

de ACV- horecakrant



Beste lid,

Eerst en vooral onze allerbeste wensen voor het nieuwe jaar 2021 en een goede gezondheid voor jou en je familie. Het voorbije jaar was een bijzonder verwarrend jaar met de Corona crisis, het virus dat gans onze maatschappij veranderd heeft. Eerst een volledige lock-down, dan gedeeltelijke hervatting van een aantal sectoren, en dan na de zomer een tweede golf die onverwacht nog meer besmettingen opleverde. Niets was vanaf maart 2020 nog normaal, beperkingen in het winkelen, bijna geen sociale contacten meer, zelfs niet in familieverband, avondklok enz.... het valt voor velen onder ons zwaar om dragen.

En de Horeca-sector is in deze crisis wel bijzonder pijnlijk getroffen!

De meeste zaken zijn al maanden gesloten, sommige hebben deels hernomen om dan weer te sluiten en een aantal bleven met verminderde activiteiten open met 'take away' enzomeer.

De uitdaging in de komende periode zal enorm zijn, de herstructureringen zijn niet meer te tellen, de verdwenen jobs ook niet meer.

En dan zijn nog velen in een systeem van tijdelijke Corona werkloosheid met de onzekerheid of hun job na deze crisis nog zal bestaan.

Met het ACV hebben we ons uiterste best gedaan om de enorme toevloed aan aanvragen gedeeltelijke en volledige werkloosheid verwerkt te krijgen, de collega's hebben hier werkelijk het beste van zichzelf gegeven. Ook al beseffen we dat we niet alle leden op een redelijke termijn hebben kunnen beantwoorden, daarvoor was de plotse toevloed aan vragen veel te groot. We kunnen dit alleen betreuren en organiseren ons inmiddels met het ganse ACV om dit zo vlug mogelijk te verhelpen.

Er is toch één lichtpuntje : door deze crisis kwam de betaling van de eindejaarspremie sterk onder druk te staan, vooral de lange perioden van gedeeltelijke werkloosheid zouden wegvallen uit de eindejaarspremie. Door een snel optreden naar de regering toe is dit verholpen en zal de regering een deel bijpassen zodat de betaling van de volledige eindejaarspremie voor alle werknemers uit de Horeca- sector gegarandeerd is en blijft!

We wensen jou heel veel moed toe in deze zeer moeilijke periode en hopen dat deze nachtmerrie vlug voorbij zal zijn.

Wij blijven ten dienste voor onze leden en zullen dit blijven doen.

Frans Dirix
Nationaal secretaris



Met deze infokrant biedt ACV Voeding en Diensten(*) jou opnieuw een overzicht, van A tot Z, aan van de belangrijkste akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) die momenteel van toepassing zijn in de horeca.

Voor bijkomende vragen en inlichtingen over jouw loon- en arbeidsvoorwaarden kan je uiteraard steeds terecht bij de plaatselijke secretariaten van ACV Voeding en Diensten. De adressen en telefoonnummers vind je achteraan.

(*) ACV Voeding en Diensten is een van de vakcentrales van het ACV (het Algemeen Christelijk Vakverbond, de grootste vakbond van België) en verdedigt onder meer de belangen van het arbeiderspersoneel en de bedienden in de horeca.

A NCIEÏNITEITSVERLOF

In de ondernemingen met gemiddeld 50 werknemers (of meer) hebben de werknemers **bij elke vijfde verjaardag** van hun arbeidsovereenkomst recht op één bijkomende (extra) verlofdag. Dus na elke periode van 5 jaar anciënniteit (*) in dezelfde onderneming heb je recht op 1 bijkomende verlofdag.

- 5 tot 9 jaar anciënniteit:
1 bijkomende verlofdag
 - 10 tot 14 jaar anciënniteit:
2 bijkomende verlofdagen
 - 15 tot 19 jaar anciënniteit:
3 bijkomende verlofdagen
- enz.

Sinds 1 januari 2016, in de ondernemingen met gemiddeld minder dan 50 werknemers hebben de werknemers **bij elke vijfde verjaardag** van hun arbeidsovereenkomst recht op één bijkomende (extra) verlofdag na 10 jaar anciënniteit.

- 10 tot 14 jaar anciënniteit:
1 bijkomende verlofdag
 - 15 tot 19 jaar anciënniteit:
2 bijkomende verlofdagen
- enz.

Voor de deeltijdse werknemers wordt deze bijkomende verlofdag toegekend in verhouding tot hun contractuele arbeidsduur.

- Een deeltijdse werknemer met een contract van bijvoorbeeld 19 uur per week (in een onderneming waar de voltijdse regeling 38 uur per week bedraagt) zal een bijkomende verlofdag van 4 uur krijgen (dus in verhouding tot de arbeidsduur in zijn arbeidscontract).

De bijkomende verlofdagen worden betaald door de werkgever. Het loon voor deze bijkomende verlofdagen wordt berekend volgens de wetgeving op de wettelijke feestdagen.

Deze regeling is niet van toepassing in ondernemingen waar reeds een gelijkaardig voordeel toegekend wordt.

(*) Anciënniteit is de periode van ononderbroken dienst van een werknemer in dezelfde onderneming.

A RBEIDSDUUR

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur in de horeca bedraagt **38 uur per week** voor voltijdse werknemers.

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wordt berekend op jaarbasis (dit betekent: het aantal gewerkte uren per kalenderjaar gedeeld door het aantal gewerkte weken in hetzelfde kalenderjaar).

[zie ook [O van Overuren](#)]

In de horeca is het nog steeds mogelijk werknemers tewerk te stellen in het stelsel van de 6 dagenweek. Vakbonden en werkgevers hebben echter een aanbeveling aanvaard om werknemers zoveel mogelijk tewerk te stellen in de **5 dagenweek**.

A RBEIDSKLEDIJ - UNIFORMEN

In overeenstemming met de tradities en de gebruiken in de horeca worden de werknemers van wie de functie het dragen van een uniform vereist, geacht te beschikken over een gestandaardiseerd werkuniform.

- Voorbeeld van een gestandaardiseerd werkuniform voor een kok: Witte jas en broek, genaamd "koksjas en -broek", in linnen of katoen, witte muts of kap, schort en halsdoek.

Worden met gestandaardiseerde werkuniformen gelijkgesteld: elk eenvormig werkuniform dat door de werkgever aan de werknemers wordt verplicht en ter beschikking gesteld.

Om de eenvormigheid van de kledij te bewaren, wordt de keuze van de gestandaardiseerde werkuniformen in de onderneming bepaald.

Wanneer de werkgever de gestandaardiseerde werkuniformen niet levert of niet zorgt voor het onderhouden en wassen ervan, ontvangen de werknemers die dit zelf ten laste nemen:

- **1,78 euro per arbeidsdag voor het leveren (het zelf aankopen) van de kledij en**
- **1,78 euro per arbeidsdag voor het zelf wassen en zelf onderhouden van de kledij.**

Indien de werknemer zelf de gestandaardiseerde werkuniformen moet aankopen en onderhouden (wassen), ontvangt hij dus een vergoeding van **3,56 euro** per dag.

Deze bedragen zijn van toepassing vanaf 1 januari 2021. Het bedrag van de vergoeding wordt elk jaar op 1 januari geïndexeerd.

OPGELET! Wanneer de werkgever geen uniform oplegt, moet hij arbeidskledij aanbieden. Hij mag geen vergoeding betalen aan de werknemer voor de aankoop of het onderhoud. Het is aan de werkgever om dit te doen. In geval hij de arbeidskledij niet aanbiedt en/of niet onderhoudt, kan hij voor de arbeidsrechtbank gedaagd worden.



Indien je je werkkledij zelf moet aankopen en zelf onderhoudt, raden we je aan het bewijs van aankoop en onderhoud (wasserij) goed bij te houden. Dit kan achteraf vele discussies vermijden.

A RBEIDSOVEREENKOMST

A RBEIDSCONTRACT

De arbeidsovereenkomst wordt afgesloten tussen werkgever en werknemer hetzij voor een bepaalde duur of voor een bepaald werk, hetzij voor een onbepaalde duur.

Er moet een schriftelijke overeenkomst opgesteld worden voor:

- een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur of voor een bepaald werk (zo niet wordt de overeenkomst beschouwd als een contract van onbepaalde duur)
- een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid
[zie ook [D van Deeltijds werken](#)]
- een vervangingsovereenkomst
- een overeenkomst voor de tewerkstelling van studenten

Er moet geen schriftelijk contract opgesteld worden indien de werknemer als extra gedurende maximum 2 opeenvolgende dagen voltijds tewerkgesteld wordt.

[zie ook [E van Extra's](#)]

Voor de flexi-jobs gelden er specifieke regels.
[zie ook [F van Flexi-jobs](#)]

Behoudens het schriftelijk opmaken van de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur (of voor een bepaald werk) en voor deeltijdse werknemers, is het afsluiten van een arbeidsovereenkomst in principe aan geen enkele

vormvereiste onderworpen.

Nochtans is een schriftelijke overeenkomst aan te bevelen:

- om het bestaan van de arbeidsovereenkomst te bewijzen (datum van indiensttreding!);
- om de voorwaarden van de overeenkomst te bewijzen (loon- en arbeidsvoorwaarden!).

De functie die je uitoefent, moet in jouw arbeidsovereenkomst vermeld worden aan de hand van een functiebenaming die voorkomt in de lijst van de referentiefuncties.

⇒ Zie achteraan tabel met referentiefuncties

Werknemers kunnen een arbeidsovereenkomst afsluiten vanaf de leeftijd van 18 jaar. Indien men jonger is dan 18 jaar, is de toelating nodig van de vader of de moeder of van de voogd.



Contacteer ACV Voeding en Diensten of het ACV-diensten centrum bij jou in de buurt

INDIEN JE VRAGEN HEBT OVER JOUW ARBEIDSCONTRACT

BEDIENDEFUNCTIES

Zie achteraan tabel met referentiefuncties. De functies met bediendestatuut zijn aangeduid met "B".

BRUGPENSIOEN

✓ Voltijds brugpensioen vanaf 62 jaar (tot 31/12/2022)

Voorwaarde

- Voor mannen: tenminste 40 jaar als loontrekkende gewerkt hebben
- Voor vrouwen: ten minste gewerkt hebben:
 - 35 jaar in 2019
 - 36 jaar in 2020
 - 37 jaar in 2021
 - ...
 - 40 jaar in 2024

✓ Voltijds brugpensioen vanaf 59 jaar (tot 30/06/2021)

Voorwaarde

- Een loopbaan van ten minste 40 jaar hebben
- OF
- Een loopbaan hebben van ten minste 33 jaar waarvan
 - 20 jaar nachtarbeit
- OF
- 5 of 10 jaar zwaar beroep in de 7 of 15 voorafgaande jaren.
- Ten minste 10 jaar in dienst zijn bij je werkgever

✓ Voltijds brugpensioen vanaf 58 jaar (tot 31/12/2020)

Voorwaarde

- Een loopbaan hebben van ten minste 35 jaar
- Minder-valide zijn of zware gezondheidsproblemen hebben
- 10 jaar in dienst zijn bij je werkgever

Het inkomen van de bruggepensioneerde

- Enerzijds een werkloosheidsvergoeding
- Anderzijds een bijkomende vergoeding (supplement) betaald door het Sociaal Fonds van de Horeca.

De eventuele verlening van de stelsels inzake brugpensioen zal afhangen van het interprofessioneel akkoord dat begin 2021 onderhandeld wordt. Van zodra we meer informatie hebben omtrent de nieuwe mogelijkheden rond brugpensioen, brengen we jullie hiervan op de hoogte.

CATERING - FLEXIBILITEITSTOESLAG

Werknemers (arbeiders en bedienden) in cateringbedrijven hebben recht op een flexibiliteitstoelage als ze periodiek terugkerend of herhaaldelijk (in de loop van de dag, de week of de maand) meerdere referentiefuncties uitoefenen (dit noemt men een "flexibel" systeem).

Het bedrag van de flexibiliteitstoelage hangt af van:

- de referentiefuncties die de werknemer uitoefent;
- de anciënniteit die de werknemer heeft in de onderneming.

De flexibiliteitstoelage wordt betaald bovenop het minimumloon. Het bedrag van de flexibiliteitstoelage wordt jaarlijks geïndexeerd.

Ondernemingen die reeds een loon, met inbegrip van flexibiliteitspremies, betalen dat gelijkwaardig of hoger is dan het minimumloon verhoogd met de flexibiliteitstoelage, kunnen vrijgesteld worden van toepassing hiervan.

BEDRAG VAN DE FLEXIBILITEITSTOESLAG (van toepassing vanaf 1 januari 2021)			
anciënniteit	bedrag van de flexibiliteitstoelage per uur (bovenop het minimumloon)		
	A	B	C
minder dan 5 jaar anciënniteit	€ 0,1449	€ 0,2242	€ 0,2637
van 5 tot minder dan 10 jaar anciënniteit	€ 0,1844	€ 0,2901	€ 0,3298
van 10 tot minder dan 15 jaar anciënniteit	€ 0,2374	€ 0,3560	€ 0,3953
minstens 15 jaar anciënniteit	€ 0,2770	€ 0,4221	€ 0,4615

A = Bedrag van de flexibiliteitstoelage voor de werknemers die verschillende referentiefuncties uitoefenen die allemaal tot functiecategorie 2 behoren
B = Bedrag van de flexibiliteitstoelage voor de werknemers waarvan de hoofdfunctie categorie lager is dan categorie 8 en die verschillende referentiefuncties uitoefenen die behoren tot verschillende categorieën waarvan één categorie 3 of 4 is
C = Bedrag van de flexibiliteitstoelage voor de werknemers waarvan de hoofdfunctie categorie lager is dan categorie 8 en die verschillende referentiefuncties uitoefenen die behoren tot verschillende categorieën waarvan één categorie 5 of hoger is

COMITÉ VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK (C.P.B.W.)

Een Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW, het vroegere Comité Veiligheid en Gezondheid) kan opgericht worden in ondernemingen met gemiddeld 50 werknemers. Een CPBW is samengesteld uit werknemers- en werkgeversafgevaardigden. De delegatie van de werknemers wordt verkozen via de sociale verkiezingen.

In het CPBW heeft u als ACV-afgevaardigde o.a. beslissings- en adviesbevoegdheid over:

- het voorkomen van arbeidsongevallen;
- de correcte toepassing van de veiligheidswetgeving;
- de controle via de veiligheids- en arbeidsgeneeskundige dienst.

CORONAVIRUS

De crisis op vlak van gezondheid en economie, veroorzaakt door de COVID-19-epidemie heeft een zeer grote impact gehad voor de werknemers. De Horecasector moest gedurende 5 maanden de deuren sluiten in 2020 ! De werknemers waren een groot deel van het jaar tijdelijk werkloos door de tijdelijke sluiting of door het gebrek aan klanten. Wat zijn hiervan de gevolgen voor de werknemers ?

- **Belastingen:** Tijdens de periode van werkloosheid kreeg je geen loon meer uitbetaald, maar wel een uitkering van de RVA. Dat kan onaangename gevolgen hebben voor je belastingen. Als je je aangifte invult in mei 2021, maak dan zeker een simulatie om te weten of je belastingen zal moeten betalen of niet.

- **Eindejaarspremie: de dagen tijdelijke werkloosheid worden gelijkgesteld voor de berekening van de premie. Of je nu gewerkt hebt of tijdelijk werkloos was, je hebt recht op een volledige premie als je voldoet aan de basisvoorwaarden (zie verder). Deze premie bestaat uit 2 delen:**

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

- Een deel voor periodes van tijdelijke werkloosheid Corona (betaald door de Staat)
- Een deel voor de gewerkte en gelijkgestelde periodes (om een andere reden dan de tijdelijke werkloosheid Corona! Bijvoorbeeld jaarlijkse vakantiedagen of bepaalde ziektedagen) op kosten van uw werkgever.

Als uw werkgever zijn aangifte correct heeft ingevuld en het geld dat hij aan het Sociaal Fonds verschuldigd is voor uw premie heeft betaald, ontvangt u vóór eind januari uw volledige premie (beide delen). Als uw werkgever zijn aangifte correct heeft gedaan, maar uw premie niet aan het Sociaal Fonds heeft betaald, ontvangt u het deel van de premie voor periodes van werkloosheid Corona (betaald door de Staat) en komt het tweede deel later aan (wanneer uw werkgever in orde zal zijn met de betaling). Als uw werkgever ten slotte niet in orde is op de aangifte, komt uw premie later aan (de tijd die nodig is om uw situatie te regulariseren).

[zie E van eindejaarspremie]

- **Ecocheques:** de dagen tijdelijke werkloosheid worden niet meegeteld bij de berekening van je ecocheques. Als je werkloos bent geweest, zal je aantal ecocheques dus verminderd worden.

