NIEUWIGHEDEN

Vrijwillige overuren, centenindex, enz.

DE ACV HORECAKRANT

EDITIE JULI 2026

Ook in 2026 blijven wij jullie rechten verdedigen op alle fronten!

“Wij willen kwaliteitsvolle tewerkstelling garanderen in de sector. Daarom zullen we blijven strijden voor vaste contracten.”

EINDEJAARSPREMIE

Om er zeker van te zijn dat je de premie ontvangt, controleer je bankrekening-nummer op het portaal van het Sociaal Fonds!

ALLE DETAILS IN DEZE KRANT EN BOVENDIEN:

Gedetailleerde informatie over je contract, loon, premies, arbeidsduur, pensioen,...

ACV
Voeding en Diensten

INHOUD

04 **1. Arbeidsovereenkomst**

08 **2. Arbeidsduur**

12 **3. Loon**

15 **4. Premies en vergoedingen**

22 **5. Verloven, tijdelijke werkloosheid & ziekte**

27 **6. Ontslag en ontslagname**

33 **7. Brugpensioen en pensioen**

36 **8. Gezondheid en welzijn op het werk**

38 **9. Syndicale aanwezigheid in het bedrijf**

40 **10. Vorming**

ACV Voeding en Diensten

In deze informatiekrant geeft ACV Voeding en Diensten (*) je een samenvatting van de belangrijkste akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) die momenteel van toepassing zijn in de Horeca. Voor alle andere zaken die niet geregeld zijn op vlak van de Horecasector en die dus behoren tot de algemene wetgeving kan je de Wegwijzer Sociale Wetgeving van het ACV raadplegen of contact opnemen met de plaatselijk secretariaten van ACV Voeding en Diensten. Je vindt de adressen en telefoonnummers achteraan deze krant.

BESTE LID

Het voorbije jaar was sociaal bijzonder woelig. De aangekondigde maatregelen van de Arizona-regering zullen in 2026 nog meer onrust veroorzaken bij heel wat werknemers, en zeker bij het horecapersoneel. De minimale contractuele arbeidsduur staat ter discussie, de aanvallen op de indexering blijven aanhouden, eerdere afspraken rond het pensioen worden verbroken, en precaire statuten zoals flexijobs blijven zich uitbreiden. Daarbovenop komt ook meer druk richting overuren, nacht- en weekendwerk, én een nulmarge waardoor lonen niet kunnen stijgen — behalve via maaltijdcheques.

Ons eisenbundel voor de sector was dan ook duidelijk: **betere koopkracht, minder flexibiliteit, meer werkbaar werk, duurzame loopbanen en een toekomstvisie voor de sector.**

Toch werden al deze voorstellen zonder aarzelen afgewezen. Werkgevers blijven kiezen voor jobstudenten, flexijobs en gelegenheidswerkers, in plaats van te investeren in stabiele, volwaardige jobs — terwijl ze tegelijk klagen over een structureel personeelstekort. Een sector die zo afhankelijk blijft van precaire statuten, heeft geen duurzame toekomst.

Al onze vragen kregen een njet. Sterker nog: de werkgevers vroegen opnieuw om de jongerenlonen te verlagen. Hun eenzijdige focus op precair werk brengt de kwaliteit die onze sector kenmerkt rechtstreeks in gevaar. Daardoor kwam er geen sectorakkoord voor 2025–2026.

Als ACV gaven we een duidelijk antwoord: **door de lonen van bepaalde werknemers te verlagen, verhoog je de lonen van anderen niet.** Maak de sector opnieuw aantrekkelijk! Wij blijven geloven in het enthousiasme en engagement van iedereen die werkt in hotels, restaurants, cafés, discotheken, cateringbedrijven, vakantieparken… maar dit vraagt ook erkenning en respect!

In ondernemingen met vakbondsvertegenwoordiging zetten onze afgevaardigden zich volop in om tot degelijke ondernemingsakkoorden te komen. Ook in bedrijven zonder afgevaardigden kunnen leden rekenen op de ondersteuning van onze ACV-secretariaten. Heb je vragen over je werk in de sector? Neem dan zeker contact op met één van onze secretariaten. Deze horecakrant helpt je alvast om volledig geïnformeerd te zijn over je rechten.

Ook in 2026 kan je blijven rekenen op ACV Voeding en Diensten — de actiefste horecavakbond van het land. De uitdagingen zijn groot: flexibiliteit terugdringen, koopkracht verbeteren, werk en privé beter in balans brengen, en blijven vechten voor vaste duurzame contracten in de sector.

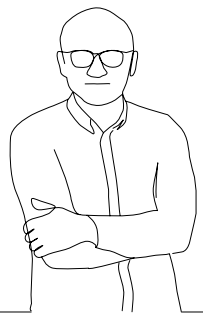
Op 1 januari 2026 werden de lonen en vergoedingen in de sector met **2,189%** geïndexeerd.

In deze horecakrant vind je alles wat je moet weten als werknemer.

Veel leesplezier!

Kris Vanautgaerden

Nationaal secretaris



Arbeidscontract

- WERD JE AANGENOMEN IN EEN HORECAZAAK? PROFICIAT! JE GAAT EEN ARBEIDSOVEREENKOMST AFSLUITEN MET JE WERKGEVER.
- ER ZIJN VERSCHILLENDE CONTRACTEN MOGELIJK : VAN BEPAALDE DUUR OF ONBEPAALDE DUUR, VOLTIJDS OF DEELTIJDS, MAAR OOK STUDENTENCONTRACT, FLEXI-JOBCONTRACT, ...
- LEES JE CONTRACT GOED DOOR EN GA ZEKER NA OF DE ONDERSTAANDE REGELS NAGELEEFD WERDEN! AARZEL NIET OM CONTACT OP TE NEMEN MET ONS BIJ TWIJFEL.

SCHRIFTELIJK ARBEIDSCONTRACT?

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
- 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.

Voor de flexi-jobs gelden er specifieke regels.

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*

DEELTIJDS WERK

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 vermeld worden.

➜ *Zie ook hoofdstuk "Arbeidsduur"*

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.

FLEXI-JOB

Elke werknemer die al een arbeidsovereenkomst van minimum 4/5e heeft bij een andere werkgever kan, in de horeca of elders, een flexi-job uitoefenen. Of de werknemer voldoet aan die voorwaarde hangt af van zijn situatie 3 kwartalen voor het begin van de prestaties als flexi-jobber. De contracten voor flexi-jobs, studenten, stagiairs of gelegenheidsarbeid komen niet in aanmerking voor de 4/5e tewerkstelling.

HOE VERLOOPT DIT?
De werknemer en werkgever moeten voor elke prestatie een kadercontract sluiten. Dit is een soort burgerlijk contract dat het kader schept waarin de echte arbeidsovereenkomsten moeten worden gesloten!

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 moet 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.

➜ *Zie ook hoofdstukken "Loon" en "Premies en vergoedingen"*

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!

