

de ACV- horecakrant



Beste lid,

Eerst en vooral onze allerbeste wensen voor het nieuwe jaar 2018 en een goede gezondheid voor jou en je familie. Hieronder vind je een overzicht van de resultaten van de sectorale onderhandelingen voor 2017-2018.

Koopkracht

Op 1 oktober 2017 werden alle lonen verhoogd met 0,5% dankzij het sectoraal akkoord dat werd onderhandeld tussen werkgevers en vakbonden. Vanaf 1 januari 2018 werden ze nogmaals verhoogd met 1,788% dankzij het indexeringsmechanisme van de lonen. Op enkele maanden tijd zijn de lonen dus verhoogd met 2,288%. Ook de ecocheques werden verlengd. Je hebt dus recht op maximum 250 EUR ecocheques per jaar als je werkt in de Horeca. En dan is er nog de terugbetaling van je verplaatsingskosten die stijgt vanaf februari 2018.

Loopbaanbeheer

De sociale partners zijn overeengekomen om aan alle werknemers alle bestaande mogelijkheden aan te bieden wat betreft tijdskrediet, tijdskrediet bij eindloopbaan en brugpensioenen. Het tijdskrediet met motief (zorg voor een kind, zorg voor een ziek familielid, enz.) werd uitgebreid. Het tijdskrediet bij eindloopbaan op 55 of 60 jaar blijft behouden. Ook de formules voor brugpensioenen werden behouden. Je vindt alle details verder in deze krant.

Syndicaal werk

Het syndicaal werk van onze militanten in de ondernemingen is een van onze fundamenteën. Daarom hebben we bij de onderhandelingen aangedrongen op een verbetering van de voorwaarden voor syndicaal werk. Resultaat: het aantal dagen syndicale vorming en de tijd voorzien voor het uitoefenen van het syndicaal werk werden opgetrokken. Je vindt meer details in deze krant.

Flexibiliteit

Al jaren evolueert de flexibiliteit in dezelfde richting. Ten voordele van de werkgevers. Deze keer hebben we die richting kunnen aanpassen! Voortaan zijn contracten van 10 uur per week en prestaties van 2 uur per dag niet meer mogelijk, tenzij via een vraag om afwijking. Deeltijdse contracten moeten minimum 13 uur duren en de dagprestaties bedragen minimum 3 uur.

Verlies van een dierbare

Bij verlies van een kind of van de partner wordt het aantal dagen afwezigheid verhoogd van 4 naar 5. Deze dagen kunnen worden opgenomen in de maand volgend op het overlijden.

Frans Dirix
Nationaal secretaris

LAAT JE STEM HOREN! NEEM DEEL AAN ONZE GROTE ENQUÊTE.

Vanaf januari 2018 start ACV Voeding en Diensten met haar campagne "Jouw stem, onze toekomst". We willen namelijk graag weten wat jou bezighoudt in het dagdagelijkse leven. Maar we willen ook samen met jou nadenken over maatregelen die jij belangrijk vindt op het vlak van werkgelegenheid, flexibiliteit, koopkracht, belastingen, eindloopbaan, enz.



Als je dan gaat stemmen in 2019 heb je op die manier alles in handen om je stem met kennis van zaken uit te brengen.

Want jouw stem is onze garantie voor een betere toekomst voor iedereen!

INTERESSE? Vul dan onze enquête in. Neem contact op met je ACV-delegee of surf naar onze website :www.acv-voeding-diensten.be.





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

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

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

Indien de werknemer zelf de gestandaardiseerde werkkledij moet aankopen en onderhouden (wassen), ontvangt hij dus een vergoeding van **3,40 euro** per dag.

Deze bedragen zijn van toepassing vanaf 1 januari 2018. Het bedrag van de vergoeding wordt elk jaar op 1 januari geïndexeerd.



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.

ARBEIDSOVEREENKOMST

ARBEIDSCONTRACT

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

Er moet een schriftelijke overeenkomst opgesteld worden voor:

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

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

[zie ook **E** van Extra's]

Voor de flexi-jobs gelden er specifieke regels.

[zie ook **F** van Flexi-jobs]

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

Nochtans is een schriftelijke overeenkomst aan te bevelen:

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

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. Dus na elke periode van 5 jaar anciënniteit (*) in dezelfde onderneming heb je recht op 1 bijkomende verlofdag.

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

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

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

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

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

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

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

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

ARBEIDSDUUR

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

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

[zie ook **O** van Overurenkrediet]

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

ARBEIDSKLEDIJ - VERGOEDING

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

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

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

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

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

- **1,70 euro per arbeidsdag voor het leveren (het zelf aankopen) van de kledij en**
- **1,70 euro per arbeidsdag voor het zelf wassen en zelf onderhouden van de kledij.**

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

⇒ [Zie achteraan tabel met referentiefuncties](#)

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

BEDIENDEFUNCTIES

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

[zie ook [S](#) van Statuut Arbeider - Bediende]

BRUGPENSIOEN

✓ Voltijds brugpensioen vanaf 62 jaar (van toepassing tot 31 december 2018)

Voorwaarde

- Voor mannen : tenminste 40 jaar als loontrekkende gewerkt hebben
- Voor vrouwen : tenminste 34 jaar in 2018.

Het inkomen van de bruggepensioneerde

De bruggepensioneerde ontvangt :

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

✓ Voltijds brugpensioen vanaf 58 jaar (lange loopbaan) van toepassing tot 31 december 2017

voorwaarde

- De leeftijd van 58 jaar bereikt hebben en 40 jaar loopbaan **vóór** 31 december 2017

Het inkomen van de bruggepensioneerde

- Zie : inkomen voltijds brugpensioen vanaf 60 jaar.

✓ Voltijds brugpensioen vanaf 59 jaar (lange loopbaan) van toepassing tot 31 december 2018

voorwaarde

- De leeftijd van 59 jaar bereikt hebben en 40 jaar loopbaan **vóór** 31 december 2018

Het inkomen van de bruggepensioneerde

- Zie : inkomen voltijds brugpensioen vanaf 60 jaar.

✓ Voltijds brugpensioen vanaf 58 jaar (nachtarbeid) van toepassing tot 31 december 2017

voorwaarde

- Minimumloopbaan van 33 jaar waarvan 20 jaar nachtarbeid **vóór** 31 december 2017

Het inkomen van de bruggepensioneerde

- Zie inkomen voltijds brugpensioen vanaf 60 jaar.



