart afgeleverd door de betrokken maatschappijen.

Wanneer de werknemer moet gebruik maken van meerdere vervoermiddelen (NMBS en/of gemeenschappelijk openbaar vervoer), volstaat het de kilometers samen te tellen die vermeld staan op de abonnementen afgeleverd door de respectieve vervoermaatschappijen.

Art. 9. Om de terugbetaling te bekomen van de vervoerskosten waarvan sprake in artikelen 2 tot en met 8, overhandigt de begunstigde werknemer op uitdrukkelijke vraag van de werkgever, de bewijsstukken zodra deze in zijn bezit zijn.

Indien de werknemer moet betalen om het bewijsstuk te bekomen, zal de werkgever deze onkosten vergoeden.

Op verzoek van de werkgever moet de werknemer een verklaring op eer afleggen, vermeldend het aantal verplaatsingen dat hij per week heeft afgelegd naar en van de plaats van zijn werk. Om zijn recht op een dubbele bijdrage te laten gelden, zoals voorzien in artikel 6 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, dient de werknemer steeds een schriftelijke verklaring op eer af te leggen, vermeldend het aantal verplaatsingen dat hij in de loop van de arbeidsdag heeft afgelegd naar en van de plaats van zijn werk.

Misbruiken van de werknemer tot verkrijgen van de dubbele bijdragen worden gesanctioneerd volgens de bepalingen vermeld in het arbeidsreglement.

De financiële bijdrage waarvan sprake in het artikel 2, c) en d) wordt berekend in functie van het aantal verplaatsingen vermeld in de verklaring op eer.



De werkgever heeft het recht om op elk ogenblik de waarheid van deze verklaring op eer na te gaan. De werknemer moet binnen de drie dagen elke wijziging van deze situatie mededelen.

Art. 10. Onverminderd de bepalingen van de artikelen 2 tot en met 7, blijven de gunstiger toestanden inzake vervoer en terugbetaling van de vervoerskosten op het vlak van de onderneming behouden.

Art. 12. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2018 en is gesloten voor een onbepaalde duur. (Art.2 c) is gewijzigd vanaf 1 oktober 2019)

Bijlage :

Vanaf 1 februari 2018- PC 302 - Treinvervoer									
		Maandelijke kaart/		3 maanden		12 maanden		Deeltijds/ (railflex)	
Afstand (km)	Index (2,49 pct.)	Tussen komst CAO 19 octies	Tussen komst werkgever	Tussen komst CAO 19octies	Tussen komst werkgever/	Tussen-komst CAO 19octies	Tussen komst werkgever	Tussen komst CAO 19octies	Tussen komst werkgever
1	1,0249	18,30	18,76	52,00	53,29	185,00	189,61	7,40	7,58
2	1,0249	20,50	21,01	57,00	58,42	204,00	209,08	7,40	7,58
3	1,0249	22,30	22,86	62,00	63,54	224,00	229,58	7,40	7,58
4	1,0249	24,40	25,01	68,00	69,69	243,00	249,05	8,60	8,81
5	1,0249	26,00	26,65	74,00	75,84	264,00	270,57	9,50	9,74
6	1,0249	28,00	28,70	78,00	79,94	280,00	286,97	10,30	10,56
7	1,0249	30,00	30,75	83,00	85,07	297,00	304,40	11,00	11,27
8	1,0249	31,00	31,77	88,00	90,19	314,00	321,82	11,60	11,89
9	1,0249	33,00	33,82	93,00	95,32	331,00	339,24	12,10	12,40
10	1,0249	35,00	35,87	98,00	100,44	348,00	356,67	12,60	12,91
11	1,0249	37,00	37,92	103,00	105,56	366,00	375,11	13,10	13,43
12	1,0249	38,50	39,46	108,00	110,69	383,00	392,54	13,60	13,94
13	1,0249	40,00	41,00	113,00	115,81	402,00	412,01	14,20	14,55
14	1,0249	42,00	43,05	118,00	120,94	420,00	430,46	14,60	14,96
15	1,0249	43,50	44,58	122,00	125,04	436,00	446,86	15,00	15,37
16	1,0249	45,00	46,12	127,00	130,16	455,00	466,33	15,50	15,89
17	1,0249	47,50	48,68	132,00	135,29	472,00	483,75	15,90	16,30
18	1,0249	49,00	50,22	137,00	140,41	489,00	501,18	16,40	16,81
19	1,0249	51,00	52,27	142,00	145,54	507,00	519,62	16,90	17,32
20	1,0249	53,00	54,32	147,00	150,66	524,00	537,05	17,30	17,73
21	1,0249	54,00	55,34	152,00	155,78	542,00	555,50	17,70	18,14
22	1,0249	56,00	57,39	157,00	160,91	560,00	573,94	18,20	18,65
23	1,0249	58,00	59,44	162,00	166,03	579,00	593,42	18,70	19,17
24	1,0249	59,00	60,47	167,00	171,16	596,00	610,84	19,10	19,58
25	1,0249	62,00	63,54	172,00	176,28	614,00	629,29	19,50	19,99
26	1,0249	63,00	64,57	177,00	181,41	632,00	647,74	20,20	20,70
27	1,0249	65,00	66,62	182,00	186,53	650,00	666,19	20,60	21,11
28	1,0249	67,00	68,67	187,00	191,66	667,00	683,61	21,00	21,52
29	1,0249	68,00	69,69	191,00	195,76	684,00	701,03	21,30	21,83
30	1,0249	70,00	71,74	197,00	201,91	701,00	718,45	21,70	22,24
31-33	1,0249	73,00	74,82	206,00	211,13	733,00	751,25	22,60	23,16
34-36	1,0249	78,00	79,94	218,00	223,43	776,00	795,32	24,10	24,70
37-39	1,0249	82,00	84,04	229,00	234,70	818,00	838,37	25,00	25,62
40-42	1,0249	87,00	89,17	244,00	250,08	871,00	892,69	27,00	27,67
43-45	1,0249	91,00	93,27	256,00	262,37	914,00	936,76	28,00	28,70
46-48	1,0249	96,00	98,39	268,00	274,67	957,00	980,83	29,00	29,72
49-51	1,0249	101,00	103,51	282,00	289,02	1.008,00	1.033,10	31,00	31,77
52-54	1,0249	104,00	106,59	291,00	298,25	1.039,00	1.064,87	32,00	32,80
55-57	1,0249	107,00	109,66	299,00	306,45	1.070,00	1.096,64	33,00	33,82