EXTRA'S

Extra's (of gelegenheidswerknemers) komen in de horeca zeer veel voor. Dikwijls is het onderscheid m.b.t. de tewerkstelling van deeltijdse werknemers en extra's heel klein.
Extra's of gelegenheidswerknemers 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 S van Schriftelijk arbeidscontract*
➜ *zie ook "Arbeidsovereenkomst" en "Premies en vergoedingen"*

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!

UITZENDARBEID

De interims – de werknemers tewerkgesteld via een uitzendkantoor – in de horeca hebben eveneens recht op de lonen en vergoedingen die in deze Horecakrant vermeld staan.

Wat de 2e pensioenpijler betreft, betalen de werkgevers geen bijdrage. De werknemers hebben geen toegang tot het sectoraal aanvullend pensioen. Ter compensatie krijgen zij een loonsupplement (de zogenaamde pensioenpremie).

PROEFPERIODE

NIEUW! Vanaf 1 augustus 2026 wordt de opzegtermijn voor nieuwe contracten tijdens de eerste zes maanden van het contract teruggebracht tot één week.
Voor contracten die vóór 1 augustus zijn ondertekend, blijft de klassieke opzegtermijn van kracht.

Studenten en interims: de eerste 3 dagen vormen de proefperiode. Indien de werknemer binnen die 3 dagen ontslagen wordt, heeft hij geen opzeg. Er is geen proefperiode indien er meerdere opeenvolgende interim-contracten werden opgesteld voor dezelfde functie op dezelfde plek bij dezelfde gebruiker.

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.

Arbeidsduur

- IN DE HORECA WERKEN VOLTIJDSE WERKNEMERS GEMIDDELD 38 UUR PER WEEK.
- 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).
- HET KAN DUS DAT JE DE ENE PERIODE MEER WERKT DAN DE ANDERE. DE OPGELOPEN OVERUREN KUNNEN GERECUPEREERD WORDEN IN DIE RUSTIGE PERIODES. HET DOEL IS DAT JE OP HET EINDE VAN HET JAAR GEEN TE RECUPEREREN OVERUREN MEER OVER HEBT!

MINIMALE ARBEIDSDUUR VOOR DEELTIJDSE WERKNEMERS

Een deeltijdse werknemer moet een contract hebben van minimum 10u per week met prestaties van minimum 2u per dag.

Maar sinds 1 juni 2026 heeft de regering de arbeidsduur verminderd. Voortaan zijn contracten van minimum 3u48min per week toegelaten, met prestaties van minstens 3u per dag.

Volgens ons (en het ministerie van Werk) blijft de regel van minimum 10u per week van toepassing. Maar volgens de werkgevers zijn contracten van minimum 3u48min nu de regel.

We gaan dus in gesprek met de werkgevers om de situatie uit te klaren en snel een oplossing te vinden. Wij houden je op de hoogte van het dossier. Heb je vragen, neem dan zeker contact op met onze diensten.

WERKEN OP EEN ZONDAG OF OP EEN FEESTDAG

WAT INDIEN JE 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. Deze dag kan echter samenvallen met een inactiviteitsdag van de werknemer.

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

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

In de horeca krijg je voor zondagswerk een toeslag (premie). Die bedraagt **2 EUR per gepresteerd uur** met een maximum van 12 EUR.

WAT INDIEN JE TIJDENS EEN FEESTDAG MOET WERKEN?
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)
- 21 juli (nationale feestdag)
- Paasmaandag
- 15 augustus (O.L.V.-Hemelvaart)
- 1 mei (feest van de arbeid)
- 1 november (Allerheiligen)
- Hemelvaartsdag
- 11 november (Wapenstilstand)
- Pinkstermaandag
- 25 december (Kerstmis)

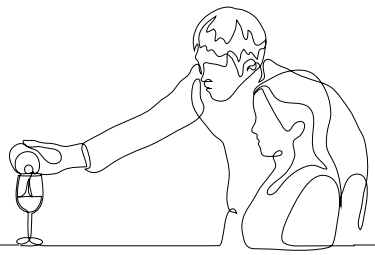
Wanneer een werknemer tijdens een feestdag moet werken, heeft hij recht op:
- het loon voor de geleverde prestaties tijdens de feestdag;
- betaalde compensatierust (inhaalrust);
- én een toeslag (of premie).

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**

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 FEESTDAG	DUUR VAN DE BETAALDE INHAALRUST
meer dan 4 uur gewerkt op een feestdag	volledige dag inhaalrust
minder dan 4 uur gewerkt op een feestdag	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.
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.

TEWERKSTELLING VAN JONGE WERKNEMERS (JONGER DAN 18 JAAR) OP EEN FEESTDAG OF ZONDAG
Jonge werknemers van minder dan 18 jaar (minderjarigen) mogen werken op feestdagen en 1 zondag op 2. De compensatierust moet worden toegekend binnen de 6 dagen die volgen op de feestdag of de zondag. De werkgevers die wensen een jonge werknemer tewerk te stellen op een feestdag of zondag moeten de inspecteur-districthoofd van de sociale inspectie hiervan minstens 5 dagen op voorhand schriftelijk op de hoogte brengen.

OVERUREN

Voortaan bestaan er twee soorten overuren:

• Zonder motief: dit zijn vrijwillige overuren waarvoor een motief niet nodig is. Een werknemer moet een schriftelijk akkoord tekenen met de werkgever om 360 vrijwillige overuren te kunnen presteren per jaar (waarvan 240 uur bruto/netto (en dus zonder compensatierust of overloon)). Dit quota stijgt naar 450 uur per jaar als de werknemer tewerkgesteld is in een onderneming met een elektronische kassa (waarvan 360 uur bruto/netto (en dus zonder compensatierust of overloon)).

• 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.

RECUPERATIE ONDER DE VORM VAN LATER OP TE NEMEN COMPENSATIERUST:

- Overuren zonder motief kunnen niet gerecupereerd worden.
- Overuren met motief kunnen gerecupereerd worden. De werknemer heeft de keuze. Hij kan er voor kiezen om ze allemaal te recupereren, of slechts een gedeelte of niets.

BETALING:
- 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 (120 uur (bedrijf zonder kassa) of 90 uur (bedrijf met kassa) – vrijwillig, zonder recuperatie)):
  - Het loon en het overloon worden betaald op het einde van de maand van de 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.

VOOR:
- Overuren met motief die de werknemers niet willen recupereren onder de vorm van compensatierust.
- En overuren zonder motief (360 uur in een bedrijf met kassa of 240 uur in een bedrijf zonder kassa):

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.

DEELTIJDSE WERKNEMERS
Ze kunnen sinds 1 april 2026 nog enkel vrijwillige overuren presteren als er voldaan is aan 2 voorwaarden: er moet sprake zijn van tijdelijke vermeerdering van werk en de werknemer moet al minstens 3 jaar deeltijds werken.
Deeltijdsen die reeds vóór 18 mei 2026 een overeenkomst afsloten en die niet voldoen aan de huidige voorwaarden kunnen vrijwillige overuren blijven presteren.
Wie in thematisch verlof is (bv ouderschapsverlof) is kan geen vrijwillige overuren presteren.

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.

RUSTTIJD TUSSEN BEËINDIGING EN HERVATTING VAN HET WERK

Werknemers hebben recht op een rusttijd of onderbreking van minstens 11 uur tussen twee prestaties. 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.