✓ Voltijds brugpensioen vanaf 59 jaar (nachtarbeid) van toepassing tot 31 december 2018

voorwaarde

- Minimumloopbaan van 33 jaar waarvan 20 jaar nachtarbeid **vóór** 31 december 2018

Het inkomen van de bruggepensioneerde

- Zie inkomen voltijds brugpensioen vanaf 60 jaar

CATERING - FLEXIBILITEITSTOESLAG

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

Het bedrag van de flexibiliteitstoelage hangt af van:

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

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

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



Contacteer ACV
Voeding en Diensten
voor meer

INFORMATIE OVER DE FLEXIBILITEITSTOESLAG IN DE CATERINGSECTOR.

BEDRAG VAN DE FLEXIBILITEITSTOESLAG (van toepassing vanaf 1 januari 2018)

anciënniteit	bedrag van de flexibiliteitstoelage per uur (bovenop het minimumloon)		
	A	B	C
minder dan 5 jaar anciënniteit	€ 0,1393	€ 0,2156	€ 0,2535
van 5 tot minder dan 10 jaar anciënniteit	€ 0,1772	€ 0,2788	€ 0,3170
van 10 tot minder dan 15 jaar anciënniteit	€ 0,2281	€ 0,3422	€ 0,3800
minstens 15 jaar anciënniteit	€ 0,2662	€ 0,4056	€ 0,4435

A = Bedrag van de flexibiliteitstoelage voor de werknemers die verschillende referentiefuncties uitoefenen die allemaal tot functiecategorie 2 behoren

B = Bedrag van de flexibiliteitstoelage voor de werknemers waarvan de hoofdfunctie categorie lager is dan categorie 8 en die verschillende referentiefuncties uitoefenen die behoren tot verschillende categorieën waarvan één categorie 3 of 4 is

C = Bedrag van de flexibiliteitstoelage voor de werknemers waarvan de hoofdfunctie categorie lager is dan categorie 8 en die verschillende referentiefuncties uitoefenen die behoren tot verschillende categorieën waarvan één categorie 5 of hoger is

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

Een Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW, het vroegere Comité Veiligheid en Gezondheid) kan opgericht worden **in ondernemingen met gemiddeld 50 werknemers**.

Een CPBW is samengesteld uit werknemers- en werkgeversafgevaardigden. De delegatie van de werknemers wordt verkozen via de sociale verkiezingen.

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

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

DEELTIJDS WERKEN

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

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

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

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

mogelijk:

- met een vast uurrooster (en dus met een vaste arbeidsduur)
- met een variabel uurrooster en met een vaste arbeidsduur (het aantal uren per week blijft steeds hetzelfde)
- met een variabel uurrooster en met een variabele arbeidsduur (het aantal uren per week kan variëren)

[zie ook [U van Uurrooster](#)]

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

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

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

De werkgever is verplicht de variabele uurroosters van deeltijdse werknemers vijf werkdagen vooraf mee te delen aan de betrokken werknemers.

Van deze regel kan worden afgeweken; de werkgever moet daartoe evenwel de toelating krijgen van het paritair comité.

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

[zie ook [F van Flexijob](#)]



DIENSTPERCENTAGE

[zie [F van Forfaitaire lonen](#)]

ECOCHQUES

Voor 2017 en 2018 hebben de werknemers van de Horeca recht op ecocheques. Dat zal ook het geval zijn de volgende jaren, zolang het systeem van ecocheques bestaat.

Wie heeft recht op ecocheques?

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

Omzetting van ecocheques?

De ecocheques konden vervangen worden door een ander voordeel. Hiervoor diende een ondernemingsakkoord tussen werkgever en werknemers vóór 31 december 2017 afgesloten te worden. De ecocheques konden vervangen worden door de invoering van maaltijdcheques, de verhoging van de waarde van de maaltijdcheques of de toekenning van een gelijkwaardig voordeel. De toekenning diende duidelijk aanwijsbaar te zijn per werknemer (bijvoorbeeld via vermelding op de loonfiche).

Hoeveel ecocheques?

Om recht te hebben op ecocheques in 2017 dient de werknemer in de horeca gewerkt te hebben tussen 1 december 2016 en 30 november 2017. Indien de werknemer gedurende deze volledige referentieperiode voltijds gewerkt heeft, heeft hij het maximumbedrag van 250 euro ontvangen. Indien hij daarentegen deeltijds gewerkt heeft of is begonnen te werken tijdens de referentieperiode, heeft hij recht op een bedrag in verhouding tot zijn arbeidsprestaties. De berekening gebeurt op basis van het aantal effectief gepresteerde en gelijkgestelde dagen.

[zie ook [G van Gelijkgestelde dagen](#)]

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

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

- Voorbeeld :

Een werknemer werkt voltijds sinds 13 april 2017. De periode voor de berekening loopt van 13 april tot 30 november 2017.

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

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

- De volgende maanden heeft hij volledig gepresteerd:

$$\frac{250 \times 7}{12} \text{ (van mei tot november)} = 145,83 \text{ euro}$$

Het totale bedrag dat hij zal ontvangen, bedraagt 11,54 + 145,83 = 157,37 euro

Minimumbedrag

Is het bedrag kleiner dan 25 euro op een volledige periode (bijvoorbeeld, 1 december 2016 - 30 november 2017), dan krijgt de werknemer dit bedrag in de vorm van een brutopremie.

Ik heb niets ontvangen in 2017...

Werknemers die recht hadden op ecocheques in 2017 zouden die ontvangen moeten hebben in december 2017 (voor de referentieperiode die liep tot 30 november 2017). Indien je niets ontvangen hebt, betekent dit dat je als student bent tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst voor studenten, of dat je niet gewerkt hebt tijdens de referentieperiode, of dat de ecocheques omgezet zijn in een ander voordeel. Als dat niet het geval is, ligt de fout bij jouw werkgever.

Wat kan ik betalen met mijn ecocheques?

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

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

Geldigheidsduur

Ecocheques zijn 2 jaar geldig.

ECONOMISCHE WERKLOOSHEID

In geval van volledig of gedeeltelijk gebrek aan werk wegens economische redenen (economische werkloosheid) heeft de werknemer, vanaf 1 januari 2016, recht op een vergoeding van **0,5187 euro** per uur, te vermenigvuldigen met het aantal uren dat de werknemer normaal had moeten werken (zoals voorzien in zijn uurrooster) op de dag dat hij werkloos is wegens economische oorzaken. Deze vergoeding wordt ook de bestaanszekerheidsvergoeding genoemd. De bestaanszekerheidsvergoeding is ten laste van de werkgever.