[zie E van ecocheque]

- **Vakantiegeld 2021:** de dagen tijdelijke werkloosheid worden gelijkgesteld voor de berekening van je vakantiegeld 2021 en je verlofdagen 2021.

[zie V van verlof]

DEELTIJDS WERKEN

De arbeidsovereenkomst van deeltijdse werknemers moet aan de volgende voorwaarden voldoen:

- ten laatste bij de aanvang van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst
- moet de overeenkomst voor iedere deeltijdse werknemer afzonderlijk en schriftelijk vastgesteld worden.

Bovendien moet in de deeltijdse arbeidsovereenkomst de overeengekomen wekelijkse arbeidsduur en het uurrooster (dit is de concrete spreiding van het aantal arbeidsuren over de verschillende dagen van de week) vermeld worden.

Het uurrooster, de dagen en de uren waarop er gewerkt moet worden, kunnen variëren. Er zijn dus 3 soorten deeltijdse arbeidsovereenkomsten mogelijk:

- met een vast uurrooster (en dus met een vaste arbeidsduur) : in het arbeidscontract moeten het arbeidsregime en het overeengekomen uurrooster vermeld worden.

- met een variabel uurrooster en met een vaste arbeidsduur (het aantal uren per week blijft steeds hetzelfde) : in het arbeidscontract moet het overeengekomen arbeidsregime vermeld worden en wordt verwezen naar het algemeen kader van de variabele uurroosters gedefinieerd door het arbeidsreglement. Bij gebrek aan geschrift conform aan deze bepalingen kan de werknemer kiezen voor het deeltijdse regime en het uurrooster dat voor hem het beste uitkomt binnen die arbeidsregimes en uurroosters die in de onderneming worden toegepast.
- met een variabel uurrooster en met een variabele arbeidsduur (het aantal uren per week kan variëren) : zie hierboven.

Vanaf 1 januari 2018 bedraagt de minimum arbeidsduur van deeltijdse werknemers :

- Minimum 13 uur per week. Een afwijking tot 10 uur/week is mogelijk. De werkgever moet een afwijking aanvragen bij het Paritair comité.
- Minimum 3 uur per prestatie. Een afwijking tot 2 uur per prestatie is mogelijk maar de werkgever moet dit eveneens aanvragen bij het paritair comité.

Er bestaat een andere afwijking als de deeltijdse werknemer een arbeidscontract heeft dat dagprestaties van minimum 4 uur voorziet, op basis van een vast uurrooster, en mits naleving van een aantal bijkomende voorwaarden (er moet onder andere een kopie van het arbeidscontract worden overgemaakt aan de Inspectie Sociale wetten).

De werkgever is verplicht de variabele uurroosters van deeltijdse werknemers vijf werkdagen vooraf mee te delen aan de betrokken werknemers. Van deze regel kan worden afgeweken; de werkgever moet daartoe evenwel de toelating krijgen van het paritair comité.

[zie ook U van Uurroosters]

OPGELET! Deze regeling geldt niet voor de flexi-jobs.

[zie ook F van Flexijob]

Een kopie van het arbeidscontract (of een uittreksel daaruit met vermelding van het arbeidsregime en het uurrooster van de deeltijdse werknemer, door deze laatste ondertekend) moet worden bewaard op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd. Deze kopie kan worden bewaard op papier of elektronisch.

DIENSTPERCENTAGE

[zie F van Forfaitaire lonen]

E COCQUEQUES

Voor 2020 hebben de werknemers van de Horeca recht op ecocheques. Dat zal ook het geval zijn de volgende jaren, zolang het systeem van ecocheques bestaat.

Wie heeft recht op ecocheques?

Alle werknemers in de horeca, met uitzondering van de studenten die tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst voor studenten, hadden recht op deze ecocheques.

Omzetting van ecocheques?

De ecocheques konden vervangen worden door een ander voordeel. Hiervoor diende een ondernemingsakkoord tussen werkgever en werknemers vóór 31 december 2019 afgesloten te worden. De ecocheques konden vervangen worden door de invoering van maaltijdcheques, de verhoging van de waarde van de maaltijdcheques of de toekenning van een gelijkwaardig voordeel. De toekenning diende duidelijk aanwijsbaar te zijn per werknemer (bijvoorbeeld via vermelding op de loonfiche).

Hoeveel ecocheques?

Om recht te hebben op ecocheques in 2020 moet de werknemer in de horeca gewerkt hebben tussen 1 december 2019 en 30 november 2020. Indien de werknemer gedurende deze volledige referentieperiode voltijds gewerkt heeft, heeft hij het maximumbedrag van 250 euro ontvangen. Indien hij daarentegen deeltijds gewerkt heeft of is begonnen te werken tijdens de referentieperiode, heeft hij recht op een bedrag in verhouding tot zijn arbeidsprestaties. De berekening gebeurt op basis van het aantal effectief gepresteerde en gelijkgestelde dagen.

Jammer genoeg worden dagen tijdelijke werkloosheid Corona niet gelijkgesteld met gepresteerde dagen voor de berekening van je ecocheques. Als je dit jaar tijdelijk werkloos bent geweest, zal je aantal ecocheques verminderd worden.

[zie ook G van Gelijkgestelde dagen]

Voor de deeltijdse werknemers (en de gelegenhedswerknemers – extra's) wordt het bedrag als volgt berekend:

$$\frac{\text{maximumbedrag} \times \text{aantal arbeidsdagen}}{260 \text{ (312 in een 6-dagenstelsel)}}$$

- Voorbeeld :

Een werknemer werkt voltijds sinds 15 april 2020. De periode voor de berekening loopt van 15 april tot 30 november 2020. Hij was tijdelijk werkloos in mei en november (volledige maanden).

- In april heeft hij 12 dagen gewerkt (5 dagenstelsel):

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

- De volgende maanden heeft hij volledig gepresteerd:

$$\frac{250 \times 5}{12} \text{ (van juni tot oktober)} = 104,17 \text{ euro}$$

Het totale bedrag dat hij zal ontvangen, bedraagt 11,54 + 104,17 = 115,71 euro

Minimumbedrag

Is het bedrag kleiner dan 10 euro op een volledige periode (bijvoorbeeld, 1 december 2019 - 30 november 2020), dan krijgt de werknemer dit bedrag in de vorm van eco-cheques of brutoloon (verhoogd met 50%)

Ik heb niets ontvangen in 2020...

Werknemers die recht hadden op ecocheques in 2020 zouden die ontvangen moeten hebben in december 2020 (voor de referentieperiode die liep tot 30 november 2020). Indien je niets ontvangen hebt, betekent dit dat je als student bent tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst voor studenten, of dat je niet gewerkt hebt tijdens de referentieperiode, of dat de ecocheques omgezet zijn in een ander voordeel. Als dat niet het geval is, ligt de fout bij jouw werkgever.

Wat kan ik betalen met mijn ecocheques?

Isolatiemateriaal voor woningen, stookketel, thermostatische radiatorkraan, koelkast met label A+, droogkast met label A, spaarlamp, spaardouchekop, fiets (aankoop, onderhoud, herstelling), vervoerbewijs (ticket) voor het openbaar vervoer (behalve abonnementen), oplaadbare batterijen en oplaadtoestellen, keukenrolpapier, zakdoeken, toiletpapier, reinigingsmiddelen voor sanitair, vloer, ruiten, beddenlakens, televisie, badhanddoeken, ...

Een volledige lijst met producten en diensten kan geraadpleegd worden op myecocheques.be

Geldigheidsduur?

Ecocheques zijn 2 jaar geldig.

ECONOMISCHE WERKLOOSHEID

In geval van volledig of gedeeltelijk gebrek aan werk wegens economische redenen (economische werkloosheid) heeft de werknemer, recht op een vergoeding van **0,5187 euro** per uur, te vermenigvuldigen met het aantal uren dat de werknemer normaal had moeten werken (zoals voorzien in zijn uurrooster) op de dag dat hij werkloos is wegens economische oorzaken. Deze vergoeding wordt ook de bestaanszekerheidsvergoeding genoemd. De bestaanszekerheidsvergoeding is ten laste van de werkgever.

Per kalenderjaar wordt deze vergoeding uitbetaald gedurende de eerste **110** werkdagen dat de werknemer effectief werkloos is omwille van gebrek aan werk wegens economische redenen.

Om recht te hebben op deze vergoeding moet de werknemer een voltijds of deeltijds arbeidscontract hebben en minstens **6** maanden anciënniteit hebben in dezelfde onderneming.

OPGELET! Deze vergoeding mag niet lager zijn dan **2 euro per dag!** De werknemer zal dus sowieso minstens een vergoeding voor 4

uur economische werkloosheid krijgen. Is het aantal uren economische werkloosheid groter, dan krijgt hij meer.

EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Zoals iedere overeenkomst, neemt ook de arbeidsovereenkomst of het arbeidscontract een einde als de betrokken partijen zich akkoord verklaren om deze te beëindigen.

De arbeidsovereenkomst kan beëindigd worden door:

- opzeg, hetzij door de werkgever, hetzij door de werknemer;
- betaling van een opzeggingsvergoeding (in dit geval wordt de overeenkomst beëindigd zonder opzegtermijn te presteren, maar door het betalen van een vergoeding);
- dringende redenen;
- overmacht (bijvoorbeeld ziekte);
- overlijden van werknemer of werkgever;
- faillissement.

Als de overeenkomst gesloten is voor een bepaalde duur of voor een bepaald werk, neemt ze een einde wanneer de afgesproken duur verstreken is of het bepaalde werk voltooid is

[zie ook [O](#) van [Opzeg van de arbeidsovereenkomst](#)]

[zie ook [O](#) van [Opzegtermijnen](#)]

EINDEJAARSPREMIE

Om recht te hebben op een eindejaarspremie moet de werknemer in de loop van het kalenderjaar minstens 2 maanden ononderbroken werken bij dezelfde werkgever.

Dit geldt zowel voor voltijdse als voor deeltijdse werknemers.

Specifiek geval

- worden de eerste 7 dagen ziekte gelijkgesteld (en dus betaald) wanneer een werknemer (met meer dan 1 jaar anciënniteit) meer dan 7 dagen ziek is.
- blijft de drempel van 2 maanden ononderbroken prestaties als voorwaarde voor de eindejaarspremie behouden. Deze periode mag voortaan gespreid zijn over 2 kalenderjaren. Vroeger golden 2 ononderbroken maanden binnen 1 kalenderjaar. Voorbeeld, een werknemer wordt aangeworven op 15 november. Hij wordt ontslagen op 31 januari. Hij heeft dus 2,5 maanden gewerkt (1,5 maand in 2017 en 1 maand in 2018). Hij heeft dus recht op een eindejaarspremie.
- Een periode van arbeidsongeschiktheid van meer dan 6 ononderbroken maanden wordt gelijkgesteld voor de eindejaarspremie. Vanaf 1 januari 2016 kan deze periode van meer dan 6 ononderbroken maanden ook gespreid zijn over twee kalenderjaren. Voorbeeld, een werknemer is gedurende 7 maanden ziek

(van september 2017 tot maart 2018). Voor 2017 is dat 4 maanden ziekte en voor 2018 3 maanden. Vroeger had hij geen recht op de gelijkstelling van 6 maanden binnen het jaar. Voortaan zijn de 7 maanden wel gelijkgesteld (volgens de geldende gelijkstellingsregels).

De tijdelijke werkloosheid wordt gelijkgesteld voor de berekening van de eindejaarspremie. Dat betekent dat de dagen tijdelijke werkloosheid meetellen voor de berekening van je eindejaarspremie ! Een werknemer die 6 maanden gewerkt heeft en die tijdelijke werkloos gedurende 6 maanden is geweest omwille van de coronacrisis ontvangt een volledige eindejaarspremie als hij voldoet aan de basisvoorwaarden (zie vroeger). Deze premie bestaat uit 2 delen:

- Een deel voor periodes van tijdelijke werkloosheid Corona (betaald door de Staat)
- Een deel voor de gewerkte en gelijkgestelde periodes (om een andere reden dan de tijdelijke werkloosheid Corona! Bijvoorbeeld jaarlijkse vakantiedagen of bepaalde ziektedagen) op kosten van uw werkgever.

Als uw werkgever zijn aangifte correct heeft ingevuld en het geld dat hij aan het Sociaal Fonds verschuldigd is voor uw premie heeft betaald, ontvangt u vóór eind januari uw volledige premie (beide delen). Als uw werkgever zijn aangifte correct heeft gedaan, maar uw premie niet aan het Sociaal Fonds heeft betaald, ontvangt u het deel van de premie voor periodes van werkloosheid Corona (betaald door de Staat) en komt het tweede deel later aan (wanneer uw werkgever in orde zal zijn met de betaling). Als uw werkgever ten slotte niet in orde is op de aangifte, komt uw premie later aan (de tijd die nodig is om uw situatie te regulariseren).

Voor werknemers die als "extra" tewerkgesteld worden, gelden specifieke regels.

[zie [E](#) van [Extra's](#)]

Normaal wordt de eindejaarspremie uitbetaald vóór eind januari van het kalenderjaar dat volgt op het jaar waarop de eindejaarspremie betrekking heeft. De betaling van de eindejaarspremie gebeurt door het sociaal fonds voor de horeca.

Studenten : In ondernemingen met een kasregister hebben studenten die onderworpen zijn aan de solidariteitsbijdrage (quota van 475u op « student@work ») en die vielen onder de voorwaarden voor de eindejaarspremie, hebben daar vanaf het referentiejaar 2020 geen recht meer op.

HEEFT DE WERKNEMER RECHT OP EEN EINDEJAARSPREMIE BIJ ONTSLAG?

✓ **indien de werkgever het ontslag geeft:**

- **werknemer wordt door de werkgever ontslagen:**

Hij behoudt het recht op een eindejaarspremie (behalve indien hij ontslagen wordt om

dringende redenen) indien hij tijdens het kalenderjaar minstens 2 maanden ononderbroken gewerkt heeft bij de werkgever.

Het bedrag van de eindejaarspremie wordt berekend op basis van het aantal gewerkte maanden.

- **werknemer wordt ontslagen omwille van overmacht (bijvoorbeeld ziekte):**

Hij behoudt het recht op een eindejaarspremie indien hij tijdens het kalenderjaar minstens 2 maanden ononderbroken gewerkt heeft bij de werkgever.

Het bedrag van de eindejaarspremie wordt berekend op basis van het aantal gewerkte maanden.

- **werknemer wordt door de werkgever ontslagen (met uitzondering van het ontslag om dringende redenen) op het ogenblik dat hij tijdens het kalenderjaar nog geen 2 maanden ononderbroken gewerkt heeft bij de werkgever (hij wordt bijvoorbeeld ontslagen in januari):**

Hij heeft recht op een eindejaarspremie op voorwaarde dat hij 3 jaar ononderbroken gewerkt heeft bij de werkgever.

Het bedrag van de eindejaarspremie wordt berekend op basis van het aantal gewerkte maanden.

✓ **indien de werknemer zelf zijn ontslag geeft:**

- **werknemers die zelf hun ontslag geven, hebben geen recht op een eindejaarspremie, wat ook hun anciënniteit is, behalve:**

- indien het ontslag gegeven wordt op 31 december (na het beëindigen van de dienst, overeenkomstig zijn uurrooster);

- indien de effectief gepresteerde opzegtermijn ten vroegste op 31 december een einde neemt;

- indien, op verzoek van de werkgever, er geen arbeid moet gepresteerd worden tijdens de opzegtermijn die ten vroegste op 31 december een einde neemt.

BEDRAG VAN DE EINDEJAARSPREMIE?

- **werknemers die een volledig jaar gewerkt hebben:** het maximumbedrag van de eindejaarspremie bedraagt 4 en 1/3 weken loon; dit bedrag stemt overeen met een 13e maand.

- **werknemers die geen volledig jaar gewerkt hebben:**

bedrag van de eindejaarspremie wordt berekend op basis van de gewerkte periode (het aantal gewerkte maanden).

Als je meer informatie wenst, aarzel dan niet om langs te gaan in een van onze dienstencentra of controleer uw situatie op <https://portaal.fondshoreca.be/>

EINDELOOPBAAN

Je loopbaan organiseren is zeer belangrijk, vooral in de horeca! Daarom heb je de keuze tussen verschillende mogelijkheden:

- Vanaf 1 januari 2016 hebben de werknemers die de leeftijd van 56 jaar bereiken recht op één dag extralegaal verlof meer die ze elk jaar moeten opnemen. Deze dag verlof kan niet jaarlijks gecumuleerd worden (met andere woorden, je krijgt deze dag op 56 jaar en het blijft 1 dag op 60 jaar!)
- Oudere werknemers kunnen ook tijdskrediet eindeloopbaan opnemen. Voor de verschillende mogelijkheden zie hoofdstuk **Tijdskrediet**

EXTRA'S

Extra's (of gelegenhedswerknemers) komen in de horeca zeer veel voor. Dikwijls is het onderscheid m.b.t. de tewerkstelling van deeltijdse werknemers en extra's heel klein.