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.

De werkgever moet enkel een algemeen kader voor de toepassing van variabele uurroosters van deeltijds werk voorzien in zijn arbeidsreglement.

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

Vanaf 1 januari 2023, voor de deeltijdse werknemers met een variabel uurrooster moeten de uurroosters minstens 3 werkdagen op voorhand meegedeeld worden met de betrokken werknemer via de aanplakking van een gedateerd bericht.

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

ACV Voeding en Diensten

ACV Voeding en Diensten kan je informeren of jouw werkgever de toelating heeft om dit toe te passen.

Loon

➜ OP 1 JANUARI 2026 VERHOGEN DE LONEN VAN ALLE WERKNEMERS IN DE HORECASECTOR ALS GEVOLG VAN EEN POSITIEVE INDEXERING:
Alle lonen worden met 2,189% geïndexeerd, zowel de minimumlonen als de werkelijk betaalde lonen.

➜ DE REGERING HEEFT BESLOTEN OM IN 2026 EN 2028 EEN INDEXSPRONG DOOR TE VOEREN: Deze gedeeltelijke indexsprong is enkel van toepassing op werknemers met een loon van meer dan 4000 € bruto per maand, oftewel 24,3 € bruto per uur voor een 38-urenweek. Enkel het baremieke of contractuele voltijdse basisloon wordt in rekening genomen. Voor deeltijdse werknemers wordt het referentieloon omgezet in een voltijds loon. Dat wordt gedaan overeenkomstig de tewerkstellingsbreuk.

Hoeveel geld zullen werknemers verliezen?
Vanaf 1 juni 2026 zal de volgende indexering in de sector met 2% verminderd worden voor het gedeelte van de lonen boven de 4000 €.

Voorbeeld: een werknemer heeft een brutoloon van 5000 €. De indexering bedraagt 3,2%. De eerste schijf van 4000 € wordt geïndexeerd aan 3,2% zoals vroeger. Op het bedrag daarboven (1000 €) wordt de indexering verminderd met 2%. Die 1000 € zullen slechts geïndexeerd worden aan 1,2% in plaats van aan 3,2%. De werknemer zal dus 20 € indexering verliezen (2% van 1000 €).

FUNCTIECLASSIFICATIE

Wanneer een werknemer in dienst treedt, moet de werkgever hem een referentiefunctie toekennen in zijn arbeidsovereenkomst. Deze functie is ondergebracht in een specifieke looncategorie die zijn minimumloon zal bepalen.
Het loon van een werknemer is dus gebaseerd op de functie die hij uitoefent en op zijn anciënniteit binnen die functie.
Op het einde van de krant vind je de tabel met alle bestaande functies in de horeca met de bijbehorende looncategorieën.

FORFAITAIRE LONEN (DIENSTPERCENTAGE)

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.

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 juli 2026), vind je op het einde van de krant.

TRONC

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 “hoger” de functie, hoe groter het deel van de fooien waar men recht op heeft).

SEIZOENSARBEIDER

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).

ACV Voeding en Diensten

Contacteer ACV Voeding en Diensten voor bijkomende informatie over het statuut van seizoenarbeiders.

LONEN VAN WERKNEMERS IN FLEXI-JOB

Het minimumloon dat de regering heeft opgelegd bedraagt 12,11 EUR euro netto per uur (index 1 september 2026). Daarbovenop komt het flexi-vakantiegeld van 7,67% dat rechtstreeks betaald wordt. Het minimumloon bedraagt dus 13,04 euro per uur. De werknemer kan altijd een nettoloon onderhandelen met de werkgever (max 21 EUR). De werknemer betaalt geen sociale bijdragen noch belastingen op dat flexi-loon tot 18.809 EUR per jaar.

STUDENTENLONEN

Jongeren met een studentencontract hebben specifieke loonvoorwaarden:

- 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.

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

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.

Interesse? Contacteer het ACV-dienstencentrum in jouw buurt, of raadpleeg de website www.jongacv.be of www.hetacv.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 11 euro bijdrage in plaats van 22,52 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.

Premies en vergoedingen

➜ OP 1 JANUARI 2026 WERDEN DE VERGOEDINGEN EN DE ONDERSTAANDE TOESLAGEN GEÏNDEXEERD MET 2,189%:
- ARBEIDSKLEDIJ
- TOESLAG VOOR NACHTARBEID
- FLEXIBILITEITSTOESLAG IN DE CATERING

➜ IN DE SECTOR BESTAAN ER BOVENDIEN NOG ANDERE PREMIES EN VERGOEDINGEN, ZOALS DE EINDEJAARSPREMIE, DE ECOCHEQUES, DE VERGOEDINGEN VOOR VERVOERSKOSTEN,... ZONDER OOK DE SYNDICALE PREMIE TE VERGETEN!

! *De premies en vergoedingen onder dit hoofdstuk gelden voor alle types werknemers (loontrekkenden, flexi-jobs,...), tenzij anders vermeld.*

ARBEIDSKLEDIJ - UNIFORMEN

In de meeste ondernemingen kunnen de werknemers verplicht worden om een uniform (traditiegetrouw) of werkkledij (om zich niet vuil te maken) te dragen. In beide gevallen moet de werkgever deze kledij gratis ter beschikking stellen, onderhouden en vervangen.

De uniformen en arbeidskledij worden opgenomen en beschreven per functie in het arbeidsreglement.

Indien de werkgever de uniformen en werkkledij niet ter beschikking stelt en niet zorgt voor het onderhoud en het reinigen ervan, kunnen de werknemers daar zelf voor instaan en krijgen zij daarvoor de volgende vergoeding:

- **2,20 euro** per arbeidsdag voor het leveren (het zelf aankopen) van de werkuniform of de kledij en
- **2,20 euro** per arbeidsdag voor het zelf wassen en zelf onderhouden van de werkuniform of de kledij.

Indien de werknemer zelf de werkuniformen of de kledij moet aankopen en onderhouden (wassen), ontvangt hij dus een vergoeding van 4,40 euro per dag.

Deze bedragen zijn van toepassing vanaf 1 januari 2026. Het bedrag van de vergoeding wordt elk jaar op 1 januari geïndexeerd.

Het is de werkgever niet toegestaan het opgelegde werkuniform of de opgelegde werkkledij slechts gedeeltelijk ter beschikking te stellen of te onderhouden. 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.

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 2026 bedraagt deze toeslag **1,6209** 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
- Jonge 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.