Per kalenderjaar wordt deze vergoeding uitbetaald gedurende de eerste **110** werkdagen dat de werknemer effectief werkloos is omwille van gebrek aan werk wegens economische redenen. Om recht te hebben op deze vergoeding moet de werknemer een voltijds of deeltijds arbeidscontract hebben en minstens **6** maanden anciënniteit hebben in dezelfde onderneming.

OPGELET! Deze vergoeding mag niet lager zijn dan **2 euro per dag!** De werknemer zal dus sowieso minstens een vergoeding voor 4 uur economische werkloosheid krijgen. Is het aantal uren economische werkloosheid groter, dan krijgt hij meer.

EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

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

De arbeidsovereenkomst kan beëindigd worden door:

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

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

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

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

EINDEJAARSPREMIE

Om recht te hebben op een eindejaarspremie moet de werknemer in de loop van het kalenderjaar minstens 2 maanden ononderbroken werken bij dezelfde werkgever. Dit geldt zowel voor voltijdse als voor deeltijdse werknemers.

NIEUW!

- Sinds 1 januari 2016 worden de eerste 7 dagen ziekte gelijkgesteld (en dus betaald) wanneer een werknemer (met meer dan 1 jaar anciënniteit) meer dan 7 dagen ziek is. Dit was vroeger niet het geval.
- Vanaf 1 januari 2016 blijft de drempel van 2 maanden ononderbroken prestaties als voorwaarde voor de eindejaarspremie behouden. Deze periode mag voortaan gespreid zijn over 2 kalenderjaren. Vroeger golden 2 ononderbroken maanden binnen 1 kalenderjaar. Voorbeeld, een werknemer wordt aangeworven op 15 november. Hij wordt ontslagen op 31 januari. Hij heeft dus 2,5 maanden gewerkt (1,5 maand in 2015 en 1 maand in 2016). Hij heeft dus recht op een eindejaarspremie.
- Een periode van arbeidsongeschiktheid van meer dan 6 ononderbroken maanden wordt gelijkgesteld voor de eindejaarspremie. Vanaf 1 januari 2016 kan deze periode van meer dan 6 ononderbroken maanden ook gespreid zijn over twee kalenderjaren. Voorbeeld, een werknemer is gedurende 7 maanden ziek (van september 2015 tot maart 2016). Voor 2015 is dat 4 maanden ziekte en voor 2016 3 maanden. Vroeger had hij geen recht op de gelijkstelling van 6 maanden binnen het jaar. Voortaan zijn

de 7 maanden wel gelijkgesteld (volgens de geldende gelijkstellingsregels).

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

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

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

HEEFT DE WERKNEMER RECHT OP EEN EINDEJAARSPREMIE BIJ ONTSLAG?

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

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

Hij behoudt het recht op een eindejaarspremie (behalve indien hij ontslagen wordt om dringende redenen) indien hij tijdens het kalenderjaar minstens 2 maanden ononderbroken gewerkt heeft bij de werkgever.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

OPGELET! Bij verbreking in onderling akkoord na ontslag behoudt de werknemer zijn recht op de eindejaarspremie! Voorbeeld: een werknemer wordt ontslagen op 31 maart. Hij presteert zijn opzeg, die loopt tot 30 juni. Ondertussen vindt hij een nieuwe job en vraagt hij zijn werkgever om de opzeg te verbreken in onderling akkoord. Aangezien hij ontslagen werd vóór het onderling akkoord heeft de werknemer recht op de eindejaarspremie.

BEDRAG VAN DE EINDEJAARSPREMIE?

- *werknemers die een volledig jaar gewerkt hebben:* het maximumbedrag van de eindejaarspremie bedraagt 4 en 1/3 weken loon; dit bedrag stemt overeen met een 13e maand.
- *werknemers die geen volledig jaar gewerkt hebben:* bedrag van de eindejaarspremie wordt berekend op basis van de gewerkte periode (het aantal gewerkte maanden).

Als je meer informatie wenst, aarzel dan niet om langs te gaan in een van onze dienstencentra of neem contact op met je delegatie of met je vakbondssecretaris.

EINDELOOPBAAN

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

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

EXTRA'S

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

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

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

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

- Een uitbater van een feestzaal contacteert een kelner en komt met hem overeen dat hij enkel

op 23 november komt werken. Deze kelner is een extra.

- Een café-uitbater contacteert een kelner en komt met hem overeen dat hij elke zaterdag en zondag komt werken. Deze kelner is een deeltijdse werknemer.

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

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

[zie ook **A** van Arbeidsovereenkomst]

✓Eindejaarspremie van "extra's"

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

Een systeem dat vooral voordelig is voor de werkgevers

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

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

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

FEESTDAG - TOESLAG

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

Per jaar zijn er 10 betaalde feestdagen :

- 1 januari (Nieuwjaar)
- Paasmaandag
- 1 mei (Feest van de Arbeid)
- Hemelvaartsdag
- Pinkstermaandag
- 21 juli (Nationale Feestdag)
- 15 augustus (O.L.V. Hemelvaart)
- 1 november (Allerheiligen)
- 11 november (Wapenstilstand)
- 25 december (Kerstmis)

✓Wat indien u tijdens een feestdag moet werken?

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

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

Toeslag (premie)

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

Betaalde compensatierust (inhaalrust)

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

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

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

... dan wordt er een betaalde vervangingsdag toegekend.

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

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

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

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

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

FIETSVERGOEDING

Werknemers die met de fiets naar het werk gaan, hebben recht op een vergoeding van **0,22 euro** per afgelegde kilometer (heen en terug van en naar het werk).

[zie ook **V** van Vervoerkosten]

DUUR VAN DE PRESTATIES OP EEN FEESTDAG	DUUR VAN DE INHAALRUST
meer dan 4 uren gewerkt op een feestdag	volledige dag inhaalrust
minder dan 4 uren gewerkt op een feestdag	halve dag inhaalrust

[zie C van Catering - Flexibiliteitstoelag]

FLEXI-JOBS

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

WIE KAN VAN DEZE MAATREGEL GEBRUIKMAKEN?