Een extra is een werknemer die occasionele en tijdelijke arbeid verricht (gelegenhedswerk). Een werkgever kan bijvoorbeeld een beroep doen op een extra in geval van een buitengewone vermeerdering van werk.

Extra's of gelegenhedswerknemers behoren dus niet tot het vaste personeelsbestand.

De tewerkstelling van extra's verschilt van deeltijdse arbeid omdat het afzonderlijke, onregelmatige prestaties betreft.

- Een uitbater van een feestzaal contacteert een kelner en komt met hem overeen dat hij enkel op 23 november komt werken. Deze kelner is een extra.
- Een café-uitbater contacteert een kelner en komt met hem overeen dat hij elke zaterdag en zondag komt werken. Deze kelner is een deeltijdse werknemer.

Indien een extra gedurende maximum 2 opeenvolgende dagen voltijds werkt, is er geen geschreven arbeidsovereenkomst nodig.

Werkt de extra daarentegen niet voltijds gedurende deze 2 opeenvolgende dagen, dan moet er een deeltijdse arbeidsovereenkomst van bepaalde duur opgemaakt worden.

[zie ook **A** van **Arbeidsovereenkomst**]

✓ **Eindejaarspremie van "extra's"**

De werknemers die als "extra" tewerkgesteld worden, hebben recht op een eindejaarspremie indien ze in de loop van het kalenderjaar 44 dagen hebben gewerkt bij dezelfde werkgever.

Een systeem dat vooral voordelig is voor de werkgevers

Het statuut van de extra werknemer geeft recht op een zeer voordelig forfait voor de sociale bijdragen per uur of per dag voor de werkgever. Hij heeft het recht om dit systeem te gebruiken gedurende 200 dagen per jaar.

Voor de werknemers is dit statuut dan weer beperkt tot 50 dagen per jaar. Eens dit aantal is bereikt, kunnen de werkgevers nog steeds extra's aannemen, maar zullen zij de sociale bijdragen van een 'normale' werknemer moeten betalen.

Onder bepaalde voorwaarden kunnen de aantallen 'student' en 'extra' gecumuleerd worden!

FEESTDAG - TOESLAG

Werken op feestdagen wordt in de horeca beschouwd als een gewone activiteit en is dus toegelaten.

Per jaar zijn er 10 betaalde feestdagen :

- 1 januari (Nieuwjaar)
- Paasmaandag
- 1 mei (feest van de arbeid)
- Hemelvaartsdag
- Pinkstermaandag
- 21 juli (nationale feestdag)
- 15 augustus (O.L.V. Hemelvaart)
- 1 november (Allerheiligen)
- 11 november (Wapenstilstand)
- 25 december (Kerstmis)

✓ **Wat indien u tijdens een feestdag moet werken?**

Wanneer een werknemer tijdens een feestdag moet werken, heeft hij recht op :

- het loon voor de geleverde prestaties tijdens de feestdag;
- betaalde compensatierust (inhaalrust);
- én een toeslag (of premie).

Toeslag (premie)

Wie op een feestdag werkt, heeft recht op een (toeslag) premie van **2 euro per gepresteerd uur** tussen 0 uur en 24 uur, met een maximum van **12 euro** (ongeacht of de werknemer een voltijds of een deeltijds arbeidscontract heeft).

Betaalde compensatierust (inhaalrust)

De werkgever moet de inhaalrust toestaan binnen de 6 weken die volgen op de feestdag.

De duur van de betaalde inhaalrust hangt af van de duur van de arbeid die gepresteerd werd tijdens de feestdag.

DUUR VAN DE PRESTATIES OP EEN FEESTDAG

- meer dan 4 uren gewerkt op een feestdag
- minder dan 4 uren gewerkt op een feestdag

DUUR VAN DE INHAALRUST

- volledige dag inhaalrust
- halve dag inhaalrust

✓ Wanneer een feestdag op een zondag valt of op een dag waarop gewoonlijk niet gewerkt wordt in de onderneming (een inactiviteitsdag), ...

... dan wordt er een betaalde vervangingsdag toegekend.

De datum van de vervangingsdag wordt vastgesteld in de onderneming, hetzij in overleg met iedereen, hetzij voor iedere werknemer afzonderlijk. Indien er hierover geen beslissing genomen wordt, is de vervangingsdag de eerste gewone werkdag die volgt op de feestdag. In elk geval is de werkgever verplicht vóór 15 december van elk jaar het bericht uit te hangen waarin de vervangingsdagen voor de feestdagen vermeld staan.

[zie ook Z van Zondagwerk-Toeslag]

✓ Tewerkstelling op feestdagen van jeugdige werknemers (jonger dan 18 jaar)

Voor de tewerkstelling op een feestdag van jeugdige werknemers, jonger dan 18 jaar (minderjarigen), is er een specifieke wetgeving voorzien.

[zie J van Jonge werknemers - Jeugdbarema]

FIETSVERGOEDING

Werknemers die met de fiets naar het werk gaan, hebben recht op een vergoeding van **0,24 euro** per afgelegde kilometer (heen en terug van en naar het werk).

[zie ook V van Vervoerkosten]

FLEXIBILITEITSTOESLAG CATERING

[zie C van Catering - Flexibiliteitstoeslag]

FLEXI-JOBS

Flexi-jobs, een nieuwe manier van werken in de horeca en vooral zeer interessant voor de werkgevers. De werknemers lijken er mee gebaat, maar niets is minder waar. Er zijn namelijk heel wat valkuilen!

WIE KAN VAN DEZE MAATREGEL GEBRUIKMAKEN?

Een werknemer die bij een andere werkgever uit de horeca of uit een andere sector minstens 4/5 tewerkgesteld is, kan een flexi-job uitoefenen. Het is de RSZ die controleert of aan deze voorwaarde is voldaan. Hiervoor baseert de RSZ zich op de situatie van de werknemer van 9 maanden vóór de aanvang van de flexi-job. Dus, als je 3 maanden voor je flexi-job bent beginnen werken, moet je nog eens 6 maanden wachten vooraleer de RSZ jouw job aan minstens 4/5 valideert. Flexi-jobcontracten, studentenjob-, leer- en gelegenheidsarbeidscontracten komen niet in aanmerking voor de 4/5-tewerkstelling.

HOE WERKT HET SYSTEEM?

Werknemer en werkgever sluiten een raamcontract af vóór de aanvang van de prestatie. Dit raamcontract is geen arbeidscontract in de ogen van de wet, maar een burgerlijk contract met een kader waarbinnen echte arbeidscontracten afgesloten kunnen worden!

Volgende informatie moet vermeld staan in het raamcontract:

- de identiteit van de werknemer en werkgever;
- de wijze waarop de werkgever de prestaties aan de werknemer zal voorstellen alsook binnen welke termijn hij dit zal doen;
- een korte omschrijving van de uit te voeren functie;
- het flexiloon, rekening houdend met het minimumloon dat in de wet voorzien is.

Er kan een schriftelijk of mondeling arbeidscontract afgesloten worden voor elke prestatie. Het zal altijd gaan om een contract van bepaalde duur of voor een bepaald werk.

UURROOSTER?

De werkgevers hoeven de regels die gelden voor de bekendmaking van uurroosters niet na te leven. Ze moeten dus de werknemer niet een minimum aantal dagen op voorhand verwittigen (zelfs de dag ervoor is toegestaan) en de geldende uurroosters moeten ook niet in het arbeidsreglement opgenomen zijn.

LOON?

De werknemer kan een nettoloon onderhandelen met de werkgever. De regering heeft een minimumuurloon vastgelegd op 9,55 euro netto. Daarbovenop heb je het flexivakantiegeld van 7,67% dat rechtstreeks wordt uitbetaald. Het minimumloon bedraagt dus 10,28 euro per uur. De werkgever betaalt enkel een bijzondere bijdrage van 25%. Dit minimumnettoloon zal geïndexeerd worden.

De werknemers hebben recht op de premies die gelden in de sector: nachtarbeid, zondagsarbeid, feestdagen en eco-cheques. Ze hebben ook recht op de geldende vergoedingen in de sector: terugbetaling van de vervoerskosten, werkuniform.

De werknemer kan een eindejaarspremie krijgen indien het flexi-jobcontract beantwoordt aan de voorwaarden (ononderbroken contract van 2 maanden) en indien de werkgever aanvaardt om deze te betalen.

VERLOF?

De werkgever moet ook flexivakantiegeld betalen dat gelijk is aan 7,67% van het flexiloon (premië inbegrepen!). De betaling gebeurt samen met de uitbetaling van het loon. De flexiwerknemer zal dus geen enkelvoudig vakantiegeld krijgen (noch dubbel vakantiegeld) wanneer hij verlof opneemt. De werknemer heeft dus recht op verlof, maar wel onbetaald.

VALKUILEN?

- Het gaat om een systeem van prestaties 'à la demande'. De werknemers hebben geen zekerheid dat ze een minimum aantal uren zullen worden ingezet! Ze moeten afwachten dat de werkgever hen contacteert en werk aanbiedt.
- Deze prestaties tellen niet mee voor het aanvullend pensioen in de horeca.
- Het minimumflexiloon ligt lager dan het minimumloon in de sector.
- De werkgever moet de classificatie niet toepassen: 2 werknemers die dezelfde functie uitoefenen, kunnen voortaan een verschillend loon hebben!
- Dit systeem vormt een bedreiging voor de vaste tewerkstelling in de horeca!

FORFAITAIRE LONEN

Het loon van bepaalde werknemers kan vastgesteld worden op basis van een percentage van de verkoop die gerealiseerd wordt in de horecazaak waar men tewerkgesteld is. Dit kan echter wel eens voor onaangename verrassingen zorgen indien er op een bepaalde dag of tijdens een bepaalde periode weinig of geen verkoop is. Om dit te voorkomen, zijn er in het paritair comité voor de horeca een aantal minimumlonen vastgesteld, uitgedrukt in dagbedragen. Dit zijn de zogenaamde forfaitaire daglonen.

De forfaitaire lonen hebben een dubbel doel:

- enerzijds dienen ze als minimumlonen: dit betekent dat indien het percentage van de verkoop lager is dan het forfaitair dagloon, de werknemer toch recht heeft op het forfaitair dagloon (= minimumloon);
- anderzijds dienen ze als basis voor de sociale zekerheid: zowel de bijdragen (van de werkgever en van de werknemer) als de vergoedingen (ziekte, werkloosheid, vakantiegeld, pensioen, enz.) worden op basis van de forfaitaire bedragen berekend.

De forfaitaire lonen die van toepassing zijn sinds de laatste indexering (1 april 2020), vind je op de middenpagina.

GELIJKGESTELDE DAGEN

Dit zijn dagen die niet gepresteerd, maar wel betaald zijn. Ze worden beschouwd als gepresteerd dagen in verschillende berekeningen, o.a. in de berekening van het bedrag van de ecocheques.

De lijst met gelijkgestelde dagen is zeer lang. Hieronder volgen enkele voorbeelden:

- jaarlijkse vakantie en wettelijke vakantiedagen
- dagen afwezigheid gedekt door loon
- inhaalrustdagen in het kader van arbeidsduurvermindering
- verlof om dwingende redenen
- tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer

- loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking
- dagen van arbeidsduurvermindering en schorsing in het kader van de crisismaatregelen

Deze lijst kan verschillen naargelang de berekening van de premie. Zo wordt tijdelijke werkloosheid Corona bijvoorbeeld wel gelijkgesteld voor de eindejaarspremie maar niet voor de ecocheques !

HYGIËNE

De wet omtrent het manipuleren van voedingswaren is gewijzigd. Werknemers die in contact komen met voedingswaren moeten niet meer jaarlijks op medisch onderzoek. Vanaf 1 januari 2016 volstaat het dat zij om de drie jaar een medisch attest bezorgen.

Indien de werkgever geen medisch onderzoek in zijn bedrijf uitvoert en z'n werknemers toelaat om bij hun huisarts het verplichte driejaarlijkse attest 'voedingswaren' te bekomen, neemt de werkgever het remgeld ten laste.

INDEX

✓ Lonen

De lonen in de horeca (zowel de minimumlonen als de hogere lonen) worden elk jaar op 1 januari geïndexeerd.

✓ Premies en vergoedingen

Naast de lonen worden er ook een aantal premies en vergoedingen op 1 januari van elk jaar geïndexeerd:

premie voor nachtarbeid

[zie ook **N** van Nachtarbeid - Toeslag]

vergoeding arbeidskledij

[zie ook **A** van Arbeidskledij - Vergoeding]

flexibiliteitstoeslag in de catering

[zie ook **C** van Catering - Flexibiliteitstoeslag]

JONGE WERKNEMERS

JUGDBAREMA

JOBSTUDENTEN

Vanaf 1 januari 2016 verdwijnen de jongerenbarema's voor alle gewone arbeidscontracten. Voortaan zijn de gewone sectorale barema's van toepassing. De jongerenbarema's gelden wel voor de tewerkstelling van studenten onder het regime van de solidariteitsbijdrage.

De minimumlonen die je in deze infokrant vindt zijn van toepassing op studenten van 18 jaar of ouder.

- studenten van 17 jaar hebben recht op 90% van de vermelde lonen
- studenten van 16 jaar hebben recht op 80% van de vermelde lonen

- studenten van 15 jaar hebben recht op 70% van de vermelde lonen

Jobstudenten die tewerkgesteld zijn met een overeenkomst voor studenten, kunnen het loon ontvangen van twee functiecategorieën lager dan de categorie waarin zij volgens hun referentiefunctie zouden ingeschaald worden. Deze uitzondering geldt niet voor leerlingen en studenten van de hotelscholen.

✓ Tewerkstelling van jeugdige werknemers (jonger dan 18 jaar) op feestdagen

Jeugdige werknemers, jonger dan 18 jaar (minderjarigen), mogen op een feestdag tewerkgesteld worden. De inhaalrust moet binnen de 6 dagen die volgen op deze feestdag toegekend worden.

Werkgevers die jeugdige werknemers op een feestdag willen tewerkstellen, moeten de inspecteur-districtshoofd van de sociale inspectie hiervan minstens 5 dagen vooraf schriftelijk op de hoogte brengen.

[zie ook **F** van Feestdag]

✓ Tewerkstelling van jeugdige werknemers (jonger dan 18 jaar) op zondag

Jeugdige werknemers, jonger dan 18 jaar (minderjarigen), mogen één zondag op twee tewerkgesteld worden. De inhaalrust moet binnen de 6 dagen die volgen op deze zondag toegekend worden.

Werkgevers die jeugdige werknemers op een zondag willen tewerkstellen, moeten de inspecteur-districtshoofd van de sociale inspectie hiervan minstens 5 dagen vooraf schriftelijk op de hoogte brengen.

[zie ook **Z** van Zondagwerk - Toeslag]

Sinds 1 januari 2017 worden de eerste 50 dagen dat studenten recht hebben op een bijzonder statuut (verminderde sociale bijdragen) omgevormd in uren. Voortaan mag een student 475 uur studentenarbeid per jaar verrichten. Met deze maatregel wil de regering studentenarbeid flexibel maken.

[zie ook **E** van Eindejaarspremie]

KLEIN VERLET

Werknemers hebben recht op verlof, het zogeheten 'klein verlet', met behoud van hun normaal loon, ter gelegenheid van familiale gebeurtenissen of om bepaalde burgerlijke verplichtingen te vervullen.

Onder familiale gebeurtenissen of burgerlijke verplichtingen wordt o.a. verstaan : huwelijk van de werknemer, huwelijk van een kind van de werknemer, geboorte van een kind van de werknemer, overlijden van de echtgenoot, uitoefening van een ambt van bijzitter bij verkiezingen, enz.

LONEN

MINIMUMLONEN

Op de middenpagina's vind je de minimumlonen die van toepassing zijn vanaf 1 januari 2021.

- De vermelde lonen zijn minimumlonen. Indien jouw loon hoger is, behoud je uiteraard jouw hoger loon.

De tabellen bevatten de minimumlonen die van toepassing zijn in de 9 functiecategorieën (zie tabel met de referentiefuncties achteraan).

Deze lonen worden geïndexeerd met 1,003% op 1 januari 2021.

MEDISCHE CONTROLE

[zie ook **Z** van Ziekte - controle]

NACHTARBEID - TOESLAG

In de horeca wordt onder nachtarbeid verstaan: arbeid verricht tussen 24 uur (middernacht) en 5 uur 's morgens.

Werknemers die nachtarbeid verrichten, hebben hiervoor recht op een toeslag.

Vanaf 1 januari 2021 bedraagt deze toeslag **1,3131 euro** per uur.

De toeslag wordt betaald bovenop het loon.

Het bedrag van deze toeslag wordt elk jaar op 1 januari geïndexeerd.