CATERING - FLEXIBILITEITSTOESLAG

Werknemers (arbeiders en bedienden) in cateringbedrijven hebben recht op een flexibiliteitstoeslag als ze periodiek terugkerend of herhaaldelijk (in de loop van de dag, de week of de maand) meerdere referentiefuncties uitoefenen

BEDRAG VAN DE FLEXIBILITEITSTOESLAG (VAN TOEPASSING VANAF 1 JANUARI 2026)

	BEDRAG VAN DE FLEXIBILITEITSTOESLAG PER UUR *(bovenop het minimumloon)*		
ANCIËNNITEIT	A	B	C
minder dan 5 jaar anciënniteit	€ 0,1788	€ 0,2767	€ 0,3255
van 5 tot minder dan 10 jaar anciënniteit	€ 0,2277	€ 0,3581	€ 0,4070
van 10 tot minder dan 15 jaar anciënniteit	€ 0,2931	€ 0,4395	€ 0,4880
minstens 15 jaar anciënniteit	€ 0,3418	€ 0,5211	€ 0,5697

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

Het bedrag van de flexibiliteitstoeslag hangt af van:
- de referentiefuncties die de werknemer uitoefent;
- de anciënniteit die de werknemer heeft in de onderneming.

De flexibiliteitstoeslag wordt betaald bovenop het minimumloon. Het bedrag van de flexibiliteitstoeslag wordt jaarlijks geïndexeerd.
Ondernemingen die reeds een loon, met inbegrip van flexibiliteitspremies, betalen dat gelijkwaardig of hoger is dan het minimumloon verhoogd met de flexibiliteitstoeslag, kunnen vrijgesteld worden van toepassing hiervan.

ZONDAGWERK – TOESLAG

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**.

FEESTDAG – TOESLAG

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**

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.
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 werkloos is geweest omwille van de coronacrisis ontvangt een volledige eindejaarspremie.

De eindejaarspremie voor de “extra’s”
De werknemers die als extra’s zijn tewerkgesteld hebben recht op een eindejaarspremie op voorwaarde dat zij minstens 44 dagen tijdens het kalenderjaar bij dezelfde werkgever hebben gewerkt.

De eindejaarspremie voor werknemers in flexi-job
Indien het flexijob-contract voldoet aan de voorwaarden om de premie te verkrijgen (ononderbroken contract van 2 maanden) en de werkgever bereid is om ze te betalen, dan kan de werknemer de premie ontvangen

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 geen recht meer op een eindejaarspremie.

Pensioen: een werknemer die met wettelijk pensioen of met vervroegd pensioen gaat heeft recht op een eindejaarspremie.

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.
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).

Je kunt jouw eindejaarspremie raadplegen op het portaal: https://portaal.fondshoreca.be/

OPGELET ! Controleer op het portaal van het Sociaal Fonds of je bankrekeningnummer correct is!

ECOCHEQUE

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 moest een ondernemingsakkoord afgesloten worden tussen werkgever en werknemers vóór 31 december 2025. 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.

HOEVEEL ECOCHEQUES?
Om recht te hebben op ecocheques in 2025 moet de werknemer in de horeca gewerkt hebben tussen 1 december 2024 en 30 november 2025. Indien de werknemer gedurende deze volledige referteperiode voltijds gewerkt heeft, heeft hij het maximumbedrag van 250 euro ontvangen. Indien hij daarentegen deeltijds gewerkt heeft of is beginnen te werken tijdens de referteperiode, heeft hij recht op een bedrag in verhouding tot zijn arbeidsprestaties. De berekening gebeurt op basis van het aantal effectief gepresteerde en gelijkgestelde dagen.

➜ *zie ook hoofdstuk gelijkgestelde dagen*

Nieuw! Voortaan behouden ontslagen werknemers (met een te presteren opzeg) die een tegenopzeg indienen om zo sneller elders aan de slag te kunnen hun recht op de eindejaarspremie! Werknemers met een contract van bepaalde duur waarvan het einde voorzien is voor het einde van het jaar en die doorgaan tot het einde van hun contract hebben eveneens recht op een eindejaarspremie.

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

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

GELDIGHEIDSDUUR?
Ecocheques zijn 2 jaar geldig.

SYNDICALE PREMIE

De syndicale premie bedraagt 145 euro voor voltijdse werknemers (referteperiode 2025 – betaling in 2026).

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

SOCIAAL FONDS

Het Horecafonds is een bestaanszekerheidsfonds van en voor de horecasector. Het Fonds staat in voor de betaling van allerlei sociale voordelen aan werkgevers en werknemers van de horeca. Het staat specifiek in voor de betaling van de eindejaarspremie, de syndicale premie en de toeslag van brugpensioen (SWT).

Je kunt jouw eindejaarspremie raadplegen op het portaal: https://portaal.fondshoreca.be/

VERVOERSKOSTEN

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.

1. VERVOER PER TREIN

NIEUWE BEDRAGEN FEBRUARI 2026 Zie tabel op pg 21

2. (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 67 EUR per maand. Kost je maandabonnement meer dan 83,7 EUR (x 80% = 67 EUR), dan zal de werkgever je niet meer dan 67 EUR per maand terugbetalen.

3. VERVOER PER FIETS
Werknemers hebben recht op een vergoeding van 0,24 euro per afgelegde kilometer voor de verplaatsingen afgelegd.

4. ANDERE VERPLAATSINGSMIDDELEN

NIEUWE BEDRAGEN FEBRUARI 2026 Zie tabel hiernaast op pg 21
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 maandelijkse 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 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.

BEDRAG VAN DE WERKGEVERSTUSSENKOMST 1 FEBRUARI 2026

KM	EIGEN VERVOER	OPENBAAR VERVOER		KM	EIGEN VERVOER	OPENBAAR VERVOER	
	PER MAAND	RAIL-FLEX	ABO PER MAAND		PER MAAND	RAIL-FLEX	ABO PER MAAND
1	33,25	11	34	31-33	105,7	37	107
2	33,25	11	34	34-36	112	39	112
3	33,25	11	34	37-39	118,3	41	119
4	36,4	12	37	40-42	124,6	43	125
5	39,2	13	40	43-45	130,9	45	131
6	42	14	42	46-48	136,5	47	139
7	44,1	15	45	49-51	142,8	49	145
8	46,9	15	47	52-54	147	51	149
9	49	16	49	55-57	151,9	52	153
10	51,8	17	52	58-60	156,1	54	157
11	54,6	18	54	61-65	161,7	56	163
12	56,7	19	57	66-70	169,4	58	170
13	59,5	20	59	71-75	176,4	60	177
14	61,6	20	62	76-80	184,1	63	186
15	64,4	21	64	81-85	191,1	65	193
16	66,5	22	67	86-90	198,1	67	200
17	69,3	23	69	91-95	205,8	70	208
18	72,1	24	72	96-100	212,8	72	215
19	74,2	24	74	101-105	220,5	75	221
20	77	27	78	106-110	227,5	78	228
21	79,1	28	81	111-115	235,2	82	237
22	81,9	29	83	116-120	242,2	84	245
23	84	30	86	121-125	249,2	84	247
24	86,8	31	88	126-130	256,9	84	256
25	89,6	31	91	131-135	263,9	85	262
26	91,7	33	93	136-140	271,6	86	271
27	94,5	33	95	141-145	278,6	89	277
28	96,6	34	98	146-150	286,3	90	286
29	99,4	35	100	151-155	/	/	/
30	102,2	36	103	156-160	/	/	/

Verloven, tijdelijke werkloosheid & ziekte

➜ SOMS WORDT JE ARBEIDSOVEREENKOMST GESCHORST. DIT KAN BIJVOORBEELD ALS JE RECHT HEBT OP ENKELE DAGEN VERLOF. HET KAN OOK DAT JE ZIEK WORDT OF DAT JE WERKGEVER JOU IN TIJDELIJKE WERKLOOSHEID PLAATST, ZOALS VOOR VEEL WERKNEMERS HET GEVAL IS GEWEEST TIJDENS DE CORONACRISIS.