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

HOE WERKT HET SYSTEEM?

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

Volgende informatie moet vermeld staan in het raamcontract:

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

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

UURROOSTER?

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

LOON?

De werknemer kan een nettoloon onderhandelen met de werkgever. De regering heeft

een minimumuurloon vastgelegd op 9,18 euro netto. Daarbovenop heb je het flexivakantiegeld van 7,67% dat rechtstreeks wordt uitbetaald. Het minimumloon bedraagt dus 9,88 euro per uur. De werkgever betaalt enkel een bijzondere bijdrage van 25%. Dit minimumnettoloon zal geïndexeerd worden.

De werknemers hebben recht op de premies die gelden in de sector: nachtarbeid, zondagsarbeid.

Voldoet het flexi-jobcontract aan de premievoorwaarden, dan heeft de werknemer recht op de eindejaarspremie.

VERLOF?

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

VALKUILEN?

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

FORFAITAIRE LONEN

Het loon van bepaalde werknemers kan vastgesteld worden op basis van een percentage van de verkoop die gerealiseerd wordt in de horecazaak waar men tewerkgesteld is. Dit kan echter wel eens voor onaangename verrassingen zorgen indien er op een bepaalde dag of tijdens een bepaalde periode weinig of geen verkoop is.

Om dit te voorkomen, zijn er in het paritair comité voor de horeca een aantal minimumlonen vastgesteld, uitgedrukt in dagbedragen. Dit zijn de zogenaamde forfaitaire daglonen.

De forfaitaire lonen hebben een dubbel doel:

- enerzijds dienen ze als minimumlonen: dit betekent dat indien het percentage van de verkoop lager is dan het forfaitair dagloon, de werknemer toch recht heeft op het forfaitair dagloon (= minimumloon);

- anderzijds dienen ze als basis voor de sociale zekerheid: zowel de bijdragen (van de werkgever en van de werknemer) als de vergoedingen (ziekte, werkloosheid, vakantiegeld, pensioen, enz.) worden op basis van de forfaitaire bedragen berekend.

De forfaitaire lonen die van toepassing zijn sinds de laatste indexering (1 juli 2017), vind je op de middenpagina.

GELIJKGESTELDE DAGEN

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

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

- jaarlijkse vakantie en wettelijke vakantiedagen
- dagen afwezigheid gedekt door loon
- inhaalrustdagen in het kader van arbeidsduurvermindering
- verlof om dwingende redenen
- tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer
- loopbaanvermindering en vermindering van arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking
- dagen van arbeidsduurvermindering en schorsing in het kader van de crisismaatregelen

HYGIËNE

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

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

INDEX

✓ Lonen

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

✓ Premies en vergoedingen

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

premie voor nachtarbeid

[zie ook N van Nachtarbeid - Toeslag]

vergoeding arbeidskledij

[zie ook A van Arbeidskledij - Vergoeding]

flexibiliteitstoelag in de catering

[zie ook C van Catering - Flexibiliteitstoelag]

JONGE WERKNEMERS

JEUGDBAREMA

JOBSTUDENTEN

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

OPGELET! De regering is van plan om in juli 2018 de jongerenbarema's opnieuw in te voeren voor alle normale arbeidscontracten. Maar er is tot nu toe nog niets officieel bekendgemaakt. Je verneemt er meer over zodra de wet bekendgemaakt wordt.

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

- studenten van 17 jaar hebben recht op 90% van de vermelde lonen
- studenten van 16 jaar hebben recht op 80% van de vermelde lonen
- studenten van 15 jaar hebben recht op 70% van de vermelde lonen

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

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

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

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

[zie ook **F** van Feestdag]

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

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

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

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

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

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.

NIEUW! Sinds 1 oktober 2017 is het aantal dagen klein verlet omwille van rouw gestegen van vier naar vijf dagen in geval van overlijden van de partner of van een kind. De werknemers hebben recht op vier dagen als ze hun vader, moeder, schoonvader of schoonmoeder verliezen. Deze dagen moeten opgenomen worden binnen de periode beginnend op de dag van het overlijden en eindigend 30 dagen na het overlijden.

LONEN

MINIMUMLONEN

Op de middenpagina's vind je de minimumlonen die van toepassing zijn vanaf 1 januari 2018.

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

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

Deze lonen worden geïndexeerd met 1,788% op 1 januari 2018.



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

INDIEN JE VRAGEN HEBT OVER JOUW LOON OF JOUW LOONFICHE

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 2018 bedraagt deze toeslag **1,262 euro** per uur.

De toeslag wordt betaald bovenop het loon.

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

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

ONDERNEMINGSRAAD (O.R.)

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

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

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

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

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

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

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

OPZEG VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

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

De werkgever kan de werknemer ontslaan:

- ofwel met een aangetekende brief
- ofwel met een deurwaardersexploot

De werknemer kan zijn ontslag geven:

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

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

[zie ook E van Einde van de arbeidsovereenkomst]

OPZEGTERMIJNEN

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

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

ONTSLAG DOOR DE WERKGEVER

1. contract met ingang na 01/01/2014

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

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

• **Voorbeeld:**

- Een arbeider wordt ontslagen door zijn werkgever. De arbeider heeft 8 jaar dienst (of anciënniteit). In dit geval bedraagt de opzegtermijn 27 weken.
- Een bediende wordt ontslagen door zijn werkgever. De bediende heeft 20 jaar dienst (of anciënniteit). In dit geval bedraagt de opzegtermijn 62 weken.

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

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

- 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.

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

- 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
 - 28 dagen indien minder dan 20 jaar dienst.

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

2.2. Periode na 1 januari 2014

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

• **Voorbeeld:**

- Een arbeider wordt ontslagen door zijn werkgever. De arbeider heeft 15 jaar dienst (of anciënniteit). Hij wordt ontslagen op

1 januari 2016. In dit geval bedraagt de opzegtermijn 9,1 weken voor de periode tot 31/12/2013 en 12 weken voor de periode vanaf 1 januari 2014. In totaal bedraagt de opzegtermijn dus 21,1 weken.

Heeft hij recht op een compensatie? Ja, aangezien hij 15 jaar anciënniteit heeft op het moment van zijn ontslag (01/01/2016).

De ontslagvergoeding bedraagt :

48 weken - 21,1 weken = 26,9 weken in de vorm van vergoeding.