- De dagelijkse arbeidsduur van werknemers die nachtarbeid presteren, kan beperkt worden tot minimum 2 uur (op voorwaarde dat de werkgever over een speciaal daartoe voorzien aanwezigheidsregister of over een automatisch tijdsregistratiesysteem beschikt).
- Jeugdige werknemers (ouder dan 16 en jonger dan 18 jaar) mogen in de horeca tewerkgesteld worden tot 23 uur. De werkgever die van deze afwijking wenst gebruik te maken, moet de inspecteur-districtshoofd van de sociale inspectie hiervan schriftelijk op de hoogte brengen.

ONDERNEMINGSRAAD (O.R.)

Een ondernemingsraad (OR) wordt opgericht in ondernemingen die **gemiddeld 100 werknemers** tewerkstellen.

De OR bestaat uit een werkgevers- en een personeelsafvaardiging. Afhankelijk van de bezetting van elke personeelscategorie, is deze afvaardiging samengesteld uit afgevaardigden van jongeren, arbeiders, bedienden en kaderleden.

De werknemersafgevaardigden in de OR worden door de werknemers zelf verkozen via de sociale verkiezingen.

De OR heeft een aantal beslissingsbevoegdheden, zoals o.a. :

- bij de opstelling en wijziging van het arbeidsreglement;
- bij de vaststelling van de datums van de jaarlijkse verlofdagen en van de vervangingsdagen voor feestdagen.

Andere bevoegdheden en/of rechten van de OR zijn o.a. :

- ontvangen van informatie (economisch-financiële informatie, informatie over het personeel en de tewerkstelling in de onderneming, vormingen en opleidingen);
- toezicht houden op de toepassing van de sociale wetgeving.

OPZEG VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

De arbeidsovereenkomst kan zowel door de werkgever als door de werknemer opgezegd worden.

De werkgever kan de werknemer ontslaan:

- ofwel met een aangetekende brief;
- ofwel met een deurwaardersexploot.

De werknemer kan zijn ontslag geven:

- ofwel met een aangetekende brief;
- ofwel met een deurwaardersexploot;
- ofwel door overhandiging van een opzegbrief waarvan het dubbel door de werkgever ondertekend wordt (een mondelinge opzegging is nietig).

De opzegbrief moet de aanvang en de duur van de opzegtermijn vermelden.

[zie ook E van Einde van de arbeidsovereenkomst]

OPZEGTERMIJNEN

[zie ook O van Opzeg van de arbeidsovereenkomst] [zie ook P van Proefperiode]

Bij het bepalen van de opzegtermijn **wordt** er een onderscheid gemaakt naargelang het om de opzeg van een arbeider of van een bediende gaat. Sinds 1 januari 2014 bestaat er geen verschil meer tussen bedienden en arbeiders op het vlak van opzegtermijnen. Uiteraard werden er compensaties voorzien.

ONTSLAG DOOR DE WERKGEVER

1. contract met ingang na 01/01/2014

De duur van de opzegtermijn is afhankelijk van de anciënniteit binnen de onderneming.

In tabel A vind je de opzegtermijn voor arbeiders en bedienden wanneer het ontslag gegeven wordt door de werkgever, voor een contract dat begonnen is na 1 januari 2014 !

• Voorbeeld:

- Een arbeider wordt ontslagen door zijn werkgever. De arbeider heeft 8 jaar dienst (of anciënniteit). In dit geval bedraagt de opzegtermijn 27 weken.
- Een bediende wordt ontslagen door zijn werkgever. De bediende heeft 20 jaar dienst (of anciënniteit). In dit geval bedraagt de opzegtermijn 62 weken.
- Wanneer een arbeider ontslagen wordt in het kader van diens **bruggpensioen**, dan stemt de opzegtermijn overeen met de termijnen in bovenstaande tabel. Er is geen verminderde opzegtermijn meer voor een ontslag in het kader van het bruggpensioen van een arbeider wiens contract begonnen is na 1 januari 2014.

2. contract vóór 01/01/2014

Wanneer een werknemer ontslagen wordt door de werkgever, wordt de opzegtermijn in twee delen berekend :

2.1. Periode voor 1 januari 2014 :

Voor de berekening van de opzegtermijn vanaf het begin van het contract tot 31 december 2013, zijn de oude regels van toepassing.

a. Voor **arbeiders** is tabel B van toepassing (zie volgende pagina) :

- Wanneer een arbeider ontslagen wordt in het kader van zijn **bruggpensioen**, dan wordt de opzegtermijn voor periode vanaf het begin van het contract tot 31/12/2013 verminderd :
 - 56 dagen indien meer dan 20 jaar dienst
 - 28 dagen indien minder dan 20 jaar dienst.

b. Voor **bedienden** is tabel C van toepassing (zie volgende pagina):

2.2. Periode na 1 januari 2014

De opzegtermijn voor de periode vanaf 1 januari 2014 tot de betekening van het ontslag wordt berekend op basis van de nieuwe regels (zie hierboven : 1. **contract begonnen na 01/01/2014**). In deze berekening wordt de anciënniteit teruggebracht tot nul vanaf 1 januari 2014!

• Voorbeeld:

- Een arbeider wordt ontslagen door zijn werkgever. De arbeider heeft 20 jaar dienst (of anciënniteit). Hij wordt ontslagen op 1 januari 2021. In dit geval bedraagt de opzegtermijn 9,1 weken voor de periode tot 31/12/2013 en 24 weken voor de periode vanaf 1 januari 2014. In totaal bedraagt de opzegtermijn dus 33,1 weken. Heeft hij recht op een compensatie? Ja, aangezien hij 20 jaar anciënniteit heeft op het moment van zijn ontslag (01/01/2021). De ontslagvergoeding bedraagt :
48 weken - 33,1 weken = 14,9 weken in de vorm van vergoeding.

Er werden compensaties voorzien voor arbeiders die een lange carrière hebben vóór 2014 en die ontslagen worden. Zij krijgen :

- Een ontslagcompensatievergoeding betaald door de RVA(1)

of

- Ontslaguitkering betaald door de RVA (2)

(1) Het betreft het verschil tussen de opzegtermijn indien alle jaren berekend zouden worden volgens de nieuwe regeling en de opzegtermijn zoals hierboven uitgelegd, wanneer het contract begint voor 2014. Dit resultaat wordt omgezet in een vergoeding betaald door de werkgever.

(2) Werknemers die geen recht hebben op de eerste vergoeding (ontslagcompensatievergoeding) hebben hier recht op !

A. OPZEGTERMIJNEN VANAF 01/01/2014
ONTSLAG GEGEVEN DOOR WERKGEVER

anciënniteit (in jaren)	opzegtermijn (in weken)	anciënniteit (in jaren)	opzegtermijn (in weken)
0	1	10	33
3 maanden	3	11	36
4 maanden	4	12	39
5 maanden	5	13	42
6 maanden	6	14	45
9 maanden	7	15	48
1 jaar	8	16	51
15 maanden	9	17	54
18 maanden	10	18	57
21 maanden	11	19	60
2 jaar	12	20	62
3	13	21	63
4	15	22	64
5	18	23	65
6	21	24	66
7	24	:	+ 1 week per
8	27		bijkomend jaar
9	30		anciënniteit

- Contract na 01/01/2012 : 1250 euro netto
- Contract voor 01/01/2012 :
 - Minder dan 5 jaar anciënniteit : 1250 euro netto
 - 5-9 jaar anciënniteit : 2500 euro netto
 - 10 jaar of meer : 3750 euro netto

ONTSLAG DOOR DE WERKNEMER

1. Contract begonnen na 01/01/2014

Wanneer een werknemer ontslag neemt, heeft hij recht op de helft van de opzegtermijn die voorzien is in geval van ontslag door de werkgever. Deze wordt naar beneden afgerond en bedraagt maximum 13 weken.

• Voorbeeld:

- Een arbeider dient zijn ontslag in. Hij heeft 6 jaar dienst (of anciënniteit). In dit geval bedraagt de opzegtermijn 10 weken. Een tegenopzeg blijft mogelijk, maar is beperkt tot 4 weken.

2. Contract begonnen vóór 01/01/2014 (zie tabellen D of E):

Wanneer een werknemer zijn ontslag indient, wordt de opzegtermijn in twee delen berekend :

2.1. Periode voor 1 januari 2014 :

Voor de berekening van de opzegtermijn voor de periode vanaf het begin van het contract tot 31 december 2013, worden de oude regels toegepast.

2.2. Periode na 1 januari 2014

De opzegtermijn voor de periode vanaf 1 januari tot de betekening van het ontslag wordt berekend volgens de nieuwe regeling (helft van de voorziene opzegtermijn, naar beneden afgerond en maximum 13 weken). In deze berekening wordt de anciënniteit teruggebracht tot nul vanaf 1 januari 2014 !

• Voorbeeld:

- Een arbeider dient zijn ontslag in. Hij heeft 10 jaar dienst (of anciënniteit). Hij is begonnen op 1 januari 2006 en neemt ontslag op 1 januari 2016. In dit geval bedraagt de opzegtermijn 2 weken tot 31/12/2013 en 6 weken tot 1 januari 2016. Hij heeft dus een opzegtermijn van 8 weken.

B. OPZEGTERMIJNEN ARBEIDERS tot 31/12/2013 – Ontslag gegeven door werkgever

anciënniteit	Opzegtermijn arbeider in weken (tot 31/12/2013)	anciënniteit	Opzegtermijn arbeider in weken (tot 31/12/2013)
0	1w	17	13,9
1j	5,7w	18	13,9
2j	5,7	19	13,9
3	5,7	20	18,4
4	5,7	21	18,4
5	6,9	22	18,4
6	6,9	23	18,4
7	6,9	24	18,4
8	6,9	25	18,4
9	6,9	26	18,4
10	9,1	27	18,4
11	9,1	28	19
12	9,1	29	19,6
13	9,1	30	20,1
14	9,1	31	20,6
15	13,9	32	21,1
16	13,9	33	+0,5 w/j

C. OPZEGTERMIJNEN BEDIENDEN tot 31/12/2013 – Ontslag gegeven door werkgever

Bruto jaarsalaris		
Minder dan 32.254 €	tussen 32.254 en 64.508 €	64.508 € en meer
3 maanden per begonnen periode van 5 jaar	De werknemer en werkgever moeten een opzegtermijn overeenkomen ten vroegste op het moment dat het ontslag gegeven wordt. (minimum 3 maanden per begonnen periode van 5 jaar)	Overeen te komen tussen werknemer en werkgever, uiterlijk op het moment van de aanwerving. (3 maanden per begonnen periode van 5 jaar)
	Voor de contracten vanaf 01.01.2012	
	Minder dan 3 jaar 3 jaar maar minder dan 4 jaar 4 jaar maar minder dan 5 jaar 5 jaar maar minder dan 6 jaar 6 jaar maar minder dan 7 jaar Minstens 7 jaar.	91 dagen 120 dagen 150 dagen 182 dagen 210 dagen 30 dagen per begonnen jaar anciënniteit

D. OPZEGTERMIJNEN ARBEIDERS tot 31/12/2013 - Ontslag gegeven door werknemer

anciënniteit (in jaren)	opzegtermijn (in dagen)
minder dan 1 jaar	3 dagen
tussen 1 en 20 jaar	14 dagen
20 jaar of meer	28 dagen

E. OPZEGTERMIJNEN BEDIENDEN tot 31/12/2013 - Ontslag gegeven door werknemer

Loon op 31/12/2013	opzeg	maximum
Minder dan 32.254 EUR	1,5 maand per begonnen 5 jaar	3 maanden
Meer dan 32.254 EUR	1,5 maand per begonnen 5 jaar	4,5 maanden
Meer dan 64.508 EUR	1,5 maand per begonnen 5 jaar	6 maanden

WANNEER BEGINT DE OPZEGTERMIJN TE LOPEN?

- werknemers met minder dan 12 maanden ononderbroken dienst: de opzegtermijn gaat in de dag na de dag van betekening.
- werknemers met meer dan 1 jaar ononderbroken dienst: de opzegtermijn gaat in op de maandag die volgt op de week waarin de opzeg werd betekend.

Een opzeg is "betekend" :

- op de derde werkdag na de dag waarop de aangetekende brief verstuurd werd (met "werkdag" bedoelt men alle dagen van de week, behalve zon- en feestdagen);
- op de dag zelf indien de opzeg bij deurwaardersexploot of bij afgifte van een opzegbrief betekend werd.

RECHT OP EINDEJAARSPREMIE ?

Afhankelijk van het tijdstip waarop de werknemer z'n ontslag geeft, kan hij het recht op de eindejaarspremie verliezen!

[zie E van Eindejaarspremie]

OUTPLACEMENT

Doel is om de ontslagen werknemer instrumenten aan te bieden die hem in staat stellen opnieuw werk te vinden. Meer bepaald bestaat

het outplacement uit een geheel aan diensten en individuele of groepsadviezen verleend door een dienstverlener voor rekening van de werkgever, om een werknemer in staat te stellen zo snel mogelijk een nieuwe betrekking te vinden bij een nieuwe werkgever of een beroepsactiviteit als zelfstandige te ontwikkelen.

VOOR WIE ?

Iedere ontslagen werknemer die recht heeft op een opzegtermijn (of een vergoeding) van minstens 30 weken, heeft recht op de nieuwe regeling rond outplacement.

Er zijn enkele uitzonderingen voorzien : de werknemer die ontslagen wordt wegens dringende redenen en de ontslagen werknemer die geniet van de procedure van activerend beleid bij herstructureringen.

HOE VERHOUDT DE NIEUWE REGELING OUTPLACEMENT ZICH TOT DE SPECIFIEKE REGELING VOOR WERKNEMERS OUDER DAN 45 ?

De bedoeling is om zoveel mogelijk voorrang te geven aan de toepassing van de nieuwe regeling. De specifieke regeling voor werknemers ouder dan 45 is enkel nog van toepassing als de werknemer ouder dan 45 niet voldoet aan de voorwaarden om te genieten van de algemene regeling.

• Voorbeeld 1:

Een werknemer ouder dan 45 wordt ontslagen met een opzegtermijn van 35 weken. Hij kan genieten van het outplacement volgens de algemene regeling.

• Voorbeeld 2:

Een werknemer ouder dan 45 wordt ontslagen met een opzegtermijn van 25 weken. Hij kan genieten van het outplacement volgens de specifieke regeling voor werknemers ouder dan 45 (zie hieronder).

HOE VERLOOPT DE OUTPLACEMENT-PROCEDURE CONCREET ?

Er moet een onderscheid gemaakt worden tussen de ontslagen werknemer die een opzegtermijn krijgt en de werknemer die een ontslagvergoeding krijgt.

De ontslagen werknemer krijgt een opzegtermijn

De werknemer presteert normaal zijn opzegtermijn van ten minste 30 weken. Gedurende deze periode heeft hij recht op een outplacement gedurende 60 uur en dit tijdens zijn sollicitatieverlof.

De ontslagen werknemer krijgt een ontslagvergoeding

Het outplacement bedraagt 60 uur en stemt overeen met 1/12e van het jaarloon van het jaar voorafgaand aan het ontslag, met een minimum van 1.800 euro (excl. BTW) en een maximum van 5.500 euro (excl. BTW). Deze minimum- en maximumwaarde worden natuurlijk herberekend in geval van deeltijds werk.

Het outplacement moet noodzakelijkerwijs gevolgd worden na het beëindigen van de arbeidsrelatie. De werknemer ontvangt een ontslagvergoeding berekend op basis van een opzegtermijn van ten minste 30 weken, verminderd met 4 weken.

KAN EEN WERKNEMER DIE WERD ONTSLAGEN MET EEN ONTSLAGVERGOEDING HET OUTPLACEMENT EN DE VERMINDERING VAN ZIJN VERGOEDING WEIGEREN ?

De opzegvergoeding van de ontslagen werknemer wordt in elk geval berekend op basis van een verkorte opzegtermijn van 4 weken, of de werknemer al dan niet instemt met een outplacementaanbod.

SPECIFIEKE REGELING VOOR WERKNEMERS OUDER DAN 45

De outplacementbegeleiding is ten laste van de werkgever en dit gedurende 12 maanden.

Een bepaald aantal werknemers zijn uitgesloten van outplacement:

- Zij die hun oppensioenstelling kunnen aanvragen.
- Zij die een arbeidscontract hebben voor een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van minder dan de helft van de arbeidstijd van een voltijdse werknemer. De werknemer moet dus ten minste halftijds werken om te kunnen genieten van outplacement.
- Zij die niet beschikbaar moeten zijn op de arbeidsmarkt op het einde van de opzegvergoeding of de periode gedekt door een opzegvergoeding. Hiervoor gelden 2 criteria: ofwel de leeftijd (60 jaar of ouder), ofwel de loopbaan (38 jaar).