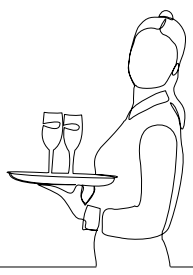
ECONOMISCHE WERKLOOSHEID

In geval van volledig of gedeeltelijk gebrek aan werk wegens economische redenen (economische werkloosheid) heeft de werknemer, recht op twee vergoedingen betaalde door de werkgever:

- Een vergoeding van 5,10 euro voor elke werkloosheidsuitkering. Het aantal ontvangen uitkeringen tijdens de maand wordt vermeld op het bankafschrift van de basis werkloosheidsuitkering die het ACV in één maandelijkse betaling aan U heeft uitbetaald. De werknemer ontvangt deze vergoeding vanaf zijn eerste werkloosheidsdag als zijn bruto maandloon minder dan 4000 euro bedraagt. Als zijn bruto maandloon meer dan 4.000 euro bedraagt, moet hij wachten tot de 27e dag werkloosheid (over het jaar).
- 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 (betaald door de werkgever) wordt ook de bestaanszekerheidsvergoeding genoemd.

Per kalenderjaar wordt deze tweede vergoeding (0,5187 euro) uitbetaald gedurende de eerste 110 werkdagen dat de werknemer effectief werkloos is omwille van gebrek aan werk wegens economische redenen. De werknemer moet een voltijds of deeltijds arbeids-contract 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.



VERLOF

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 vakantiedienstjaar genoemd).

Zo zal een werknemer die gedurende het ganse vakantiedienstjaar 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 vakantieduur en het vakantiegeld.

Er zijn enkele bijzonderheden voor de flexiwerknemers.
➜ *zie ook hoofdstuk "Arbeidsovereenkomst"*

Het vakantiegeld voor bedienden wordt rechtstreeks door de werkgever uitbetaald.
Het vakantiegeld voor de arbeiders wordt niet rechtstreeks betaald door de werkgever, maar door de vakantiekassen of de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (RJV).

ANCIËNNITEITSVERLOF

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.

- 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.

In de ondernemingen met gemiddeld minder dan 50 werknemers hebben de werknemers sinds 1 januari 2016 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.

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.*

EINDELOOPBAAN

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!)

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.

TIJDKREDIET

Alle aanvragen voor thematische verloven en/of tijdskrediet via website:

www.breakatwork.be

Meer info op de website van RVA

TIJDKREDIET

Tijdkrediet zonder motief:

Tijdkrediet zonder motief bestaat niet meer sinds 1 april 2017.

Tijdkrediet 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 5 jaar: van 48 maanden 1/5 of 48 maanden 1/2 of 48 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 arbeidscontract (36 maanden voor de verzorging van een kind jonger dan 5 jaar)

LANDINGSBAAN MET UITKERING

1 Werknemers die minstens 55 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 55 jaar zijn op de begindatum van het tijdkrediet eindeloopbaan
- 35 jaar anciënniteit hebben als loontrekkende of 20 jaar nachtarbeid of uitoefening van een zwaar beroep
- De aanvraag moet vóór 31 december 2027 ingediend worden

2 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 of 20 jaar nachtarbeid of uitoefening van een zwaar beroep

THEMATISCH VERLOF

THEMATISCH VERLOF

Alle aanvragen voor thematische verloven via

www.breakatwork.be

Meer info op de website van RVA

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 TIJDKREDIET 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).

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.

ZIEKTE

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!

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.

NIEUW!
- Een werknemer heeft voortaan het recht om twee keer per jaar afwezig te zijn zonder een ziektebriefje te moeten indienen voor de 1e afwezigheidsdag. Dit geldt zowel voor één dag arbeidsongeschiktheid als voor meerdere dagen.
- In bedrijven met minder dan 50 werknemers heeft de werkgever het recht om deze regeling te schrappen via een aanpassing van het arbeidsreglement van de onderneming. Zonder deze aanpassing geldt deze regel voor alle werknemers!
- Re-integratie van langdurig zieken: de regering heeft een nieuw re-integratietraject ingevoerd. Voor meer informatie, neem contact op met ons.
- Medische overmacht: Sinds 28 november is de opzegging omwille van medische overmacht enkel nog mogelijk nadat een specifieke procedure “medische overmacht” werd doorlopen. De procedure kan bovendien enkel ingeroepen worden na 9 maanden ononderbroken arbeidsongeschiktheid en zonder dat er een re-integratietraject bezig was. Voor meer informatie, neem contact op met ons.

Ontslag en ontslagname

- ALS JE EEN EINDE WILT MAKEN AAN JE ARBEIDSOVEREENKOMST, KUN JE JE ONTSLAG INDIENEN. JOUW WERKGEVER KAN DIT EVENEENS BESLISSEN EN KAN JOU ONTSLAAN. MAAR, OPGELET, IN BEIDE GEVALLEN MOETEN ER BEPAALDE REGELS NAGELEEFD 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.

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 reden;
- 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.

OPZEGTERMIJNEN

NIEUW! Sinds 1 juni 2026 wordt de opzeggingstermijn in geval van ontslag door de werkgever geplafonneerd tot 52 weken. Dat geldt voor alle nieuwe contracten vanaf die datum. Die 52 weken stemmen overeen met een anciënniteit van 17 jaar.
Voor de lopende contracten blijven de bestaande bepalingen van toepassing (dat betekent dat je tot 87 weken opzeggingstermijn opbouwt na een loopbaan van 45 jaar).
Let dus op en onderteken geen nieuw contract bij je werkgever (als je arbeidsregeling verandert, als je tijdkrediet opneemt, of als er een wijziging is in je arbeidsvoorwaarden) of bij een werfovername. Vraag in plaats daarvan om een eenvoudig addendum bij je bestaande contract.

NIEUW! Vanaf 1 augustus 2026 wordt de opzegtermijn voor nieuwe contracten tijdens de eerste zes maanden van het contract teruggebracht tot één week. Voor contracten die vóór 1 augustus zijn ondertekend, blijft de klassieke opzegtermijn van kracht.

OPZEGTERMIJNEN VANAF 01/01/2014 ONTSLAG GEGEVEN DOOR WERKGEVER

ANCIËNNITEIT	OPZEGTERMIJN *(in weken)*
0	1
3 maanden	3
4 maanden	4
5 maanden	5
6 maanden	6
9 maanden	7
1 jaar	8
15 maanden	9
18 maanden	10
21 maanden	11
2 jaar	12
3 jaar	13
4 jaar	15
5 jaar	18
6 jaar	21
7 jaar	24
8 jaar	27
9 jaar	30

ANCIËNNITEIT	OPZEGTERMIJN *(in weken)*
10 jaar	33
11 jaar	36
12 jaar	39
13 jaar	42
14 jaar	45
15 jaar	48
16 jaar	51
17 jaar	54
18 jaar	57
19 jaar	60
20 jaar	62
21 jaar	63
22 jaar	64
23 jaar	65
24 jaar	66
...	+ 1 week per bijkomend jaar anciënniteit

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 onderstaande tabel 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!

