

# Sectoraal Akkoord Horeca

➤ 2015/2016



## Inleiding

In de context van de loonwet (beperking van 0,8%) en de specifieke situatie van de Horeca (witte kassa), vindt u hieronder de belangrijkste onderhandelingsresultaten.

### 1. Opvolging van de regeringsmaatregelen (witte kassa, flexi-jobs, flexi-uren)

De sector zal monitoringsmiddelen invoeren om de evolutie van de sector te analyseren (conclusies in december 2016).

ABVV Horval is ervan overtuigd dat de werkgelegenheid van de voltijdse reguliere werknemers bedreigd wordt. Het is fundamenteel om snel eventuele misbruiken te kunnen opsporen om zo snel mogelijk te kunnen reageren.

### 2. Productiviteitsnormen

Een werkgroep zal een vraag aan het Ervaringsfonds richten om te proberen om de fysieke werkomstandigheden te verbeteren, onder andere voor de kamermeisjes. De werkgroep zal zijn conclusies geven in december 2016.

### 3. Eindeloopbaanproblematiek

Er wordt aan werknemers met een leeftijd vanaf 56 jaar een extra dag vakantie toegekend.

### 4. Dossier zware beroepen

De sociale partners zullen gezamenlijk pleiten om alle functies binnen de sector te laten erkennen als zwaar beroep (Opening naar het recht op een specifiek regime van werkloosheid met bedrijfstoelage, het vroegere "brugpensioen").

## 5. Sociale dialoog

### *Syndicale vorming*

Naar aanleiding van de sociale verkiezingen van 2016 wordt een extra opleidingsdag in het schooljaar 2016-2017 toegekend.

### *Statuut van de syndicale delegatie*

Er worden verbeteringen aan de tekst aangebracht betreffende **de aanvraag van de oprichting van een syndicale delegatie**.

Er worden ook verduidelijkingen gegeven betreffende **de vervanging van een effectief mandaat door een plaatsvervangend mandaat**.

## 6. Lonen en premies

### *CAO ecocheques*

De CAO ecocheques wordt verlengd (premie van maximum 250 €€ in december 2015 en in december 2016). Ecocheques van minder dan 25 € kunnen als brutobedrag worden betaald.

Bij iedere uitdiensttreding zal de werkgever een sociaal document aan de werknemer overmaken met de vermelding van het bedrag aan ecocheques waarop de werknemer op het einde van het jaar recht heeft.

### *Eindejaarspremie*

De **anciënniteitsvoorwaarde** (minimum 2 ononderbroken maanden) zal voortaan over twee referentieperiodes bekeken worden.

Voortaan wordt **de gelijkstelling van 7 dagen ziekte** in alle gevallen behouden, op voorwaarde dat de werknemer 1 jaar anciënniteit binnen de onderneming heeft.

De periode van **langdurige ziekte** (min. 6 maanden) zal op twee kalenderjaren worden bekeken. Een ononderbroken periode van langdurige ziekte die over opeenvolgende referentieperiodes loopt, mag maar één keer worden gelijkgesteld.

De **berekeningsmethode van de eindejaarspremie** wordt rechtgezet: een werknemer die aan de toekenningsvoorwaarden beantwoordt, kan nooit een aantal twaalfden van premies toegekend krijgen dat kleiner is dan het aantal volledig gepresteerde of gelijkgestelde kalendermaanden.

### *Syndicale premie*

Tegenwoordig heeft het maximumbedrag van de syndicale premie (135 €) het fiscaal vrijgestelde bedrag bereikt. Indien deze wordt aangepast, kan een aanvraag van verhoging van de premie worden aangekaart, maar zonder garantie op een akkoord.

## **Economische werkloosheid**

De betalingsperiode wordt opgetrokken naar 110 dagen (voorheen 90 dagen). Het bedrag van de vergoeding wordt opgetrokken naar 0,5187 €/uur (voorheen 0,4689 €/uur), met een minimum van 2 €.

Een schrijven in naam van de sociale partners zal gericht worden aan de jaarlijkse vakantiekas om een gelijkstelling te vragen van alle periodes van economische werkloosheid (zoals erkend door de RVA).

## **Tussenkost van de werkgever in de vervoerskosten**

Voor het openbaar vervoer met een eenheidsprijs wordt het plafond van de tussenkost opgetrokken van 7 km naar 11 km.

## **Jongerenbarema's**

De jongerenbarema's worden geschrapt voor alle arbeidsovereenkomsten, met uitzondering van de studentencontracten (met een solidariteitsbijdrage).

## **7. Vorming**

Een werkgroep zal tot doel hebben om de vormingsinspanningen te evalueren en te versterken. Deze werkgroep zal zijn conclusies moeten overhandigen tegen december 2016.

## **8. Financiering van het Waarborg- en Sociaal Fonds Horeca**

De werkgevers bevestigen hun engagement om het financieel evenwicht van het Sociaal Fonds te garanderen.

## **9. Clausule Sociale Vrede**

De clausule van sociale vrede uit het vorige sectorakkoord is overgenomen, waardoor bedrijfsonderhandelingen mogelijk zijn mits inachtneming van de loonnorm en over punten die niet aangehaald worden in het sectorakkoord. Het Sociaal Fonds heeft een brochure uitgebracht die de werkgevers stimuleert om de werknemers bonussen te geven in het kader van de CAO90 (voordeel dat niet onder de marge valt).

## **10. Varia**

### **CAO tijdkrediet**

- CAO die het tijdkrediet met motief optrekt naar 36 maanden (met een engagement om het op te trekken tot 48 maanden indien het recht op de uitkering wordt opgetrokken naar 48 maanden).
- CAO waarbij de leeftijdsvoorwaarde wordt behouden op 55 jaar (in plaats van 60 jaar) voor het tijdkrediet eindeloopbaan.



**Anciënniteitsverlof in de kleine ondernemingen  
(minder dan 50 werknemers)**

1 extra verlofdag om de 5 jaar vanaf 10 jaar anciënniteit.

**Toekenning van alle sociale rechten  
voor de deeltijdsen van minder dan 1/3<sup>de</sup>**

De sociale partners zullen een vraag richten aan de Minister van Sociale Zaken.

**Klein verlet in geval van overlijden**

Het aantal dagen klein verlet voor rouwverlof, waarvoor momenteel drie dagen toegekend worden, wordt opgetrokken naar 4 dagen.

**Medisch geschiktheidscertificaat  
(levensmiddelenhygiëne)**

Remgeld ten laste van de werkgever

**Verlenging van de bestaande CAO's**

Met name de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage.



➤ **Meer info ?  
[www.horval.be](http://www.horval.be)**



**LAAT DE HORECA NIET BLOEDEN**

**ABVV  
Horval**

Ga naar [www.werkindehoreca.be](http://www.werkindehoreca.be)  
[www.facebook.com/horval.horeca](https://www.facebook.com/horval.horeca)