We willen er wel op wijzen dat, als een ontslagen werknemer die behoort tot een van de 2 laatste bovenvermelde categorieën (halftijds of beschikbaar op de arbeidsmarkt) outplacementbegeleiding vraagt, de werkgever daar moet op ingaan, ondanks de uitsluitingen.



Contacteer het ACV-dienstencentrum bij jou in de buurt

**INDIEN JE VRAGEN HEBT OVER
OUTPLACEMENT**

OVERUREN

NIEUW !!!

De laatste jaren zijn de systemen voor prestatie, recuperatie en betaling van overuren veel ingewikkelder geworden.

Voortaan bestaan er twee soorten overuren :

- Zonder motief : dit zijn overuren waarvoor een motief niet nodig is. Een werknemer moet een schriftelijk akkoord tekenen met

de werkgever om 100 vrijwillige overuren te kunnen presteren per jaar. Dit quota stijgt naar 360 uur per jaar als de werknemer tewerkgesteld is in een onderneming met een elektronische kassa (witte kassa). Deze uren zijn vrijwillig en de werknemer is helemaal niet verplicht om een overeenkomst af te sluiten met de werkgever en dergelijke uren te presteren !

- Met motief : dit zijn overuren die moeten gerechtvaardigd worden door een motief (uitzonderlijke vermeerdering van het werk of onvoorziene noodzaak). Een werknemer kan er 300 presteren per jaar en zelfs 360 uur als hij werkt in een onderneming met een elektronische kassa (witte kassa).

Deze overuren met en zonder motief kunnen in bepaalde voorwaarden gecumuleerd worden. Een werknemer zou dus tot 720 uur meer kunnen werken per jaar.

RECUPERATIE ONDER DE VORM VAN LATER OP TE NEMEN COMPENSATIERUST

- Overuren zonder motief kunnen niet gecumuleerd worden.
- Overuren met motief kunnen gecumuleerd worden. De werknemer heeft de keuze. Hij kan er voor kiezen om ze allemaal te recupereren, of slechts een gedeelte of niets. De gevolgen zijn verschillend wat betreft de betaling van de uren.

BETALING

Er is geen enkele wijziging voor :

- Overuren met motief die de werknemers recupereren onder de vorm van compensatierust.
 - Het overloon (toeslag van 50 tot 100% of meer) wordt betaald op het einde van de maand waarin de overuren werden gepresteerd.
 - Het normale loon voor de overuren wordt betaald op het einde van de maand waarin de compensatierust werd opgenomen.
- Overuren zonder motief in een onderneming zonder witte kassa (100 vrijwillige uren die niet gecumuleerd kunnen worden)
 - Het loon en het overloon worden betaald op het einde van de maand van prestatie.
- Meeruren met overloon (overuren gepresteerd door een deeltijdse werknemer)
 - Het overloon (toeslag van 50 of 100% of meer) wordt betaald op het einde van de maand waarin de overuren werden gepresteerd.
 - Het normale loon voor de overuren wordt betaald op het einde van de maand waarin de compensatierust werd opgenomen.

ER IS EEN WIJZIGING VOOR

- Overuren met motief die de werknemers niet willen recupereren onder de vorm van compensatierust.
- Overuren zonder motief in een onderneming met witte kassa (360 vrijwillige uren).

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

Voor die uren wordt het **brutoloon onmiddellijk omgezet in nettoloon**. Er is geen verschil meer tussen de twee! De **toeslag** daarentegen **verdwijnt**. De werkgever en de werknemer betalen dus geen sociale bijdrage meer op deze lonen! Ze betalen er ook geen belasting meer op. Maar dit systeem is beperkt tot de eerste 360 overuren (met of zonder motief samen). Boven dat aantal valt men terug op het klassieke systeem.

De betaling van de niet gerecupereerde uren gebeurt nog altijd op het einde van de maand van prestatie.

GRENS

Op het einde van een werkjaar (de werkgever kan kiezen op welke datum het werkjaar begint) kan een werknemer een bepaald aantal overuren gepresteerd hebben die niet werden gerecupereerd. Hij kan afzien van maximum 300 uur per jaar en zelfs 360 uur per jaar als hij werkt in een onderneming met witte kassa. Om te vermijden dat het quota te snel wordt bereikt, mag de werknemer niet meer dan 143 uur cumuleren over 4 maanden. Bij deze berekening wordt geen rekening gehouden met de overuren zonder motief.

PENSIEN: TWEEDE SECTORALE PIJLER

In 2011 beslisten de sociale partners om een aanvullend pensioen in te voeren. Dit betekent dat de werknemers van de horecasector, bovenop het wettelijk pensioen, recht hebben op een bijkomend pensioen op het einde van hun loopbaan. Dit pensioen wordt volledig door de werkgever gefinancierd. De werknemers betalen niets.

Sinds 1 januari 2013 moeten de werkgevers een bijdrage van 0,5% van het maandloon van hun werknemers betalen aan het pensioenfonds van de horecasector. Vanaf 1 januari 2015 is dat bedrag verhoogd tot 1%. En vanaf 1 januari 2020 wordt dit 1,1%. Deze bijdragen worden voor elke werknemer op een individuele rekening gestort. De bijeengespaarde bedragen zullen intresten opbrengen tot het moment dat de werknemer zijn aanvullend pensioen ontvangt.

Alle werknemers uit de horecasector hebben recht op dit pensioen, behalve:

- de leerlingen, de studenten en de gelegenhedswerknemers (extra's);
- de uitzendkrachten (in plaats van het aanvullend pensioen ontvangen ze een loontoeslag, de zogenaamde pensioenpremie);
- de werknemers van wie de werkgever ervoor gekozen heeft om uit het sectorale pensioenplan te stappen en zijn eigen bedrijfspensioenplan in te voeren (dat evenwaardig of beter moet zijn dan het sectorale pensioenplan!).

Sinds 1 januari 2019 zijn er geen toetredingsvoorwaarden meer. De werknemers uit de



Horeca hebben recht op hun aanvullend pensioen vanaf hun eerste werkdag, zonder enige leeftijdsvoorwaarde of minimum aantal te presteren dagen!

Als je onderneming geen pensioenplan heeft, ben je automatisch aangesloten bij het sectoraal pensioenplan. Als je onderneming echter al een pensioenplan heeft, dan kan zij beslissen om jou onder bepaalde voorwaarden hiertoe te laten toetreden of jou te laten toetreden tot het sectoraal pensioenplan.

Als een werkgever die buiten het sectoraal pensioenplan is gebleven de minimumvoorwaarden van dit pensioenplan niet meer naleeft, zal hij moeten toetreden tot het sectoraal pensioenplan.

De werkgevers die tot het sectoraal pensioenplan toegetreden zijn, zijn ook verbonden aan solidariteitstoezeggingen. Die solidariteitstoezeggingen zijn extra voordelen.

In het sectoraal pensioenplan zijn 3 solidariteitstoezeggingen opgenomen:

- Indien de werknemer tijdens zijn beroepsloopbaan overlijdt, wordt een bedrag van 1.250 euro aan de begunstigde(n) toegekend;
- Indien de werkgever failliet gaat, zal de werknemer zijn pensioenbijdragen toch ontvangen, tot maximum 1 maand na de faillietverklaring;
- Wanneer de werknemer het slachtoffer is van een arbeidsongeschiktheid van minstens 200 dagen, na een periode van gewaarborgd loon, over een periode van 5 opeenvolgende trimesters, ontvangt hij een bedrag van 150 euro ongeacht het arbeidsregime.

De werknemer kan slechts eenmaal in zijn loopbaan deze vergoeding ontvangen. Er wordt enkel rekening gehouden met periodes van arbeidsongeschiktheid die een aanvang nemen na 01/01/2013.

Als je van werkgever verandert, kunnen de volgende twee situaties zich voordoen.

- Je nieuwe werkgever valt onder paritair comité 302 (horeca):

- Als je nieuwe werkgever ook tot het sectoraal pensioenstelsel toegetreden is, worden de bijdragen betaald door je nieuwe werkgever vanaf de dag dat je bij hem in dienst treedt;
- Als je nieuwe werkgever een bedrijfspensioenplan voor al zijn werknemers heeft, word je beschouwd als uittreder. Maar je werkgever zal wel bijdragen voor jou betalen binnen het bedrijfspensioenplan.

- Je nieuwe werkgever valt niet onder paritair comité 302 (horeca):

In dit geval worden vanaf de dag van je uitdiensttreding geen bijdragen meer betaald voor het sectoraal pensioenstelsel. De uitgetreden werknemer heeft 3 mogelijkheden:

- Hij kan het bedrag dat bij het pensioenfonds werd opgebouwd laten staan en het bij pensionering of overlijden ontvangen;
- Hij kan het overdragen naar de pensioeninstelling van zijn nieuwe werkgever indien hij daarbij aangesloten wordt;
- Hij kan het overdragen naar een andere pensioeninstelling.

Als de werknemer geen uitdrukkelijke keuze maakt binnen de 30 dagen, wordt hij verondersteld gekozen te hebben voor de mogelijkheid zoals vermeld in het eerste streepje.

Je kan alle informatie met betrekking tot het sectoraal pensioenstelsel terugvinden op de website www.F2P302.be: de collectieve arbeidsovereenkomsten, het pensioenreglement, het solidariteitsreglement, een voorbeeld van de jaarlijkse pensioenfiche, ...

Als je onderneming buiten het sectoraal pensioenplan gebleven is en dus een eigen pensioenplan heeft, moet je je hierover informeren bij je werkgever.

PROEFPERIODE

In het kader van de gelijkschakeling van de statuten werd de proefperiode afgeschaft. Er zijn evenwel nog enkele uitzonderingen :

1. Studenten : de proefperiode omvat de eerste drie werkdagen. Indien de student in de loop van deze drie dagen ontslagen wordt, is er geen opzegtermijn.
2. Uitzendkrachten : de proefperiode omvat de eerste drie werkdagen. Indien de uitzendkracht in de loop van deze drie dagen ontslagen wordt, is er geen opzegtermijn. Er is geen proefperiode in geval van meerdere opeenvolgende interimcontracten voor dezelfde functie op dezelfde werkplaats bij dezelfde werkgever.

Voor contracten van bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk is er een bijzonderheid:

Als een werkgever een werknemer ontslaat voor het einde van het contract, zal de werknemer een opzegtermijn moeten presteren. Als de opzegtermijn afloopt voor het einde van de eerste helft van het contract, krijgt de werknemer niets meer. Deze periode (helft van het contract) is beperkt tot maximum 6 maanden. Als de werknemer (in totaal) meer dan de helft van het contract (of meer dan 6 maanden) presteert, moet de werkgever een verbrekingsvergoeding betalen.

• Voorbeeld:

3. Een werknemer heeft een contract van bepaalde duur van 8 maanden. Indien de werkgever beslist om hem te ontslaan na 2,5 maand, moet de werknemer een opzegperiode presteren van 2 weken (zie opzegtermijnen). De werknemer heeft dus minder dan 4 maanden gepresteerd (helft van 8 maanden) en ontvangt dus geen bijkomende vergoeding.
4. Een werknemer heeft een contract van bepaalde duur van 2 jaar. Indien de werkgever hem ontslaat na 5,5 maand, dan moet de werknemer een opzeg presteren van 4 weken (zie opzegtermijnen). De werknemer zal dus meer dan 6 maand gewerkt hebben (helft van 2 jaar = 1 jaar, maar maximum 6 maanden !). Hij heeft dus recht op een verbrekingsvergoeding.

RUSTTIJD TUSSEN BEEÏNDIGING EN HERVATTING VAN HET WERK

Werknemers hebben recht op een rusttijd of onderbreking van minstens 11 uur tussen twee prestaties in. Voor jeugdige werknemers (jonger dan 18 jaar) bedraagt de rusttijd minstens 12 uur tussen twee prestaties.

Een kortere rusttijd (van minder dan 11 uur) is mogelijk in volgende situaties:

- in geval van overmacht (bijvoorbeeld ongeval of defect aan machines);
- voor activiteiten die gekenmerkt worden door opgesplitste werkperiodes ("service coupé" of onderbroken dienst).

Een kortere rusttijd (van minder dan 11 uur) is eveneens mogelijk in geval van arbeid in opeenvolgende ploegen, maar uitsluitend voor de functies van receptionist, nachtreceptionist en night-auditor: voor deze functies kan de rusttijd teruggebracht worden tot 8 uur op het ogenblik van wijziging van uurrooster of wissel van de ploegen.

Indien de werkgever deze vorm van flexibiliteit wenst in te voeren voor andere functies (gekoppeld aan ploegenarbeid), moet hij daartoe de toestemming krijgen van het paritair comité.



ACV Voeding en Diensten kan je informeren

OF JOUW WERKGEVER DE TOELATING HEEFT OM DIT TOE TE PASSEN.

SEIZOENARBEIDER

Voor seizoenarbeiders gelden specifieke bepalingen.

De anciënniteit van deze werknemers wordt berekend door alle gepresteerde dagen in de loop van het jaar te totaliseren (over de verschillende kalenderjaren), op voorwaarde dat hij een arbeidscontract heeft van minstens 2 maanden tussen 1 mei en 30 september, met een wekelijkse arbeidsduur die ten minste gelijk is aan 3/4 van een voltijdse betrekking, bij dezelfde werkgever in een badplaats, een luchtkuuroord of een toeristisch centrum.

Bij indienstneming ontvangen de seizoenwerknemers het loon van functiejaar 0. Na 130 gewerkte dagen (in de 5 dagenweek) in dezelfde referentiefunctie bij dezelfde werkgever (of na 156 gewerkte dagen in de 6 dagenweek), hebben ze recht op het loon van functiejaar 1. Vervolgens hebben ze na 390 gewerkte dagen (in de 5 dagenweek) recht op het loon van functiejaar 2 (of na 468 dagen in de 6 dagenweek). Telkens ze vervolgens 260 dagen gewerkt hebben (in de 5 dagenweek), hebben ze recht op het loon van 1 hoger functiejaar (of telkens na 312 dagen in de 6 dagenweek).

SOCIAAL FONDS

Het Sociaal Fonds van de horeca is een fonds voor bestaanszekerheid van en voor de horeca-sector. Het Fonds betaalt allerlei soorten sociale voordelen uit aan de werkgevers en werknemers van de horeca. Het Fonds staat in voor de uitbetaling van de eindejaarspremie, de syndicale premie en het brugpensioen.

SOCIALE VERKIEZINGEN

De sociale verkiezingen voor het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk – CPBW (in ondernemingen vanaf 50 werknemers) en voor de Ondernemingsraad – OR (in ondernemingen vanaf 100 werknemers) worden om de 4 jaar georganiseerd.

[zie ook C van Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk]

[zie ook O van Ondernemingsraad]



Contacteer ACV Voeding en Diensten voor informatie over de

SOCIALE VERKIEZINGEN IN JOUW ONDERNEMING

SYNDICALE AFVAARDIGING

Een syndicale afvaardiging (of vakbondsafvaardiging) kan worden opgericht in ondernemingen met gemiddeld 40 werknemers.

De syndicale afvaardiging heeft onder meer de bevoegdheid om:

- collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) in de onderneming te onderhandelen;
- toe te zien op de toepassing van de sociale wetgeving, de cao's en het arbeidsreglement.

Indien het mandaat van een syndicale afgevaardigde een einde neemt, heeft de vakbondsorganisatie waarbij hij of zij is aangesloten, het recht om, na overleg met de werkgever, een persoon aan te duiden die het mandaat zal voleindigen.

Sinds 1 januari 2018 bedraagt het aantal kredieturen per maand 3u ipv 2u voor de voorbereiding door de deleges van de vergaderingen met de directie.



SYNDICALE PREMIE

De syndicale premie bedraagt **145 euro** voor voltijdse werknemers (referteperiode 2020 – betaling in 2021).

Het attest voor het bekomen van de syndicale premie wordt via de post rechtstreeks verstuurd naar alle werknemers in de horeca.

SYNDICALE VORMING

Het aantal syndicale vormingsdagen is **9** dagen per jaar voor alle werknemers die een effectief mandaat hebben in de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk of de syndicale delegatie.

Deeltijdse werknemers hebben recht op het loon voor het aantal effectief gevolgde uren syndicale vorming. Dit betekent dat deeltijdse werknemers die een volledige dag syndicale vorming volgen op een dag dat ze, volgens hun uurrooster, geen volledige dag moeten werken, toch recht hebben op een volledige dag loon.

TIJDKREDIET

TIJDKREDIET

✓ TIJDSKREDIET ZONDER MOTIEF

Tijdkrediet zonder motief bestaat niet meer sinds 1 april 2017.