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

- Een ontslagcompensatievergoeding betaald door de RVA(1)
- of
- Ontslaguitkering betaald door de RVA (2)

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

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

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

ONTSLAG DOOR DE WERKNEMER

1. Contract begonnen na 01/01/2014

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

• **Voorbeeld:**

- Een arbeider dient zijn ontslag in. Hij heeft 6 jaar dienst (of anciënniteit). In dit geval bedraagt de opzegtermijn 10 weken.

Een tegenopzeg blijft mogelijk, maar is beperkt tot 4 weken.

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

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

2.1. Periode voor 1 januari 2014 :

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

2.2. Periode na 1 januari 2014

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

• Voorbeeld:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

WANNEER BEGINT DE OPZEGTERMIJN TE LOPEN?

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

Een opzeg is "betekend" :

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

RECHT OP EINDEJAARSPREMIE ?

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

[zie E van Eindejaarspremie]

OUTPLACEMENT

Doel is om de ontslagen werknemer instrumenten aan te bieden die hem in staat stellen opnieuw werk te vinden. Meer bepaald bestaat het outplacement uit een geheel aan diensten en individuele of groepsadviezen verleend door een dienstverlener voor rekening van de werkgever, om een werknemer in staat te stellen zo snel mogelijk een nieuwe betrekking te vinden bij een nieuwe werkgever of een beroepsactiviteit als zelfstandige te ontwikkelen.

VOOR WIE ?

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

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

HOE VERHOUDT 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 hieronder).

HOE VERLOOPT DE OUTPLACEMENT-PROCEDURE CONCREET ?

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

De ontslagen werknemer krijgt een opzegtermijn

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

De ontslagen werknemer krijgt een ontslagvergoeding

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

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

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

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

SPECIFIEKE REGELING VOOR WERKNEMERS OUDER DAN 45

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

Een bepaald aantal werknemers zijn uitgesloten van outplacement:

- Zij die hun oppensioenstelling kunnen aanvragen.
- Zij die een arbeidscontract hebben voor een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van minder dan de helft van de arbeidstijd van een voltijdse werknemer. De werknemer moet dus ten minste halftijds werken om te kunnen genieten van outplacement.
- Zij die niet beschikbaar moeten zijn op de arbeidsmarkt op het einde van de opzegvergoeding of de periode gedekt door een



opzegvergoeding. Hiervoor gelden 2 criteria: ofwel de leeftijd (60 jaar of ouder), ofwel de loopbaan (38 jaar).

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

OVERUREN

NIEUW !!!

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

Voortaan bestaan er twee soorten overuren :

- Zonder motief : dit zijn overuren waarvoor een motief niet nodig is. Een werknemer moet een schriftelijk akkoord tekenen met de werkgever om 100 vrijwillige overuren te kunnen presteren per jaar. Dit quota stijgt naar 360 uur per jaar als de werknemer tewerkgesteld is in een onderneming met een elektronische kassa (witte kassa). Deze uren zijn vrijwillig en de werknemer is helemaal niet verplicht om een overeenkomst af te sluiten met de werkgever en dergelijke uren te presteren !
- Met motief : dit zijn overuren die moeten gerechtvaardigd worden door een motief (uitzonderlijke vermeerdering van het werk of onvoorziene noodzaak). Een werknemer kan er 300 presteren per jaar en zelfs 360 uur als hij werkt in een onderneming met een elektronische kassa (witte kassa).

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

RECUPERATIE ONDER DE VORM VAN LATER OP TE NEMEN COMPENSATIERUST

- Overuren zonder motief kunnen niet 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. De gevolgen zijn verschillend wat betreft de betaling van de uren.

BETALING

Er is geen enkele wijziging voor :

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

ER IS EEN WIJZIGING VOOR

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

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

GRENS

Op het einde van een werkjaar (de werkgever kan kiezen op welke datum het werkjaar begint)

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

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

PENSIEN: TWEEDE SECTORALE PIJLER

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

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

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

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

Om recht te hebben op dit pensioen, moeten de werknemers aan 2 voorwaarden voldoen:

- 23 jaar oud zijn: de bijdragen worden pas gestort op de pensioenrekening van de werknemer vanaf de 1e dag van het trimester volgend op het trimester waarin de werknemer 23 jaar wordt;
- minstens 220 dagen gewerkt hebben in de sector. Deze arbeidsdagen moeten niet opeenvolgend zijn; ze kunnen gespreid zijn over een periode van maximaal 12 trimesters (3 jaar!).

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

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



moeten toetreden tot het sectoraal pensioenplan.

De werkgevers die tot het sectoraal pensioenplan toegetreden zijn, zijn ook verbonden aan solidariteitstoezeggingen. Die solidariteitstoezeggingen zijn extra voordelen. Vooraleer de werknemer op de solidariteitstoezeggingen aanspraak kan maken, dient hij gedurende minstens 220 dagen, niet noodzakelijk opeenvolgende dagen, over een periode van 12 opeenvolgende trimesters gewerkt te hebben.

In het sectoraal pensioenplan zijn 3 solidariteitstoezeggingen opgenomen:

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

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

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

- Je nieuwe werkgever valt onder paritair comité 302 (horeca):
 - Als je nieuwe werkgever ook tot het sectoraal pensioenstelsel toegetreden is, worden de bijdragen betaald door je nieuwe werkgever vanaf de dag dat je bij hem in dienst treedt;
 - Als je nieuwe werkgever een bedrijfspensioenplan voor al zijn werknemers heeft, wordt je beschouwd als uittreder. Maar je werkgever zal wel bijdragen voor jou betalen binnen het bedrijfspensioenplan.

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

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

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

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

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

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

PROEFPERIODE

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

1. Studenten: de proefperiode omvat de eerste drie werkdagen. Indien de student in de loop van deze drie dagen ontslagen wordt, is er geen opzegtermijn.
2. Uitzendkrachten: de proefperiode omvat de eerste drie werkdagen. Indien de uitzendkracht in de loop van deze drie dagen ontsla-

gen wordt, is er geen opzegtermijn. Er is geen proefperiode in geval van meerdere opeenvolgende interimcontracten voor dezelfde functie op dezelfde werkplaats bij dezelfde werkgever.

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

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

• **Voorbeeld:**

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

RUSTTIJD TUSSEN BEËINDIGING EN HERVATTING VAN HET WERK

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



ACV Voeding en Diensten kan je informeren

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

uur tussen twee prestaties.