Wanneer een arbeider ontslagen wordt in het kader van diens brugpensioen, 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 brugpensioen 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.

Voor arbeiders is onderstaande tabel van toepassing.

➜ ***Wanneer een arbeider ontslagen wordt in het kader van zijn brugpensioen, 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***
- ***28dagen indien minder dan 20 jaar dienst.***

VOOR ARBEIDERS IS ONDERSTAANDE TABEL VAN TOEPASSING

ANCIËNNITEIT	OPZEGTERMIJN *in weken (tot 31/12/2013)*	ANCIËNNITEIT	OPZEGTERMIJN *in weken (tot 31/12/2013)*
0	1	17 jaar	13,9
1 jaar	5,7	18 jaar	13,9
2 jaar	5,7	19 jaar	13,9
3 jaar	5,7	20 jaar	18,4
4 jaar	5,7	21 jaar	18,4
5 jaar	6,9	22 jaar	18,4
6 jaar	6,9	23 jaar	18,4
7 jaar	6,9	24 jaar	18,4
8 jaar	6,9	25 jaar	18,4
9 jaar	6,9	26 jaar	18,4
10 jaar	9,1	27 jaar	18,4
11 jaar	9,1	28 jaar	19
12 jaar	9,1	29 jaar	19,6
13 jaar	9,1	30 jaar	20,1
14 jaar	9,1	31 jaar	20,6
15 jaar	13,9	32 jaar	21,1
16 jaar	13,9	...	+0,5 week/jaar

VOOR BEDIENDEN IS VOLGENDE TABEL VAN TOEPASSING

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	91 dagen
3 jaar maar minder dan 4 jaar	120 dagen
4 jaar maar minder dan 5 jaar	150 dagen
5 jaar maar minder dan 6 jaar	182 dagen
6 jaar maar minder dan 7 jaar	210 dagen
Minstens 7 jaar.	30 dagen per begonnen jaar anciënniteit

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 21 jaar dienst (of anciënniteit). Hij wordt ontslagen op 1 januari 2022. In dit geval bedraagt de opzegtermijn 9,1 weken voor de periode tot 31/12/2013 en 27 weken voor de periode vanaf 1 januari 2014. In totaal bedraagt de opzegtermijn dus 36,1 weken.

Heeft hij recht op een compensatie? Ja, aangezien hij 21 jaar anciënniteit heeft op het moment van zijn ontslag (01/01/2022). De ontslagvergoeding bedraagt: 48 weken – 36,1 weken = 11,9 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 werkgever (1) of
- een 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) (2) Werknemers die geen recht hebben op de eerste vergoeding (ontslagcompensatievergoeding) hebben hier recht op!

- 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*

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

A. VOOR ARBEIDERS IS ONDERSTAANDE TABEL VAN TOEPASSING

ANCIËNNITEIT (IN JAREN)	VOOR DE CONTRACTEN VANAF 01.01.2012
Minder dan 1 jaar	3 dagen
Tussen 1 en 20 jaar	14 dagen
20 jaar of meer	28 dagen

B. VOOR BEDIENDEN IS ONDERSTAANDE TABEL VAN TOEPASSING:

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

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.

ONTSLAG DOOR DE WERKNEMER

1. de opzegtermijn gaat in op de maandag die volgt op de week waarin de opzeg werd betekend.

2. 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 DE EINDEJAARSPREMIE?

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

➜ *Zie ook hoofdstuk "Premies en vergoedingen"*

ACV Voeding en Diensten — Contacteer het ACV Voeding en Diensten indien je vragen hebt over opzegtermijnen.

OUTPLACEMENT

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

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 reden en de ontslagen werknemer die geniet van de procedure van activerend beleid bij herstructureringen.

HOE VERHOUDT DIE 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 hierboven).

ACV Voeding en Diensten — Contacteer het ACV-dienstencentrum bij jou in de buurt indien je vragen hebt over outplacement

Brugpensioen en pensioen

- IN DE HORECA WERKEN IS SPANNEND, MAAR KAN OOK LASTIG ZIJN!
- GELUKKIG BESTAAN ER MOGELIJKHEDEN OM HET WAT RUSTIGER AAN TE DOEN OP HET EINDE VAN DE LOOPBAAN, VOORALEER OP WELVERDIEND PENSIOEN TE GAAN!

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 tijdkrediet eindeloopbaan opnemen. Voor de verschillende mogelijkheden zie hoofdstuk 5 (verloven)

SWT (BRUGPENSIOEN)

VOLTIJDS MEDISCHE BRUGPENSIOEN VANAF 58 JAAR (TOT 30/06/2029)

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

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

PENSIOEN: 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.

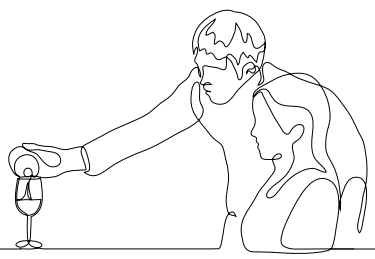
Alle werknemers uit de horecasector hebben recht op dit pensioen, behalve:

- de leerlingen, de studenten en de gelegenheidswerknemers (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!).

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.

ACV Voeding en Diensten

Neem contact op met ACV Voeding en Diensten om meer informatie te verkrijgen over het sectoraal pensioenplan.



Gezondheid en welzijn op het werk

- ZICH GOED VOELEN OP HET WERK EN WERKEN IN ALLE VEILIGHEID, DAT IS EEN PRIORITEIT!
- ER BESTAAN HULPMIDDELEN OM DE GEZONDHEID EN WELZIJN VAN HET PERSONEEL IN DE HORECA TE WAARBORGEN.

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.

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.

- Een risicoanalyse uitvoeren is bovendien een wettelijke verplichting voor de werkgever. Deze tool helpt hem om aan deze verplichting te voldoen. Na de risico's te hebben vastgesteld en geëvalueerd, kan de werkgever op basis van deze tool een actieplan opstellen waarin hij preventieve maatregelen bepaalt voor elk geïdentificeerd risico.

OIRA-TOOL

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

Syndicale aanwezigheid in het bedrijf

➜ IN ZAKEN VAN EEN REDELIJKE OMVANG KUNNEN ER VAKBONDSVERTEGENWOORDIGERS WORDEN AANGESTELD. DEZE AFGEVAARDIGDEN SPELEN EEN CRUCIALE ROL IN DE VERDEDIGING VAN HET PERSONEEL OP INDIVIDUEEL EN OP COLLECTIEF NIVEAU.

➜ WERK JE IN EEN KLEINE ZAAK ZONDER SYNDICALE AANWEZIGHEID? DAN KUN JE EVENEENS EEN BEROEP DOEN OP ONS! ACV VOEDING EN DIENSTEN MAAKT DEEL UIT VAN HET ACV, DE GROOTSTE VAKBOND VAN BELGIË.