✓ TIJDSKREDIET MET MOTIEF

- 1) Vorming: 36 maanden 1/5 of 36 maanden 1/2 of 36 maanden voltijds. Dit kan gaan tot 48 maanden indien de vorming een knelpuntberoep betreft.
- 2) Palliatieve verzorging: van 51 maanden 1/5 of 51 maanden 1/2 of 51 maanden voltijds.
- 3) Bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid: van 51 maanden 1/5 of 51 maanden 1/2 of 51 maanden voltijds.
- 4) Verzorging van een kind jonger dan 8 jaar: van 51 maanden 1/5 of 51 maanden 1/2 of 51 maanden voltijds.
- 5) Gehandicapt kind: van 51 maanden 1/5 of 51 maanden 1/2 of 51 maanden voltijds.

Om er recht op te hebben, moet de werknemer gedurende de 24 maanden die voorafgaan aan de schriftelijke vraag, bij zijn werkgever tewerkgesteld zijn met een arbeidscontract.

LANDINGSBAAN MET UITKERING

- 1) Werknemers die minstens 60 jaar oud zijn op de begindatum van het tijdkrediet eindeloopbaan, kunnen kiezen tussen twee mogelijkheden :
 - Een halftijdse onderbreking van de arbeidsprestaties.
 - Een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5.

De werknemer die een tijdkrediet eindeloopbaan wil nemen, moet aan volgende voorwaarden voldoen :

- Minstens 60 jaar zijn op de begindatum van het tijdkrediet eindeloopbaan ;
- 25 jaar anciënniteit hebben als loontrekkende.

- 2) De formules voor tijdkrediet op 57 en 55 jaar lopen af op 31/12/2020. Het is wachten op de interprofessionele onderhandelingen en een eventueel akkoord om te zien of deze formules verlengd kunnen worden. Momenteel zijn de onderhandelingen nog niet opgestart.

LANDINGSBAAN ZONDER UITKERING

Het is nog altijd mogelijk om tijdkrediet op te nemen op 55 jaar. Daarvoor moet je een beroepsloopbaan van 25 jaar hebben.

ALGEMENE VOORWAARDEN VOOR AL DEZE FORMULES

- Gedurende de 24 maanden voorafgaand aan de schriftelijke aanvraag verbonden zijn aan de werkgever door een arbeidscontract ;
- Gedurende deze 24 maanden voor minstens 80% van een voltijds regime tewerkgesteld zijn geweest (vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5)/ of gedurende deze 24 maanden voor minstens 75% van een voltijds regime tewerkgesteld zijn geweest (halftijdse vermindering van de arbeidsprestaties) ;

THEMATISCH VERLOF

Daarnaast bestaat er ook het recht op de zogeheten 'thematische verloven'. Deze laten je toe om in specifieke omstandigheden jouw arbeidsprestaties volledig te onderbreken of te verminderen.

Deze specifieke omstandigheden zijn:

- ouderschapsverlof – naast het moeder- en vaderschapsverlof;
- verlof voor de verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;
- verlof voor palliatieve zorgen.

SPECIFICITEIT IN DE HORECA VOOR TIJDSKREDIET EN LANDINGSBAAN

In ondernemingen met (gemiddeld) 10 werknemers wordt het recht op tijdkrediet toegekend aan ten minste één werknemer (met minstens 5 jaar ononderbroken anciënniteit in de onderneming). Het tijdkrediet kan toegekend worden voor een periode van 2 jaar.

Onder *één werknemer* wordt verstaan: één voltijds equivalent werknemer, dit betekent dat bijvoorbeeld ook twee deeltijdse werknemers hierop recht kunnen hebben.

De aanvullende vergoeding brugpensioen die betaald wordt door het Waarborg en Sociaal Fonds, zal voor de werknemers die overgaan van een regeling van tijdkrediet naar brugpensioen, berekend worden op het loon alsof zij voltijds zouden tewerkgesteld zijn.



Voor meer informatie over tijdkrediet kan je terecht bij ACV Voeding en Diensten of bij het ACV-dienstencentrum bij jou in de buurt

OF OP DE WEBSITE WWW.TIJDKREDIET.BE



T RONC

De fooien of het dienstgeld kunnen in de onderneming in een "pot" samengebracht worden om nadien, volgens welbepaalde regels, te worden verdeeld.

Dit noemt men de tronc of tronc-systeem (ook busstelsel genoemd).

Het systeem van de tronc kan niet zomaar ingevoerd worden in de onderneming. Het moet duidelijk vermeld staan in het arbeidsreglement (o.a. vermelding van de werknemers die recht hebben op een deel van de fooien), de functies die in aanmerking komen voor de tronc zijn beperkt. De tronc (of de "pot") wordt verdeeld volgens bepaalde regels (hoe "hogere" de functie, hoe groter het deel van de fooien waar men recht op heeft).

UITZENDARBEID

De uitzendkrachten - werknemers die via een uitzendkantoor tewerkgesteld worden - in de horeca hebben uiteraard ook recht op de lonen en vergoedingen zoals die vermeld staan in deze horecakerant.

De werkgevers betalen geen bijdrage voor de 2e pensioenpijler. Deze werknemers hebben geen toegang tot het sectoraal aanvullend pensioen. Als compensatie ontvangen ze een loontoeslag (pensioenpremie).

UURROOSTER

Het uurrooster geeft aan op welk ogenblik van de dag of de week er gewerkt wordt en welke de rusttijden zijn.



Het uurrooster van deeltijdse werknemers moet dus niet meer verplicht worden opgenomen in het arbeidsreglement van de onderneming.

[zie ook **D** van Deeltijds werken]

Voortaan moet de werkgever in het arbeidsreglement een algemeen kader opnemen voor de toepassing van variabele uurroosters voor deeltijds werken. In het arbeidsreglement moeten dus worden opgenomen :

- het uur waarop de werkdag ten vroegste begint en ten laatste eindigt ;
- De dagen van de week waarop arbeidsprestaties voorzien kunnen worden ;
- De minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur ;
- De minimale en maximale wekelijkse arbeidsduur (als het arbeidsregime ook flexibel is) ;

- De manier waarop en de periode waarbinnen de deeltijdse werknemers op de hoogte gebracht zullen worden van hun uurrooster.

Wat de uurroosters voor vaste deeltijdsen betreft, deze moeten ook niet meer opgenomen worden in het arbeidsreglement omdat zij reeds vermeld staan in het arbeidscontract.

Werknemers mogen niet tewerkgesteld worden buiten het uurrooster dat op hen van toepassing is.

Deeltijdse werknemers met een variabel uurrooster

Voor de bekendmaking van de variabele uurroosters van deeltijdse werknemers geldt er een specifieke regeling.

Wanneer een deeltijdse werknemer een variabel uurrooster (of werkrooster) heeft, moeten de dagelijkse uurroosters (of werkroosters) minstens 5 werkdagen vooraf meegedeeld worden aan deze werknemer, via de aanplakking van een gedateerd bericht.

Enkel via het naleven van een specifieke procedure moet de werkgever de dagelijkse uurroosters slechts 48 uur vooraf meedelen aan de betrokken werknemers (via de aanplakking van een gedateerd bericht). Dit is enkel toegestaan indien uw werkgever daartoe de toelating heeft gekregen van het paritair comité.

OPGELET! Deze regeling geldt niet voor de flexi-jobs. De werkgever is immers niet verplicht het uurrooster op voorhand mee te delen. Hij mag dit zelfs doen de dag ervoor.

VAKBONDSAFVAARDIGING

[zie **S** van Syndicale afvaardiging]

ENTER

Het ACV heeft speciaal voor studenten en werkzoekenden een gratis lidmaatschap ingevoerd: Enter. Na inschrijving krijgen ze alle informatie voor en over jobstudenten en schoolverlaters. Ze hebben ook recht op gratis rechtsbijstand als jobstudent, een driemaandelijks jongerenmagazine, informatie over studietoelage,...

Interesse? Contacteer het ACV-dienstencentrum in jouw buurt, of raadpleeg de website www.acv-enter.be of www.acv-online.be.

ACV GO

Voor jongeren die pas beginnen te werken, geldt er een beperkte ACV-bijdrage. Een jongere van minder dan 25 jaar oud die een werknemerscontract ondertekent, betaalt gedurende een jaar 10 euro bijdrage in plaats van 16 euro. Dit bedrag geeft de werknemer toegang tot alle syndicale diensten, ook rechtsbijstand.

Om misverstanden te vermijden, wijzen we er nogmaals op dat jonge studenten altijd recht hebben op een gratis lidmaatschap bij ACV Enter. ACV GO begint pas te lopen wanneer de jongere zijn studies afgerond heeft en begint te werken.

VERLOF

Algemeen kan men stellen dat een werknemer recht heeft op vakantiedagen indien hij tijdens het voorgaande jaar gewerkt heeft.

- Het recht om vakantiedagen op te nemen tijdens het jaar (het vakantiejaar genoemd) wordt vastgesteld op basis van de prestaties die geleverd werden tijdens het voorgaande jaar (het vakantiejaar genoemd).

Zo zal een werknemer die gedurende het ganse vakantiejaar gewerkt heeft in een 5 dagenweek, in het vakantiejaar recht hebben op 20 dagen betaalde vakantie. Werknemers die een volledig jaar in een 6 dagenweek gewerkt hebben, zullen recht hebben op 24 dagen betaalde vakantie.

Een aantal dagen waarop niet gewerkt werd, kunnen gelijkgesteld worden met gewerkte dagen voor de berekening van de vakantiejaar en het vakantiejaar.

Er zijn enkele bijzonderheden voor de flexiwerknemers.

[zie ook [F van Flexi-job](#)]

[zie ook [A van Anciënniteitsverlof](#)]

Er is een aanbeveling van toepassing om werknemers met schoolplichtige kinderen de mogelijkheid te bieden een deel van hun jaarlijks verlof te laten opnemen tijdens de schoolvakanties van hun kinderen.

Het vakantiejaar voor bedienden wordt rechtstreeks door de werkgever uitbetaald.

Het vakantiejaar voor de arbeiders wordt niet rechtstreeks betaald door de werkgever, maar door de vakantiekas of de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (RJV).

GOED NIEUWS ! De tijdelijke werkloosheid Corona wordt gelijkgesteld voor je verlofdagen en voor je vakantiejaar in 2021. Dus zelfs als je maar enkele maanden gewerkt hebt in 2020 zal je recht hebben op minimum 20 dagen betaald verlof in 2021 !



Contacteer het ACV-dienstencentrum bij jou in de buurt voor informatie over

DE BIJZONDERE REGELING VOOR JONGE SCHOOLVERLATERS

VERVOERKOSTEN

Werknemers hebben recht op een terugbetaling van hun verplaatsingskosten. Het bedrag van de tussenkomst zal afhangen van het gebruikte vervoermiddel en van de afgelegde afstand.

NIEUW !!!

- ✓ **vervoer per trein**

Momenteel bedraagt de werkgeversbijdrage

(gemiddeld) 70% van de prijs van een treinkaart (in tweede klasse), berekend op basis van het aantal afgelegde kilometers. Op 1 februari 2021 worden de bedragen voor terugbetaling verhoogd. Je vindt de nieuwe bedragen in onderstaande tabel.

- ✓ **(gemeenschappelijk) openbaar vervoer (met uitzondering van de trein)**

Voor zover de afstand tussen vertrek- en aankomsthalte **minstens 1 kilometer** is, is de bijdrage van de werkgever vastgesteld op 80% van de prijs betaald door de werknemer. Het maximumbedrag is vastgelegd op 50 EUR per maand. Kost je maandabonnement meer dan 62,5 EUR ($\times 80\% = 50$ EUR), dan zal de werkgever je niet meer dan 50 EUR per maand terugbetalen.

- ✓ **vervoer per fiets**

Werknemers hebben recht op een vergoeding van **0,24 euro** per afgelegde kilometer voor de verplaatsingen afgelegd per fiets tussen hun verblijfplaats en de plaats van tewerkstelling, en omgekeerd.

- ✓ **andere verplaatsingsmiddelen**

De werkgeversbijdrage is vastgesteld op 70% van de prijs van een treinkaart in tweede klasse, voor zover de afstand **minstens 1 kilometer** bedraagt tussen vertrek- en aankomsthalte. De bedragen worden verhoogd op 1 februari 2021.

Voor deeltijdse werknemers gebeurt de berekening van de privévervoerkosten als volgt :

Per gepresteerde dag betaalt de werkgever 1/21,66 van 70% van de prijs voor een maan-

BEDRAG VAN DE WERKGEVERSTUSSENKOMST - 1 FEBRUARI 2021

KM	EIGEN VERVOER		OPENBAAR VERVOER		KM	EIGEN VERVOER		OPENBAAR VERVOER	
	PER MAAND	RAILFLEX	ABO PER MAAND	PER MAAND		RAILFLEX	ABO PER MAAND		
1	26,6	-	21	31-33	84,7	27	81		
2	26,6	-	23	34-36	89,6	29	85		
3	26,6	9	25	37-39	94,5	30	90		
4	29,05	9,35	28	40-42	99,4	32	95		
5	31,15	10,33	30	43-45	104,3	34	99		
6	33,25	11,20	32	46-48	109,2	36	104,41		
7	35	11,96	34	49-51	114,1	37	109,84		
8	37,1	12,62	36	52-54	117,6	38	113,11		
9	39,2	13,16	37	55-57	120,4	39	116,37		
10	41,3	13,70	39	58-60	123,9	41	120,72		
11	43,4	14,25	41	61-65	128,8	42	125,07		
12	45,5	15,00	43	66-70	134,4	44	130,51		
13	46,9	15,44	45	71-75	140,7	46	137,03		
14	49	16	47	76-80	146,3	48	143,56		
15	51,1	17	49	81-85	151,9	50	149,00		
16	53,2	17	50	86-90	158,2	51	155,52		
17	55,3	18	53	91-95	163,8	53	160,96		
18	57,4	19	55	96-100	169,4	55	166,40		
19	59,5	19	57	101-105	175,7	57	174,01		
20	60,9	20	58	106-110	181,3	59	179,45		
21	63	21	60	111-115	186,9	61	185,97		
22	65,1	21	62	116-120	192,5	63	192,50		
23	67,2	22	64	121-125	198,8	64	196,85		
24	69,3	22	66	126-130	204,4	67	203,37		
25	71,4	23	68	131-135	210	69	208,81		
26	72,8	24	70	136-140	216,3	70	215,34		
27	74,9	25	71	141-145	221,9	72	220,77		
28	77	25	74	146-150	230,3	75	229,47		
29	79,1	26	76	151-155	/	/	/		
30	81,2	26	77	156-160	/	/	/		

delijkse treinkaart tweede klasse voor de afgelegde afstand.

Voor de extra's betaalt de werkgever, per gepresteerde dag, 1/26 van 70% van de prijs voor een maandelijkse treinkaart tweede klasse voor de afgelegde afstand.

Wanneer de werknemer achtereenvolgend gebruik maakt van verschillende verplaatsingsmiddelen waarvan hierboven sprake is, is de bijdrage van de werkgever respectievelijk op elk van de afgelegde afstanden van toepassing (de bijdrage van de werkgever is gelijk aan het totaal van de bijdragen op de respectievelijke verplaatsingsmiddelen).

WERKNEMERS MET ONDERBROKEN ARBEIDSPRESTATIES (service coupé):

Werknemers die in de loop van de arbeidsdag, overeenkomstig hun uurrooster, onderbroken arbeidsprestaties (service coupé) presteren (en de onderbreking wordt niet beschouwd als rusttijd of als lunchpauze), hebben recht op een dubbele bijdrage van de werkgever in de vervoerkosten.

De werknemers met onderbroken arbeidsprestaties, die voor hun verplaatsingen van en naar het werk enkel gebruik maken van een abonnement op het openbaar vervoer dat recht geeft op meerdere verplaatsingen per dag, hebben geen recht op deze dubbele bijdrage.



Contacteer ACV Voeding en Diensten

VOOR HET BEDRAG VAN DE TUSSENKOMST IN JOUW VERVOERKOSTEN.

VORMING

In de horecasector staat het Centrum voor Vorming en Vervolmaking (Horeca Vorming) in voor de organisatie van vormen en opleidingen voor horecawerknemers.

Hiervoor werkt Horeca Vorming samen met

ervaren opleiders, trainers en vakmensen uit de sector. De keuze van de opleidingen gebeurt door navraag te verrichten in diverse horecabedrijven, van groot tot klein, overal in België. Zo weet men precies welke opleidingen echt praktisch en bruikbaar zijn. Horeca Vorming organiseert een brede waaier van opleidingen over heel het land. Zo vindt men altijd een waardevolle opleiding in de buurt. Bovendien zijn alle opleidingen van Horeca Vorming volledig gratis.

Vanaf 1 januari 2020 komen de sociale partners overeen dat elke werknemer in de horeca 2 dagen vorming per jaar kan volgen. Elke onderneming moet dat voorzien voor haar werknemers.



Meer informatie?

Je kan het vormingsaanbod ook raadplegen via www.horecanet.be. (Centrum voor Vorming en Vervolmaking in de Horecasector – tel. 02 513 64 84 – vorming-vlaanderen@horeca.be).