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

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

Een kortere rusttijd (van minder dan 11 uur) is eveneens mogelijk in geval van arbeid in opeenvolgende ploegen, maar uitsluitend voor

de functies van receptionist, nachtreceptionist en night-auditor: voor deze functies kan de rusttijd teruggebracht worden tot 8 uur op het ogenblik van wijziging van uurrooster of wissel van de ploegen.

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

SEIZOENARBEIDER

Voor seizoenarbeiders gelden specifieke bepalingen.

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

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



ACV Voeding en Diensten kan je informeren

HET STATUUT VAN SEIZOENARBEIDERS

SOCIAAL FONDS

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

SOCIALE VERKIEZINGEN

De sociale verkiezingen voor het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk – CPBW (in ondernemingen vanaf 50 werknemers) en voor de Ondernemingsraad – OR (in ondernemingen vanaf 100 werknemers) worden om de 4 jaar georganiseerd. De volgende sociale verkiezingen vinden plaats in mei 2020.

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

[zie ook O van Ondernemingsraad]



ACV Voeding en Diensten kan je informeren

Contacteer ACV Voeding en Diensten voor informatie over de

SOCIALE VERKIEZINGEN IN JOUW ONDERNEMING

STATUUT ARBEIDER - BEDIENDE

Vanaf 1 januari 2014 zullen de belangrijkste vormen van discriminatie tussen arbeiders en bedienden progressief verdwijnen. Alles zal niet als bij toverslag veranderen, maar we zijn op de goede weg. De sociale partners hebben reeds een akkoord bereikt betreffende de carenzdag en de opzegtermijnen, twee symbooldossiers inzake de verschillen tussen het arbeiders- en bediendenstatuut. Toch moet er nog onderhandeld worden over de harmonisering van andere rechten.

SYNDICALE AFVAARDIGING

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

De syndicale afvaardiging heeft onder meer de bevoegdheid om:

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

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

SYNDICALE PREMIE

De syndicale premie bedraagt 135 euro euro voor voltijdse werknemers (referteperiode 2017 – betaling in 2018).

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

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

SYNDICALE VORMING

Het aantal syndicale vormingsdagen is 9 dagen per jaar voor alle werknemers die een effectief mandaat hebben in de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk of de syndicale delegatie. In 2017 ging het nog om 8 dagen.

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

TIJDKREDIET

TIJDKREDIET

✓ TIJDSKREDIET ZONDER MOTIEF

Tijdkrediet zonder motief bestaat niet meer sinds 1 april 2017.

✓ TIJDSKREDIET MET MOTIEF

- 1) Vorming (wijzigt niet naar aanleiding van het nieuwe akkoord): 36 maanden 1/5 of 36 maanden 1/2 of 36 maanden voltijds.
- 2) Palliatieve verzorging: van 51 maanden 1/5 of 51 maanden 1/2 of 51 maanden voltijds.
- 3) Bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid: van 51 maanden 1/5 of 51 maanden 1/2 of 51 maanden voltijds.
- 4) Verzorging van een kind jonger dan 8 jaar: van 51 maanden 1/5 of 51 maanden 1/2 of 51 maanden voltijds.
- 5) Gehandicapt kind: van 51 maanden 1/5 of 51 maanden 1/2 of 51 maanden voltijds.

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

LANDINGSBAAN (MET UITKERING)

Het nieuwe akkoord verlengt alle bestaande systemen voor 2018!

1) Werknemers die minstens 60 jaar oud zijn op de begindatum van het tijdkrediet eindeloopbaan, kunnen kiezen tussen drie 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 ;
- Gedurende de 24 maanden voorafgaand aan de schriftelijke aanvraag verbonden zijn aan de werkgever door een arbeidscontract ;
- Gedurende deze 24 maanden voor minstens 80% van een voltijds regime tewerkgesteld zijn geweest (vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5)/ of gedurende deze 24 maanden voor minstens 75% van een voltijds regime tewerkgesteld zijn geweest (halftijdse vermindering van de arbeidsprestaties) ;
- 25 jaar anciënniteit hebben als loontrekende.

2) Werknemers ouder dan 55 jaar kunnen een tijdkrediet (vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5) opnemen indien ze minstens aan één van de volgende voorwaarden voldoen:

- a. 35 jaar loopbaan of
- b. 20 jaar nachtarbeid of
- c. zwaar beroep gedurende 5 jaar in de laatste 10 jaar of
- d. zwaar beroep gedurende 7 jaar in de laatste 15 jaar.

Onder zwaar beroep wordt verstaan onderbroken diensten, ploegenarbeid, nachtarbeid.

LANDINGSBAAN (ZONDER UITKERING)

1/5-tijdkrediet eindeloopbaan op 50 jaar na 28 jaar loopbaan.

SPECIFICITEIT IN DE HORECA VOOR TIJDSKREDIET EN LANDINGSBAAN

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

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

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

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.

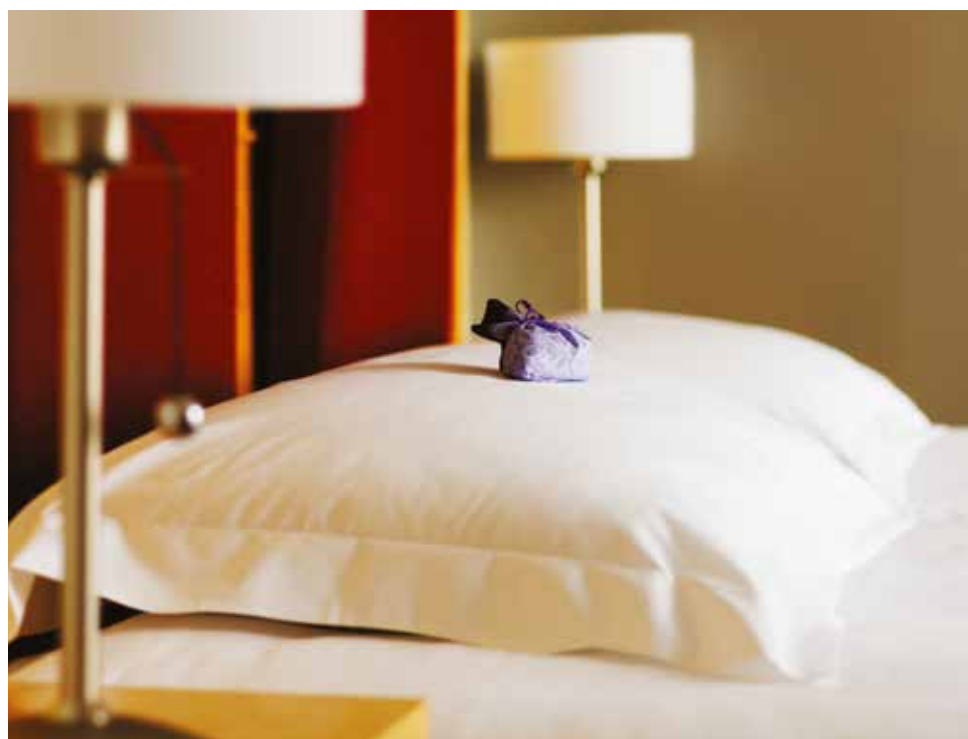
Deze specifieke omstandigheden zijn:

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



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

OF OP DE WEBSITE WWW.TIJDKREDIET.BE



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 "hogere" de functie, hoe groter het deel van de fooien waar men recht op heeft).

UITZENDARBEID

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

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

UURROOSTER

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



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

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

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

- het uur waarop de werkdag ten vroegste begint en ten laatste eindigt ;
- De dagen van de week waarop arbeidsprestaties voorzien kunnen worden ;
- De minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur ;

- De minimale en maximale wekelijkse arbeidsduur (als het arbeidsregime ook flexibel is) ;
- De manier waarop en de periode waarbinnen de deeltijdse werknemers op de hoogte gebracht zullen worden van hun uurrooster.

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

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

Deeltijdse werknemers met een variabel uurrooster

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

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

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

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

ENTER

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

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

ACV GO

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

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

VERVOERKOSTEN

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

NIEUW!!!

✓ vervoer per trein

Momenteel bedraagt de werkgeversbijdrage (gemiddeld) 75% van de prijs van een treinkaart (in tweede klasse), berekend op basis van het aantal afgelegde kilometers. Sinds 1 februari 2018 volgen de terugbetaalde bedragen de verhoging van de NMBS-tarieven. Deze bedragen zijn dus niet meer geblokkeerd (sinds 2009!), maar zullen jaarlijks geïndexeerd worden in functie van de verhoging van de NMBS-tarieven (zie tabel).

NIEUW!!!

✓ (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 46,29 EUR per maand. Kost je maandabonnement meer dan 57,86 EUR ($\times 80\% = 46,29$ EUR), dan zal de werkgever je niet meer dan 46,29 EUR per maand terugbetalen.

✓ vervoer per fiets

Werknemers hebben recht op een vergoeding van **0,22 euro** per afgelegde kilometer voor de verplaatsingen afgelegd per fiets tussen hun verblijfplaats en de plaats van tewerkstelling, en omgekeerd.

✓ andere verplaatsingsmiddelen

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

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 maandelijke 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 maandelijke treinkaart tweede klasse voor de afgelegde afstand.

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

WERKNEMERS MET ONDERBROKEN ARBEIDSPRESTATIES (service coupé):

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

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



Contacteer ACV Voeding en Diensten

VOOR HET BEDRAG VAN DE TUSSENKOMST IN JOUW VERVOERKOSTEN.

BEDRAG VAN DE WERKGEVER TUSSENKOMST

KM	EIGEN VERVOER	OPENBAAR VERVOER		KM	EIGEN VERVOER	OPENBAAR VERVOER	
	PER MAAND	RAILFLEX	ABO PER MAAND		PER MAAND	RAILFLEX	ABO PER MAAND
1	24,85	7,58	18,76	31-33	79,80	23,16	74,82
2	24,85	7,58	21,01	34-36	84,00	24,70	79,94
3	24,85	7,58	22,86	37-39	88,90	25,62	84,04
4	27,30	8,81	25,01	40-42	93,10	27,67	89,17
5	29,40	9,74	26,65	43-45	98,00	28,70	93,27
6	31,15	10,56	28,70	46-48	102,90	29,72	98,39
7	33,25	11,27	30,75	49-51	107,10	31,77	103,51
8	35,00	11,89	31,77	52-54	110,60	32,80	106,59
9	37,10	12,40	33,82	55-57	114,10	33,82	109,66
10	38,50	12,91	35,87	58-60	116,90	35,36	113,76
11	40,60	13,43	37,92	61-65	121,80	36,90	117,86
12	42,70	13,94	39,46	66-70	126,70	38,95	122,99
13	44,80	14,55	41,00	71-75	132,30	41,51	129,14
14	46,20	14,96	43,05	76-80	137,90	43,05	135,29
15	48,30	15,37	44,58	81-85	143,50	45,61	140,41
16	50,40	15,89	46,12	86-90	149,10	47,15	146,56
17	51,80	16,30	48,68	91-95	154,00	48,68	151,69
18	53,90	16,81	50,22	96-100	159,60	51,25	156,81
19	56,00	17,32	52,27	101-105	165,20	53,29	163,98
20	57,40	17,73	54,32	106-110	170,80	54,32	169,11
21	59,50	18,14	55,34	111-115	176,40	56,37	175,26
22	61,60	18,65	57,39	116-120	182,00	58,42	181,41
23	63,00	19,17	59,44	121-125	186,90	60,47	185,51
24	65,10	19,58	60,47	126-130	192,50	62,52	191,66
25	67,20	19,99	63,54	131-135	198,10	63,54	196,78
26	68,60	20,70	64,57	136-140	203,70	64,57	202,93
27	70,70	21,11	66,62	141-145	209,30	66,62	208,05
28	72,80	21,52	68,67	146-150	217,00	68,67	216,25
29	74,90	21,83	69,69	151-155	/	/	/
30	76,30	22,24	71,74	156-160	/	/	/

VAKBONDSAFVAARDIGING

[zie S van Syndicale afvaardiging]

VERLOF

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

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

Zo zal een werknemer die gedurende het ganze vakantiedienstjaar gewerkt heeft in een 5 dagen-week, 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 flexi-werknemers.

[zie ook F van Flexi-job]

[zie ook A van Anciënniteitsverlof]

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

Het 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).



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

**DE BIJZONDERE REGELING
VOOR JONGE SCHOOLVERLATERS**

VLAAMSE AAN-MOEDIGINGSPREMIES

[zie T van Tijdkrediet]

VORMING

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

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

WERKLOOSHEID

Contacteer het ACV-dienstencentrum bij jou in de buurt voor informatie over de werkloosheidsreglementering (voorwaarden, bedrag van de werkloosheidsuitkering, ...).