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.

Sinds 1 juli 2024 bedraagt het aantal kredieturen per maand 9u per kwartaal voor de voorbereiding door directie.

OR

Een ondernemingsraad wordt opgericht in bedrijven met gemiddeld **100** werknemers.
De ondernemingsraad bestaat uit vertegenwoordigers van de werkgever en vertegenwoordigers van het personeel (proportioneel aantal naargelang het personeelsbestand).
De werkgeversvertegenwoordigers worden aangesteld door de directie van het bedrijf, waaronder het leidinggevend personeel. De werknemersvertegenwoordigers worden verkozen tijdens de sociale verkiezingen.
De ondernemingsraad heeft beslissingsrecht over:

- het arbeidsreglement;
- de vakantieregeling;
- het invoeren van vervangingsdagen voor de feestdagen die op een zondag of op een normale activiteitsdag vallen;

De OR kan ook zijn mening geven over professionele vorming, het personeelsbeleid, de werkorganisatie en de bedrijfsstructuur.

De OR krijgt bovendien inzicht in de economische en financiële informatie van het bedrijf.

CPBW

Een comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) wordt opgericht in bedrijven met gemiddeld 50 werknemers.

Een CPBW bestaat uit evenveel werknemersvertegenwoordigers als werkgeververtegenwoordigers. De delegatie van de werknemers wordt verkozen via de sociale verkiezingen.

Het Comité geeft advies en doet voorstellen over het beleid omtrent welzijn van de werknemers tijdens de uitvoering van hun werk.

Vorming

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

Horeca Forma 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 Forma 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 https://www.horecaforma.be/

- Centrum voor Vorming en Vervolmaking in de Horecasector
  - **Brussel:**
    tel. 02/550.00.10
    vorming.brussel@horecaformabru.be
  - **Vlaanderen:**
    tel :02/513.64.84
    hallo@horecaformavlaanderen.be

Wens je je aan te sluiten bij ACV Voeding en Diensten, de vakbond voor het horecapersoneel?

SCAN DE QR-CODE.

ACV
Voeding en
Diensten

FUNCTIECATEGORIE	KEUKEN	BEDIENING/BANKET	RECREATIE
1	• medewerker office	• afruimer • aangestelde verdeling koffie, dranken en broodjes	
2	• commis/keukenhulp/ keukenjongen • medewerker keuken • inpak(st)er • medewerker snackbar • schaaldierspecialist/ ecailler	• 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 recrea-materiaal
3	• pizzabakker • frituurbakker • crew keuken/grill	• crew zaal/onthaal • toonbankbediende (bedienen) • banketkelner • medewerker ontbijt • toonbankbediende (opwarmen+ bedienen) • kelner pensiongasten • -hulp-kassier(ster)	• medewerker verkoop/ • controle tickets
4	• eerste keukenjongen/ hoofd keuken-helpers • crew (fastfood) • vleesbrader/rotisseur • toonbankkok grill	• kassier (B) • kelner café • tapkastbediener/buffethouder • toonbankbediende (bereiden + bedienen) • 1/2 rijleider banket	
5	• demi-chef de partie • crew-leader (fastfood) • tussengerechtbereider • shift-leader (fastfood) • assistent-diëtist	• kelner brasserie/taverne/bistro • 1/2 rijleider zaal • toonbankbediende (bereiden + bedienen + kassa) • verkoper mini-bar • rijleider/rangkelner • kelner klassiek restaurant • barman • etagekelner • ambulante (toog)verkoper	• verkoop/medewerker winkel (B) • diskjockey
6	• banketbakker/patissier • chef de partie koude/ warme keuken • visbereider • saucier/sausbereider • slager • kok-traiteurdienst • garde-manger	• eerste rangkelner/ • verantwoordelijke kelners • verantwoordelijke barman • sommelier/wijnkelner • steward slaap/ligwagen • verkoper zaal • steward	• verzorg(st)er spa&wellness
7	• hulp - kok alleen werkend		• zwemmeester • animator • verantwoordelijke camping (B) • teamleader verzorg(st)ers spa&wellness
8	• assist. banketmanager (B) • diëtist (B) • verantw. diëtetiek (B) • verantw. productie (B) • kok • kok alleen werkend • sous-chef/onderchef keuken	• assistent oberkelner/maître d'hotel roomservice, banket • Purser / On board services supervisor	• verantwoordelijke ontspanningsclub (B) • verantw. recreatie (B)
9	• keukenchef • chef gerant	• oberkelner / maître d'hotel roomservice, zaal, banket	• spa manager

HUISHOUDING SCHOONMAAK VAAT	RECEPTIE	TECHNISCHE DIENST	ADMINISTRATIE MANAGEMENT
• aangestelde toiletten			
• naaister • aangestelde linnen • kamermeisje • medewerker wasserij • schoonmaakster	• kruier/bagagist • loopjongen/ boodschapper	• aangestelde zaalinrichting • hulp verhuizer	
• vaatwasser • vaatwasser (groot vaatwerk)	• onthaal/hostess • portier • voiturier		
		• tuinier • aangestelde bevoorrader automaten	
• ploegverantw. vaat/ bordenwassers	• telefonist (B) • kassabediende (B) • reservatiebediende (B) • night-auditor/ coördinator ontvangsten (B)	• schilder • chauffeur goederen / personen	• magazijnier
• verantwoordelijke kamermeisjes • (gouvernante) • hoofd linnenafdeling • verantwoordelijke schoonmaaksters	• nachtwaker • nachtreceptionist (B) • conciërge/medewerker infobalie • receptionist (B) • verantwoordelijke telefonisten (B)	• medewerker algemeen onderhoud • timmerman • veiligheidsagent/ bewaker	• bediende boekhoud./administrat. bediende (B) • econoom (B) • F&B controleur (B) • medewerker loonadministratie/ personeelsadmin. (B) • secretaresse (B)
	• chef conciërge • chef receptionisten (B) • verantwoordelijke reservaties (B)	• aangestelde thermische installaties • loodgieter • electricien	• aankoper/purchaser (B) • assistent kwaliteit en preventie
• verantw.spoelkeuken		• 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)
• 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)