WERKLOOSHEID CORONA

Sinds maart hebben bijna alle werknemers perioden van tijdelijke Corona-werkloosheid meegemaakt (en maken ze nog steeds mee). Hiervoor ontvangen zij een uitkering die gelijk is aan 70% van hun loon + een premie van 5,63 EUR per dag.

NIEUW! Een nieuwe “beschermings”-premie wordt gecreëerd voor werknemers die tussen 01/03 en 30/11 meer dan 52 dagen tijdelijk werkloos zijn geweest. Het bruto bedrag van deze premie: (Totaal aantal dagen werkloosheid - 52 dagen) x 10 EUR. Met een minimaal bruto bedrag van 150 EUR.

- **Voorbeeld:** een werknemer is al 202 dagen werkloos. Hij zal een premie van 1500 EUR bruto ontvangen.

[zie ook **C** van Coronavirus]

ZIEKTE - CONTROLE

De sociale partners hebben een procedure uitgewerkt voor een controle door een controlearts in de woonplaats van de werknemer in geval van ziekte. Als dit reeds geregeld werd door een ondernemings-cao of door het arbeidsreglement van je onderneming, zijn onderstaande regels niet van toepassing!

Als er geen regels bestaan in verband met aanwezigheid in de woonplaats voor een bezoek van de controlearts, moet volgende procedure gevolgd worden:

De werknemer die arbeidsongeschikt is omwille van ziekte gedurende ten minste 5 voorziene prestatiedagen en die de woning mag verlaten, moet zich in zijn woning of in een verblijfplaats die aan de werkgever werd meegedeeld, ter beschikking houden voor een bezoek van de controlearts gedurende de eerste 3 werkdagen met voorziene prestaties van de periode van arbeidsongeschiktheid. Gedurende deze periode moeten de werknemers zich ter beschikking houden van de controlearts vanaf het begin van hun uurrooster. Voor voltijdse werknemers is dat gedurende de eerste 4 uur. Voor deeltijdse werknemers worden die 4 uur herberekend pro rata hun contractuele arbeidsduur.

• Voorbeeld

Een werknemer bezorgt aan zijn werkgever een attest voor een periode van 5 dagen (van maandag tot vrijdag) en volgens zijn uurrooster werkt hij enkel op maandag, dinsdag en donderdag. De werkgever mag dan geen controlearts sturen, omdat de werknemer 5 voorziene prestatiedagen afwezig moet zijn.

Als diezelfde werknemer echter alle dagen van maandag tot vrijdag moet werken, kan de werkgever een controlearts sturen gedurende de eerste 3 dagen. Als de werknemer moest beginnen om 9u, moet de controlearts komen tussen 9u en 13u.

Als de werknemer slechts halftijds werkt (maar elke dag prestaties heeft van 11u tot 14u), mag de controlearts slechts 2u komen vanaf 11u.

ZONDAGWERK - TOESLAG

Werken op zondag wordt in de horeca beschouwd als een gewone activiteit, en is dus toegelaten. Wie in de horeca op een zondag werkt, heeft recht op een toeslag (premie) van **2 euro per gepresteerd uur**, met een maximum van **12 euro** (ongeacht of de werknemer een voltijds of een deeltijds arbeidscontract heeft).

• Wat indien u op een zondag moet werken?

Werknemers die op een zondag werken, hebben recht op inhaalrust. De werkgever moet de inhaalrust toestaan binnen de 6 dagen die volgen op de zondag.

De duur van de inhaalrust hangt af van de duur van de arbeid die gepresteerd werd op zondag.

[zie ook **F** van Feestdag-Toeslag]

DUUR VAN DE PRESTATIES OP ZONDAG	DUUR VAN DE INHAALRUST
meer dan 4 uren gewerkt op een zondag	volledige dag inhaalrust
minder dan 4 uren gewerkt op een zondag	halve dag inhaalrust

• Tewerkstelling van jeugdige werknemers op zondag (jonger dan 18 jaar)

Voor de tewerkstelling op een feestdag van jeugdige werknemers, jonger dan 18 jaar (minderjarigen), is er een specifieke wetgeving voorzien.

[zie **J** van Jonge werknemers - jeudbarema]

VERHOOGING VAN DE LONEN EN VERGOEDINGEN OP 1 JANUARI 2021!

Op 1 januari 2021 verhogen de lonen van **alle** werknemers in de horecasector als gevolg van een positieve indexering. Alle lonen worden met 1,003% geïndexeerd, zowel de minimumlonen als de werkelijk betaalde lonen.

De vergoedingen en toeslagen waarover hier sprake worden eveneens verhoogd met 1,003%. Vanaf 1 januari 2021 zijn de volgende bedragen van toepassing:

- **Arbeidskledij**
1,78 euro per werkdag als de werkgever de arbeidskledij niet levert en 1,78 euro per werkdag als de werkgever de arbeidskledij niet onderhoudt (wast).
- **Toeslag voor nachtarbeid**
1,3131 euro per uur voor prestaties tussen 24 uur (middernacht) en 5 uur ('s morgens).
- **Flexibiliteitstoeslag in de catering**
Onder de rubriek "catering – flexibiliteitstoeslag" verder in deze krant vind je een tabel met de geïndexeerde bedragen.

In deze krant vind je de nieuwe minimumlonen die vanaf 1 januari 2021 van toepassing zijn in de horeca (hotels, restaurants, cafés, catering, ...).

Voor meer informatie kan je altijd contact opnemen met het plaatselijk secretariaat van ACV Voeding en Diensten (de adressen en de telefoonnummers vind je achteraan in deze krant).



Verantwoordelijke uitgever: ACV Voeding en Diensten - Kartuizersstraat 70 - 1000 Brussel

Alle rechten voorbehouden. Behoudens uitdrukkelijke toestemming van de uitgever mag niets van deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt op welke wijze dan ook.

De reglementering die in deze brochure wordt uitgelegd, is zeer ingewikkeld en wijzigt regelmatig. Bovendien kunnen niet alle specifieke situaties hier worden behandeld. Ondanks de zorg die wij aan deze uitgave besteden, kan op basis van deze brochure geen enkel recht opgeëist worden. Bij concrete vragen, raden wij u aan bijkomende inlichtingen in te winnen bij onze plaatselijke secretariaten. De adressen vindt u achteraan.

ONZE ACV-SECRETARIATEN, STEEDS TOT UW DIENST!

AALST

Hopmarkt, 45 - 9300 Aalst
053/73.45.38

ANTWERPEN

Frankrijklei, 146 - 2000 Antwerpen
03/222.70.70

BRUGGE

Koning Albert I-laan 140 - 8200 Brugge
050/44.41.61

BRUSSEL

Grisarstraat 44 - 1070 Anderlecht
02/500.28.80

GENT

Poel, 7 - 9000 Gent
09/265.43.41

IEPER

St.-Jacobsstraat, 34 - 8900 Ieper
059/34.26.36

KORTRIJK

P. Kennedypark, 16D - 8500 Kortrijk
056/23.55.55

LEUVEN

Martelarenlaan 8 - 3010 Kessel-Lo
016/21.94.60

HASSELT

Mgr. Broekxplein, 6 - 3500 Hasselt
011/29.09.52

MECHELEN

Onder den Toren, 4A - 2800 Mechelen
015/71.85.50

OOSTENDE

Dr. L. Colensstraat, 7 - 8400 Oostende
059/55.25.57

ROESELARE

Peter Benoitstraat 13 - 8800 Roeselare
051/26.55.22

ST.-NIKLAAS

H. Heymanplein, 7 - 9100 Sint-Niklaas
03/765.23.50

TURNHOUT

Korte Begijnenstraat, 20 - 2300 Turnhout
014/44.61.45

NATIONAAL SECRETARIAAT ACV VOEDING EN DIENSTEN

Kartuizersstraat, 70 - 1000 BRUSSEL
02 500 28 11

REFERENTIEFUNCTIES EN INDELING PER CATEGORIE

FUNCTIONIE-CATEGORIE	KEUKEN	BEDIENING/ BANKET	RECREATIE	HUISHOUDING SCHOONMAAK VAAT	RECEPTIE	TECHNISCHE DIENST	ADMINISTRATIE MANAGEMENT	
1	- medewerker office	- afruimer - aangestelde verdeling koffie, dranken en broodjes		- aangestelde toiletten				
2	- commis/keukenhulp/ keukenjongen - medewerker keuken - inpak(st)er - medewerker snackbar - schaaltdierspecialist/ exallier	- medewerker self-service - hulpkelner/ commis zaal/ banket - hulp-(commis)barman/ meisje - aangestelde distributiekarretjes - hulpkelner/ commis - hulp etagekelner - besteller aan huis van bereide gerechten	- aangestelde kleedkamer - medewerker verhuur recreatiemateriaal	- naaister - aangestelde linnen - kamermeisje - medewerker wasserij - schoonmaakster	- kruier/ bagagist - loopjongen/ boodschapper	- aangestelde zaalrichting - hulp verhuizer		
3	- pizzabakker - frituurbakker - crew keuken/ grill	- crew zaal/ onthaal - toonbankbediende (bedienen) - banketkelner - medewerker ontbijt - toonbankbediende (opwarmen+ bedienen) - kelner pensioengasten - hulp-kassier(st)er	- medewerker verkoop/ controle tickets	- vaatwasser - vaatwasser (groot vaatwerk)	- onthaal/ hostess - portier - voltutter			
4	- eerste keukenjongen/ hoofd keukenhulpers - crew (fastfood) - vleesbrader/ rotisseur - toonbankkok grill	- kassier (B) - kelner café - tapkasbediener/ buffethouder - toonbankbediende (beriden+ bedienen) - 1/2 rijleider banket	- verkoop/ medewerker winkel (B) - diskjockey	- ploegverantw. vaat/ bordenwassers	- telefontist (B) - kassabediende (B) - reservatiebediende (B) - night-auditor/ coördinator ontvangsten (B)	- tuinier - aangestelde bevoorraders automaten	- magazijnier	
5	- demi-chef de partie - crew-leader (fastfood) - tussengerechtereider - shift-leader (fastfood) - assistent-diëtist	- kelner brasserie/ taverne/ bistro - 1/2 rijleider zaal - toonbankbediende (beriden+bedienen+kassa) - verkoper mini-bar - rijleider/ rangkelner - kelner klassiek restaurant - barman - etagekelner - ambulaante (toeg)verkoper		- verantwoordelijke kamermeisjes (gouvernante) - hoofd innameafdeling - verantwoordelijke schoonmaaksters				- bediende boekhoud./ administrat. bediende (B) - econoom (B) - F&B controleur (B) - medewerker loonaadministratie/ personeelsadmin. (B) - secretaresse (B)
6	- banketbakker/ pâtissier - chef de partie koude/ warme keuken - visbereider - saucier/ sausbereider - slager - kok-traiteriedienst - garde-manger	- eerste rangkelner/ verantwoordelijke kelners - verantwoordelijke barman - sommelier/ wijnkelner - steward slaap/ ligwagen - verkoper zaal - steward	- verzorg(st)er spa&wellness					- medewerker algemeen onderhoud - timmerman - veiligheidsagent/ bewaker
7	- hulp - kok alleen werkend		- zwemmeester - animator - verantwoordelijke camping (B) - teamleader verzorg(st)ers spa&wellness				- aankoper/ purchaser (B) - assistent kwaliteit en preventie	
8	- assist. banketmanager (B) - diëtist (B) - verantw. diëtetiek (B) - verantw. productie (B) - kok - kok alleen werkend - sous-chef/ onderchef keuken	- assistent oberkelner/ maitre d'hotel roomservice, banket - Purser / On board services supervisor	- verantwoordelijke ontspanningsclub (B) - verantw. recreatie (B)	- verantw. speelkeuken			- veiligheidschef/ chef bewaking (B) - assistent verantw. technische dienst/ ploegverantwoordelijke	- asst. boordhofmeester - directiesecretaresse (B) - assistent - personeelsverantw. (B) - medewerker PR (B) - systeemoperator/ verantw. informatica (B) - assistent zaakvoerder (B)
9	- keukenchef - chef gerant	- oberkelner/ maitre d'hotel roomservice, zaal, banket	- spa manager	- hoofd huishouding (B)	- front office manager/ verantwoordelijke receptie (B)	- verantwoordelijke techn. dienst (B)	- restaurantmanager/ gerant (B) - verantw. verkooppunt (B) - kwaliteitscontroleur (B) - vertegenwoordiger (B) - hoofdboekhouder (B) - opleidingsverantw. (B) - boordhofmeester (B)	

Functies aangeduid met (B) zijn bediendefuncties.

OIRA

OiRA is een gratis en eenvoudig internetprogramma voor werkgevers en werknemers om de risico's inzake welzijn van werknemers te analyseren. In de gids wordt stap voor stap het risicoanalyseproces beschreven waarmee de risico's op de werkvloer geïdentificeerd kunnen worden. Daarnaast kan OiRA ook helpen bij het nemen van beslissingen rond preventieve acties en het opstellen van een "op maat gemaakt" actieplan. De werkgever (en/of zijn veiligheidsadviseur) heeft er alle belang bij om OiRA te gebruiken en enkele werknemers hierbij te betrekken. Zo heeft men een objectiever overzicht.

WAAROM DEZE TOOL GEBRUIKEN?

- Aandacht schenken aan het welzijn van werknemers werpt immers vruchten af. Is een werknemer tijdelijk ongeschikt of wordt een activiteit onderbroken, dan heeft dit een enorme impact op de productiviteit van heel het bedrijf. In tegenstelling tot grote bedrijven moeten kleine ondernemingen een verlies compenseren met minder middelen en minder personeel. Wanneer de werkgever deze tool overloopt met de werknemers zet hij een stap naar een bedrijf dat veiliger, gezonder en competitiever is.
- Preventie is uiteraard ook belangrijk om ervoor te zorgen dat werknemers 's avonds gezond en wel naar huis kunnen gaan en in goede gezondheid verkeren tot het einde van hun loopbaan.
- Bovendien is de werkgever wettelijk verplicht om een risicoanalyse uit te voeren. Met deze tool voldoet hij aan deze verplichting. Nadat de werkgever de risico's heeft geïdentificeerd en beoordeeld, kan hij een actieplan opstellen en preventie maatregelen voor elk risico bepalen.

MOGELIJKE RISICO'S IN DE HORECA SECTOR

OiRA horeca werd ontwikkeld voor en door de horecasector. De tool is dan ook aangepast aan de specifieke kenmerken van de sector, zoals werken in keukens, zaalbediening, bar, housekeeping, front office (receptie) en administratieve pool. Maar ook psychosociale risico's, de organisatie van de preventie, de veiligheid en het onderhoud van het gebouw, voorzieningen en installaties, chemische producten en biologische agentia komen aan bod.

OIRA-TOOL

<https://client.oiraproject.eu/be/oirahoreca/oirahoreca-test-nl>

Wanneer je OiRA voor het eerst gebruikt, moet je een account openen. Dit is een eenvoudige en snelle procedure. Je kan op gelijk welk moment verbinding maken en verder aan de analyse werken of een nieuwe opstarten.

Je kan deze stap ook overslaan (je opent dan later een account) en de analyse opstarten via een testsessie. Let wel op : als je de testsessie verlaat zonder je eerst in te schrijven, ben je wel alles kwijt.

ECOCHQUES: GEBRUIKSAANWIJZING

Op welk bedrag heb ik recht?

In 2020 moesten de werkgevers aan de werknemers een premie van maximum 250 euro storten, en dit in december 2020. Om de volledige premie te ontvangen in 2020, diende een werknemer voltijds gewerkt te hebben van 1 december 2019 tot 30 november 2020. Wie gedurende de volledige referteperiode niet gewerkt heeft of wie deeltijds werkte, heeft recht op een bedrag in verhouding tot de geleverde prestaties (voorbeelden hiervan vind je in deze horecakrant).

Jammer genoeg worden dagen tijdelijke werkloosheid Corona niet gelijkgesteld met gepresteerde dagen voor de berekening van je ecocheques. Als je dit jaar tijdelijk werkloos bent geweest, zal je aantal ecocheques vermindert worden.

Wat kan ik met ecocheques kopen?

Met ecocheques kan je veel meer kopen dan enkel spaarlampen of spaardouchekoppen.

Enkele voorbeelden:

- isolatiemateriaal;
- thermostatische radiatorcransen;
- koelkast met label A+;
- droogkast met label A;
- fietsen: aankoop, onderhoud, herstelling;
- vervoerbewijzen voor het openbaar vervoer (behalve abonnementen);
- oplaadbare batterijen en oplaadtoestellen;
- keukenrolpapier;
- zakdoeken;
- toilet papier;
- reinigingsmiddelen voor sanitair, vloer, ruiten, ...;

- beddenlakens;
- televisie;
- badhanddoeken;
- enz...