58-60	1,0249	111,00	113,76	310,00	317,72	1.108,00	1.135,59	34,50	35,36
61-65	1,0249	115,00	117,86	322,00	330,02	1.149,00	1.177,61	36,00	36,90
66-70	1,0249	120,00	122,99	336,00	344,37	1.201,00	1.230,90	38,00	38,95
71-75	1,0249	126,00	129,14	354,00	362,81	1.265,00	1.296,50	40,50	41,51
76-80	1,0249	132,00	135,29	368,00	377,16	1.317,00	1.349,79	42,00	43,05
81-85	1,0249	137,00	140,41	383,00	392,54	1.369,00	1.403,09	44,50	45,61
86-90	1,0249	143,00	146,56	400,00	409,96	1.429,00	1.464,58	46,00	47,15
91-95	1,0249	148,00	151,69	415,00	425,33	1.481,00	1.517,88	47,50	48,68
96-100	1,0249	153,00	156,81	430,00	440,71	1.534,00	1.572,20	50,00	51,25
101-105	1,0249	160,00	163,98	447,00	458,13	1.597,00	1.636,77	52,00	53,29
106-110	1,0249	165,00	169,11	462,00	473,50	1.650,00	1.691,09	53,00	54,32
111-115	1,0249	171,00	175,26	477,00	488,88	1.703,00	1.745,40	55,00	56,37
116-120	1,0249	177,00	181,41	493,00	505,28	1.763,00	1.806,90	57,00	58,42
121-125	1,0249	181,00	185,51	509,00	521,67	1.816,00	1.861,22	59,00	60,47
126-130	1,0249	187,00	191,66	524,00	537,05	1.869,00	1.915,54	61,00	62,52
131-135	1,0249	192,00	196,78	538,00	551,40	1.922,00	1.969,86	62,00	63,54
136-140	1,0249	198,00	202,93	553,00	566,77	1.975,00	2.024,18	63,00	64,57
141-145	1,0249	203,00	208,05	568,00	582,14	2.028,00	2.078,50	65,00	66,62
146-150	1,0249	211,00	216,25	592,00	606,74	2.114,00	2.166,64	67,00	68,67



4 Arbeidsduur

Gemiddelde wekelijkse arbeidsduur op jaarbasis: 38 u

CAO van 25 juni 1997 (45.322), gewijzigd door de CAO van 27 september 2001 (59.231)

KB 25/05/1999 - BS 04/12/1999

KB 28/02/2003 - BS 02/05/2003

CAO van 25 juni 1997 treedt in werking op 1 april 1998 voor onbepaalde tijd.

CAO van 27 september 2001 treedt in werking op 1 december 2002 voor onbepaalde tijd

10 Wettelijke Feestdagen (art.1 KB 18/04/1974) :

Nieuwjaarsdag (1/1)

Paasmaandag

Feest van de Arbeid (1/5)

Hemelvaartdag

Pinkstermaandag

Nationale feestdag (21/7)

O-L-V-Hemelvaart (15/8)

Allerheiligen (1/11)

Wapenstilstand (11/11)

Kerstmis (25/12)

Meer informatie staat op de website van de FOD WASO:

<https://werk.belgie.be/nl/themas/internationaal/detachering/na-te-leven-arbeidsvoorwaarden-geval-van-detachering-naar-3>

20 Wettelijke Vakantiedagen:

Het aantal wettelijke vakantiedagen waarop de werknemer recht heeft, wordt jaarlijks berekend in functie van de som van het aantal gepresteerde en gelijkgestelde arbeidsdagen in het vakantiedienstjaar.

Meer informatie staat op de website van de FOD:

<https://werk.belgie.be/nl/themas/internationaal/detachering/na-te-leven-arbeidsvoorwaarden-geval-van-detachering-naar-4>