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

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

FUNCTIE	LEEFTIJD	LOON		WEEK LOON	UUR LONEN	UUR LONEN
		100% 6d	100% 5d	6 x 6d	38H	39H
1. HOTEL						
Loopjongen/ -meisje		116,37	139,70	698,22	17,90	18,37
Voiturier		117,05	140,52	702,30	18,01	18,48
Portier		117,05	140,52	702,30	18,01	18,48
Kruier		116,37	139,70	698,22	17,90	18,37
Kamermeisje /-jongen	19+	118,76	142,57	712,56	18,27	18,75
	18	116,37	139,70	698,22	17,90	18,37
Conciërge		140,39	168,54	842,34	21,60	22,17
Chef conciërge		170,34	204,49	1022,04	26,21	26,90
2. ROOMSERVICE						
Hulp-étage-kelner(in)		116,37	139,70	698,22	17,90	18,37
Etage-kelner(in)		139,03	166,90	834,18	21,39	21,95
Assist.(e) ober-kelner(in) room.		170,22	204,34	1021,32	26,19	26,88
Oberkelner(in) roomservice		182,57	219,17	1095,42	28,09	28,83
3. RESTAURANT						
Hulpkelner(in)-afruimer		116,37	139,70	698,22	17,90	18,37
Hulpkelner(in)-suite		116,37	139,70	698,22	17,90	18,37
Hulpkelner(in)-rijleider		116,37	139,70	698,22	17,90	18,37
1/2 rijleid(st)er restaurant		134,32	161,25	805,92	20,66	21,21
Kelner(in) restaurant		139,03	166,90	834,18	21,39	21,95
Rang-kelner(in) restaurant		139,03	166,90	834,18	21,39	21,95
Eerste rangkelner(in) rest.		143,25	171,97	859,50	22,04	22,62
Wijnkelner(in)		143,25	171,97	859,50	22,04	22,62
Assist.(e) oberkelner(in) rest.		170,22	204,34	1021,32	26,19	26,88
Oberkelner(in) restaurant		182,57	219,17	1095,42	28,09	28,83
4. BANKET						
Hulpkelner(in)/Commis		116,37	139,70	698,22	17,90	18,37
Banket-kelner(in)	22+	119,32	143,24	715,92	18,36	18,84
	18-21	117,59	141,16	705,54	18,09	18,57
1/2 rijleid(st)er banket		125,26	150,37	751,56	19,27	19,78
Rijleid(st)er banket		139,03	166,90	834,18	21,39	21,95
Eerste rangkelner banket		143,25	171,97	859,50	22,04	22,62
Assist.(e) oberkelner(in)		170,22	204,34	1021,32	26,19	26,88
Oberkelner(in) banket		182,57	219,17	1095,42	28,09	28,83
5. BRASSERIE, TAVERNE, BISTROT						
Kelner(in) brass., tav., bistrot		139,03	166,90	834,18	21,39	21,95
6. CAFE						
Kelner(in) café		129,74	155,75	778,44	19,96	20,49
7. BAR						
Hulp barman/-meid	20+	117,64	141,22	705,84	18,10	18,57
	18-19	116,37	139,70	698,22	17,90	18,37
Barman/-meid		139,03	166,90	834,18	21,39	21,95
Verantwoord. barman/-meid		143,25	171,97	859,50	22,04	22,62
8 DIVERS						
Aangestelde toiletten		116,37	139,70	698,22	17,90	18,37
Aangestelde kleedkamer		116,37	139,70	698,22	17,90	18,37

Alfabetische index

ACV-GO 14
ANCIËNNITEITSVERLOF 24
ARBEIDSKLEDIJ – UNIFORMEN 16
CATERING - FLEXIBILITEITSTOESLAG 16
CLASSIFICATIE 7
CPBW 39
DEELTIJDS WERK 5
ECOCHEQUE 18
ECONOMISCHE WERKLOOSHEID 23
EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST 28
EINDEJAARSPREMIE 17
EINDELOOPBAAN 34
ENTER 14
EXTRA'S 6
FEESTDAG – TOESLAG 17
FLEXI-JOB 5
FORFAITAIRE LONEN (DIENSTPERCENTAGE) 13
HYGIËNE 37
KLEIN VERLET 25
KOOPKRACHTPREMIE 16
LONEN VAN WERKNEMERS IN FLEXI-JOB 13
MINIMALE ARBEIDSDUUR VOOR DEELTIJDSE WERKNEMERS 9
NACHTARBEID – TOESLAG 16
OiRA 37
OPZEGTERMIJNEN 28
ONDERNEMINGSRAAD 39
OUTPLACEMENT 32
OVERUREN 10
PENSIOEN: TWEEDE SECTORALE PIJLER 35
PROEFPERIODE 7
RUSTTIJD TUSSEN BEËINDIGING EN HERVATTING VAN HET WERK 11
SCHRIFTELIJK ARBEIDSCONTRACT? 5
SEIZOENSARBEIDER 13
SOCIAAL FONDS 0
STUDENTENLONEN 14
SWT (BRUGPENSIOEN) 34
SYNDICALE AFVAARDIGING 39
SYNDICALE PREMIE 20
TIJDELIJKE WERKLOOSHEID 23
TIJDKREDIET 25
TRONC 13
UITZENDARBEID 7
UURROOSTER 11
VERLOF 23
VERVOERSKOSTEN 20
VORMING 40
WERKEN OP EEN ZONDAG OF OP EEN FEESTDAG 9
ZIEKTE – CONTROLE 26
ZONDAGWERK – TOESLAG 17

Verantwoordelijke uitgever : Kris Vanautgaerden - 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 open-baar 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.

ACV Voeding en Diensten

www.hetacv.be

(Mijn Sector / Horeca)

AALST
Hopmarkt, 41 - 9300 Aalst
09/265.43.40
voedingendiensten.oostvlaanderen@acv-csc.be

ANTWERPEN
Pelikaanstraat 4 / 6de - 2018 Antwerpen
03/222.70.70
voedingendiensten.antwerpen@acv-csc.be

BRUGGE
Koning Albert I-laan 132 - 8200 Brugge
051/26.55.20
voedingendiensten.westvlaanderen@acv-csc.be

BRUSSEL
Kartuizersstraat 70 - 1000 Brussel
02/500.28.80
voedingendiensten.brussel@acv-csc.be

GENT
Poel, 7 - 9000 Gent
09/265.43.40
voedingendiensten.oostvlaanderen@acv-csc.be

IEPER
St.-Jacobsstraat, 34 - 8900 Ieper
051/26.55.20
voedingendiensten.westvlaanderen@acv-csc.be

KORTRIJK
P. Kennedypark, 16D - 8500 Kortrijk
051/26.55.20
voedingendiensten.westvlaanderen@acv-csc.be

LEUVEN
Martelarenlaan 8 - 3010 Kessel-Lo
011/29.09.75
voedingendiensten.limburg-leuven@acv-csc.be

HASSELT
Mgr. Broekxplein, 6 - 3500 Hasselt
011/29.09.75
voedingendiensten.limburg-leuven@acv-csc.be

MECHELEN
Onder den Toren, 4A - 2800 Mechelen
03/222.70.70
voedingendiensten.antwerpen@acv-csc.be

OOSTENDE
Dr. L. Colensstraat, 7 - 8400 Oostende
051/26.55.20
voedingendiensten.westvlaanderen@acv-csc.be

ROESELARE
Henri Horriestraat 31 - 8800 Roeselare
051/26.55.20
voedingendiensten.westvlaanderen@acv-csc.be

ST.-NIKLAAS
H. Heymanplein, 7 - 9100 Sint-Niklaas
09/265.43.40
voedingendiensten.oostvlaanderen@acv-csc.be

TURNHOUT
Korte Begijnenstraat, 20 - 2300 Turnhout
03/222.70.70
voedingendiensten.antwerpen@acv-csc.be

De Horecakrant is een publicatie van ACV Voeding en Diensten.
Lay-out en druk: VCP Graphics Brugge

Ik werk in de Horeca
https://www.facebook.com/horecaACVVD