Je vindt een volledig overzicht van de mogelijkheden die ecocheques bieden op myecocheques.be.

Waarom heb ik geen ecocheques ontvangen?

Om in 2020 recht te hebben op de ecocheques (maximum 250 euro), moest men eerst en vooral gewerkt hebben tussen 1 december 2019 en 30 november 2020. Studenten die tijdens deze periodes tewerkgesteld waren met een studentencontract hebben geen recht op ecocheques.

Sommige werknemers hebben misschien geen ecocheques ontvangen, omdat deze vervangen werden door een ander voordeel. Maar deze vervanging diende vóór 31 december 2019 tussen de werknemers en de werkgever binnen de onderneming onderhandeld te worden. De andere voordelen zijn bijvoorbeeld maaltijdcheques of een ander gelijkwaardig voordeel.

Wie betaalt mijn ecocheques?

Alle werkgevers dienen ecocheques te betalen aan hun werknemers die gedurende de bovenvermelde periodes gewerkt hebben. De betaling gebeurt in de maand december die volgt op de referteperiode. Bijvoorbeeld, de betaling diende te gebeuren in december 2020 voor de referteperiode van december 2019 tot november 2020.

Bijkomende informatie kunt u vinden op de site: myecocheques.be

FORFAITAIRE LONEN

De forfaitaire lonen zijn de minimumlonen die van toepassing zijn voor de werknemers die betaald worden op dienstpercentage. Ze dienen als basis voor de berekening van de sociale zekerheid (werkloosheid, ziekte, brugpensioen, ...).

FORFAITAIRE LONEN VAN TOEPASSING VANAF 1 APRIL 2020

	functie	leeftijd	dagloon		omgerekend uurloon (38 urenweek)
			6-dagenweek	5-dagenweek	
HOTEL	loopjongen(-meisje)		84,69	101,67	13,37
	voiturier – portier		85,20	102,28	13,45
	kruier		84,69	101,67	13,37
	kamermeisje(-jongen)	19+	86,43	103,76	13,65
		18	84,69	101,67	13,37
	conciërge		102,18	122,67	16,13
	chef conciërge		123,97	148,83	19,57
ROOMSERVICE	hulp-etage-kelner		84,69	101,67	13,37
	etage-kelner		101,18	121,47	15,98
	assistent oberkelner		123,88	148,72	19,56
	oberkelner (maitre d'hotel)		132,88	159,52	20,98
RESTAURANT	hulpkelner-afruimer – hulpkelner-suite	18+	84,69	101,67	13,37
	hulpkelner-rijleider	18+	84,69	101,67	13,37
	½ rijleider		97,76	117,36	15,44
	kelner – rangkelner		101,18	121,47	15,98
	eerste rangkelner – wijnkelner		104,26	125,16	16,46
	assistent oberkelner		123,88	148,72	19,56
	oberkelner (maitre d'hotel)		132,88	159,52	20,98
BANKET	hulpkelner-commis		84,69	101,67	13,37
	banketkelner	22+	86,83	104,24	13,71
		18-21	85,58	102,73	13,51
	½ rijleider		91,17	109,45	14,39
	rijleider		101,18	121,47	15,98
	eerste rangkelner		104,26	125,16	16,46
	assistent oberkelner		123,88	148,72	19,56
oberkelner (maitre d'hotel)		132,88	159,52	20,98	
BRASSERIE, TAVERNE, BISTRO	kelner		101,18	121,47	15,98
CAFE	kelner		94,43	113,36	14,91
BAR	hulp barman	20+	85,61	102,78	13,52
		18-19	84,69	101,67	13,37
	barman		101,18	121,47	15,98
	verantwoordelijke barman		104,26	125,16	16,46
ALLERLEI	aangestelde toiletten - kleedkamer		84,69	101,67	13,37

MINIMUMLONEN VAN TOEPASSING IN DE HORECA

MINIMUMLONEN VAN TOEPASSING IN DE HORECA VANAF 1 JANUARI 2021 (UURLONEN)

	CAT I = CAT II	CAT III	CAT IV	CAT V	CAT VI	CAT VII	CAT VIII	CAT IX
00	12,2723	12,3433	12,8856	13,6239	13,9845	15,9005	17,1301	18,2178
1 (*)	12,8225	12,9411	13,4800	14,1141	14,5317	16,0979	17,3341	18,4297
2	13,0762	13,1972	13,7959	14,4062	14,8795	16,2859	17,5300	18,6305
3	13,3149	13,4813	14,0458	14,6338	15,1567	16,4750	17,7230	18,8274
4	13,4861	13,7032	14,1745	14,7948	15,3709	16,6605	17,9176	19,0305
5	13,4861	13,7960	14,3606	14,8884	15,5101	16,8511	18,1153	19,2337
6	13,4861	13,8912	14,3606	14,9823	15,6542	17,0381	18,3091	19,4335
7	13,4861	13,8912	14,5466	15,0758	15,7976	17,2306	18,5080	19,6385
8	13,4861	13,8912	14,5466	15,1694	15,9375	17,4239	18,7084	19,8421
9	13,6076	14,0133	14,6752	15,3019	16,0748	17,5794	18,8758	20,0202
10	13,6076	14,0133	14,6791	15,3055	16,0810	17,5879	18,8847	20,0286
11	13,6076	14,0133	14,6835	15,3096	16,0868	17,5965	18,8925	20,0372
12	13,6076	14,0133	14,6871	15,3134	16,0926	17,6048	18,9012	20,0452
13	13,6076	14,0133	14,6910	15,3172	16,0982	17,6086	18,9047	20,0491
14	13,7292	14,1353	14,8162	15,4497	16,2360	17,7653	19,0741	20,2286
15	13,7292	14,1353	14,8204	15,4533	16,2421	17,7748	19,0841	20,2388
16	13,7292	14,1353	14,8204	15,4533	16,2421	17,7804	19,0896	20,2448
17	13,7292	14,1353	14,8204	15,4533	16,2421	17,7860	19,0960	20,2505
18	13,7292	14,1353	14,8204	15,4533	16,2421	17,7860	19,0960	20,2505
19	13,8507	14,2575	14,9416	15,5819	16,3739	17,9338	19,2546	20,4207
20	13,8507	14,2575	14,9416	15,5819	16,3739	17,9338	19,2546	20,4207
21	13,8507	14,2575	14,9475	15,5885	16,3807	17,9381	19,2597	20,4258
22	13,8507	14,2575	14,9475	15,5885	16,3807	17,9381	19,2597	20,4258
23	13,8507	14,2575	14,9475	15,5885	16,3807	17,9435	19,2659	20,4317
24	13,9717	14,3795	15,0692	15,7170	16,5125	18,0911	19,4249	20,6017
25	13,9717	14,3795	15,0692	15,7170	16,5125	18,0911	19,4249	20,6017
26	13,9717	14,3795	15,0752	15,7236	16,5189	18,0959	19,4297	20,6069
27	13,9717	14,3795	15,0752	15,7236	16,5189	18,0959	19,4297	20,6069
28	13,9717	14,3795	15,0752	15,7236	16,5189	18,1018	19,4353	20,6128
29	14,0936	14,5017	15,1962	15,8520	16,6512	18,2485	19,5953	20,7826
30	14,0936	14,5017	15,1962	15,8520	16,6512	18,2485	19,5953	20,7826
31	14,0936	14,5017	15,2030	15,8582	16,6575	18,2532	19,5997	20,7880
32	14,0936	14,5017	15,2030	15,8582	16,6575	18,2532	19,5997	20,7880
33	14,0936	14,5017	15,2030	15,8582	16,6575	18,2592	19,6053	20,7938
34	14,2151	14,6238	15,3240	15,9871	16,7892	18,4070	19,7648	20,9638
35	14,2151	14,6238	15,3240	15,9871	16,7892	18,4070	19,7648	20,9638
36	14,2151	14,6238	15,3304	15,9933	16,7963	18,4115	19,7699	20,9682
37	14,2151	14,6238	15,3304	15,9933	16,7963	18,4115	19,7699	20,9682
38	14,2151	14,6238	15,3304	15,9933	16,7963	18,4168	19,7754	20,9746
39	14,3363	14,7458	15,4514	16,1216	16,9283	18,5643	19,9351	21,1447
40	14,3363	14,7458	15,4514	16,1216	16,9283	18,5643	19,9351	21,1447
41	14,3363	14,7458	15,4582	16,1284	16,9348	18,5690	19,9398	21,1492
42	14,3363	14,7458	15,4582	16,1284	16,9348	18,5690	19,9398	21,1492
43	14,3363	14,7458	15,4582	16,1284	16,9348	18,5742	19,9455	21,1555
44	14,4577	14,8681	15,5791	16,2566	17,0662	18,7220	20,1051	21,3257
45	14,4577	14,8681	15,5791	16,2566	17,0662	18,7220	20,1051	21,3257

(*) overstap van functiejaar 0 naar 1 : 6 maanden na indiensttreding

Op deze pagina vindt u de minimumlonen die van toepassing zijn in de Horeca, namelijk in hotels, restaurants, cafés, tavernes, bistro's, enz. EN in de cateringbedrijven.

MINIMUMLONEN VAN TOEPASSING IN DE HORECA VANAF 1 JANUARI 2021 (MAANDLONEN)

	CAT I = CAT II	CAT III	CAT IV	CAT V	CAT VI	CAT VII	CAT VIII	CAT IX
00	2.020,84	2.032,53	2.121,83	2.243,40	2.302,78	2.618,28	2.820,76	2.999,86
1 (*)	2.111,44	2.130,97	2.219,71	2.324,12	2.392,89	2.650,79	2.854,35	3.034,76
2	2.153,21	2.173,14	2.271,72	2.372,22	2.450,16	2.681,74	2.886,61	3.067,82
3	2.192,52	2.219,92	2.312,87	2.409,70	2.495,80	2.712,88	2.918,39	3.100,24
4	2.220,71	2.256,46	2.334,07	2.436,21	2.531,07	2.743,43	2.950,43	3.133,69
5	2.220,71	2.271,74	2.364,71	2.451,62	2.554,00	2.774,81	2.982,98	3.167,15
6	2.220,71	2.287,42	2.364,71	2.467,08	2.577,72	2.805,61	3.014,90	3.200,05
7	2.220,71	2.287,42	2.395,34	2.482,48	2.601,34	2.837,30	3.047,65	3.233,81
8	2.220,71	2.287,42	2.395,34	2.497,89	2.624,37	2.869,13	3.080,65	3.267,33
9	2.240,72	2.307,52	2.416,52	2.519,71	2.646,98	2.894,74	3.108,21	3.296,66
10	2.240,72	2.307,52	2.417,16	2.520,30	2.648,00	2.896,14	3.109,68	3.298,04
11	2.240,72	2.307,52	2.417,88	2.520,98	2.648,96	2.897,56	3.110,96	3.299,46
12	2.240,72	2.307,52	2.418,47	2.521,61	2.649,91	2.898,92	3.112,40	3.300,77
13	2.240,72	2.307,52	2.419,12	2.522,23	2.650,84	2.899,55	3.112,97	3.301,42
14	2.260,74	2.327,61	2.439,73	2.544,05	2.673,53	2.925,35	3.140,87	3.330,97
15	2.260,74	2.327,61	2.440,42	2.544,64	2.674,53	2.926,92	3.142,51	3.332,65
16	2.260,74	2.327,61	2.440,42	2.544,64	2.674,53	2.927,84	3.143,42	3.333,64
17	2.260,74	2.327,61	2.440,42	2.544,64	2.674,53	2.928,76	3.144,47	3.334,58
18	2.260,74	2.327,61	2.440,42	2.544,64	2.674,53	2.928,76	3.144,47	3.334,58
19	2.280,75	2.347,73	2.460,38	2.565,82	2.696,23	2.953,10	3.170,59	3.362,61
20	2.280,75	2.347,73	2.460,38	2.565,82	2.696,23	2.953,10	3.170,59	3.362,61
21	2.280,75	2.347,73	2.461,35	2.566,91	2.697,35	2.953,81	3.171,43	3.363,45
22	2.280,75	2.347,73	2.461,35	2.566,91	2.697,35	2.953,81	3.171,43	3.363,45
23	2.280,75	2.347,73	2.461,35	2.566,91	2.697,35	2.954,70	3.172,45	3.364,42
24	2.300,67	2.367,82	2.481,39	2.588,06	2.719,06	2.979,00	3.198,63	3.392,41
25	2.300,67	2.367,82	2.481,39	2.588,06	2.719,06	2.979,00	3.198,63	3.392,41
26	2.300,67	2.367,82	2.482,38	2.589,15	2.720,11	2.979,79	3.199,42	3.393,27
27	2.300,67	2.367,82	2.482,38	2.589,15	2.720,11	2.979,79	3.199,42	3.393,27
28	2.300,67	2.367,82	2.482,38	2.589,15	2.720,11	2.980,76	3.200,34	3.394,24
29	2.320,75	2.387,95	2.502,31	2.610,29	2.741,90	3.004,92	3.226,69	3.422,20
30	2.320,75	2.387,95	2.502,31	2.610,29	2.741,90	3.004,92	3.226,69	3.422,20
31	2.320,75	2.387,95	2.503,43	2.611,32	2.742,93	3.005,69	3.227,42	3.423,09
32	2.320,75	2.387,95	2.503,43	2.611,32	2.742,93	3.005,69	3.227,42	3.423,09
33	2.320,75	2.387,95	2.503,43	2.611,32	2.742,93	3.006,68	3.228,34	3.424,04
34	2.340,75	2.408,05	2.523,35	2.632,54	2.764,62	3.031,02	3.254,60	3.452,04
35	2.340,75	2.408,05	2.523,35	2.632,54	2.764,62	3.031,02	3.254,60	3.452,04
36	2.340,75	2.408,05	2.524,40	2.633,56	2.765,79	3.031,76	3.255,44	3.452,76
37	2.340,75	2.408,05	2.524,40	2.633,56	2.765,79	3.031,76	3.255,44	3.452,76
38	2.340,75	2.408,05	2.524,40	2.633,56	2.765,79	3.032,63	3.256,35	3.453,82
39	2.360,71	2.428,14	2.544,33	2.654,69	2.787,53	3.056,92	3.282,65	3.481,83
40	2.360,71	2.428,14	2.544,33	2.654,69	2.787,53	3.056,92	3.282,65	3.481,83
41	2.360,71	2.428,14	2.545,45	2.655,81	2.788,60	3.057,69	3.283,42	3.482,57
42	2.360,71	2.428,14	2.545,45	2.655,81	2.788,60	3.057,69	3.283,42	3.482,57
43	2.360,71	2.428,14	2.545,45	2.655,81	2.788,60	3.058,55	3.284,36	3.483,60
44	2.380,70	2.448,28	2.565,36	2.676,92	2.810,23	3.082,89	3.310,64	3.511,63
45	2.380,70	2.448,28	2.565,36	2.676,92	2.810,23	3.082,89	3.310,64	3.511,63

(*) overstap van functiejaar 0 naar 1 : 6 maanden na indiensttreding

VOND JE DEZE KRANT NUTTIG ?

AARZEL DAN NIET OM HEM TE TONEN AAN JE COLLEGA'S!

Bij ACV Voeding en Diensten krijg je regelmatig informatie in verband met je rechten (loon, premies, enz.) en word je verdedigd indien er zich een probleem voordoet. Bovendien krijg je dankzij de syndicale premie een groot deel van je bijdragen terugbetaald.

Heb je vragen of wil je lid worden, neem dan contact op met een van onze kantoren (zie bovenstaande adressen) of ga naar www.acv-voeding-diensten.be.

PERSOONLIJKE GEGEVENS

Geslacht: M / V * Taal: NL - FR - D * Communicatietaal: NL - FR - D *

Naam: Voornaam:

Straat: Nr.: Bus:

Postcode: Gemeente:

Land: Nationaliteit:

Rijksregisternr.: Geboortedatum:

IBAN: BIC:

Telefoon: Gsm:

E-mail:

Ik geef mijn akkoord aan het ACV, dat zij kennis kunnen nemen van mijn gegevens die op de kruispuntbank sociale zekerheid kunnen geraadpleegd worden.

AKKOORD / NIET AKKOORD*

WERKGEVER

Grensarbeid: Nederland - Frankrijk - Duitsl. - Lux.*

Naam onderneming:

Straat: Nr.: Bus:

Postcode: Gemeente:

KBO: RSZ:

Paritair Comité:

Begin tewerkstelling: Sector:

Statuut: Voltijds/Deeltijds* uren /

Ik wens lid te worden vanaf:

Ik kom over van: ABVV / ACLVB* en was daar lid sinds:

Ik wens mijn bijdrage te betalen via: mandaat (domiciliëring) / overschrijving*

Datum: / / Handtekening:

* Schrapen wat niet past

I
N
S
C
H
R
I
J
V
I
N
G
S
F
O
R
M
U
L
I
E
R

van A tot Z

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