[zie ook E van Economische werkloosheid]



Meer informatie?

Voor meer informatie over deze opleidingen kan je via ACV Voeding en Diensten terecht bij de consulenten die actief zijn binnen het Centrum voor Vorming en Vervolmaking. Zij staan klaar om jou wegwijs te maken in het vormingsaanbod. Ook voor alle verdere praktische informatie (plaatsen, inschrijvingen,...) kan je bij hen terecht. Je kan het vormingsaanbod ook raadplegen via www.horecanet.be. (Centrum voor Vorming en Vervolmaking in de Horecasector – tel. 02 513 64 84 – vormingvlaanderen@horeca.be)

ZONDAGWERK - TOESLAG

Werken op zondag wordt in de Horeca beschouwd als een gewone activiteit, en is dus toegelaten. Wie in de Horeca op een zondag werkt, heeft recht op een toeslag (premie) van **2 euro per gepresteerd uur** tussen 0 uur en 24 uur, met een maximum van **12 euro** (ongeacht of de werknemer een voltijds of een deeltijds arbeidscontract heeft).

• Wat indien u op een zondag moet werken?

Werknemers die op een zondag werken, hebben recht op inhaalrust.

De werkgever moet de inhaalrust toestaan binnen de 6 dagen die volgen op de zondag. De inhaalrust mag samenvallen met een gewone inactiviteitsdag. De duur van de inhaalrust hangt af van de duur van de arbeid die gepresteerd werd op zondag.

[zie ook F van Feestdag-Toeslag]

DUUR VAN DE PRESTATIES OP ZONDAG

meer dan 4 uren gewerkt
op een zondag

minder dan 4 uren gewerkt
op een zondag

DUUR VAN DE INHAALRUST

volledige dag inhaalrust

halve dag inhaalrust

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

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

[zie J van Jonge werknemers - jeudbarema]

VERHOOGING VAN DE LONEN EN VERGOEDINGEN OP 1 JANUARI 2018!

Op 1 januari 2018 verhogen de lonen van **alle** werknemers in de horecasector als gevolg van een positieve indexering. Alle lonen worden met 1,788% geïndexeerd, zowel de minimumlonen als de werkelijk betaalde lonen.

De vergoedingen en toeslagen waarover hier sprake worden eveneens verhoogd met 1,788%. Vanaf 1 januari 2018 zijn de volgende bedragen van toepassing:

- **Arbeidskledij**
1,70 euro per werkdag als de werkgever de arbeidskledij niet levert en 1,70 euro per werkdag als de werkgever de arbeidskledij niet onderhoudt (wast).
- **Toeslag voor nachtarbeid**
1,262 euro per uur voor prestaties tussen 24 uur (middernacht) en 5 uur ('s morgens).
- **Flexibiliteitstoeslag in de catering**
Onder de rubriek "catering – flexibiliteitstoeslag" verder in deze krant vind je een tabel met de geïndexeerde bedragen.

In deze krant vind je de nieuwe minimumlonen die vanaf 1 januari 2018 van toepassing zijn in de horeca (hotels, restaurants, cafés, catering, ...).

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

ONZE ACV-SECRETARIATEN, STEEDS TOT UW DIENST!

AALST

Hopmarkt, 45 - 9300 AALST
053 73 45 38

ANTWERPEN

Frankrijklei 146 - 2000 ANTWERPEN
03 222 70 70

BRUGGE

Koning Albert I-laan - 8200 BRUGGE
050 44 41 61

BRUSSEL

Grisarstraat 44 - 1070 ANDERLECHT
02 500 28 81

GENT

Poel 7 - 9000 GENT
09 265 43 44

IEPER

St.-Jacobsstraat 34 - 8900 IEPER
059 34 26 36

KORTRIJK

P. Kennedypark 16D - 8500 KORTRIJK
056 23 55 55

LEUVEN

Martelarenlaan 8 - 3010 KESSEL-LO
016 21 94 60

LIMBURG

Mgr. Broekxplein 6 - 3500 HASSELT
011 29 09 52

MECHELEN

Onder den Toren 4A - 2800 MECHELEN
015 71 85 50

OOSTENDE

Dr. L. Colensstraat 7 - 8400 OOSTENDE
059 55 25 57

ROESELARE

H. Horriestraat 31 - 8800 ROESELARE
051 26 55 22

ST.-NIKLAAS

H. Heymanplein 7 - 9100 ST.-NIKLAAS
03 765 23 50

TURNHOUT

Korte Begijnenstraat 20 - 2300 TURNHOUT
014 44 61 45

NATIONAAL SECRETARIAAT ACV VOEDING EN DIENSTEN

Kartuizersstraat, 70 - 1000 BRUSSEL
02 500 28 11

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

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

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

REFERENTIEFUNCTIES EN INDELING PER CATEGORIE

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

Functies aangeduid met (B) zijn bediendefuncties.

OIRA

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

WAAROM DEZE TOOL GEBRUIKEN?

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

MOGELIJKE RISICO'S IN DE HORECA SECTOR

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

OIRA-TOOL

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

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

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

ECO-CHEQUES: GEBRUIKSAANWIJZING

Op welk bedrag heb ik recht?

In 2017 moesten de werkgevers aan de werknemers een premie van maximum 250 euro storten, en dit in december 2017. Om de volledige premie te ontvangen in 2017, diende een werknemer voltijds gewerkt te hebben van 1 december 2016 tot 30 november 2017. Wie gedurende de volledige referentieperiode niet gewerkt heeft of wie deeltijds werkte, heeft recht op een bedrag in verhouding tot de geleverde prestaties (voorbeelden hiervan vind je in deze horecakraant).

Wat kan ik met ecocheques kopen?

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

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

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

Waarom heb ik geen ecocheques ontvangen?

Om in 2017 recht te hebben op de ecocheques (maximum 250 euro), moest men eerst en vooral gewerkt hebben tussen 1 december 2016 en 30 november 2017. Studenten die tijdens deze periodes tewerkgesteld waren met een studentencontract hebben geen recht op ecocheques.

Sommige werknemers hebben misschien geen ecocheques ontvangen, omdat deze vervangen werden door een ander voordeel. Maar deze vervanging diende vóór 31 december 2017 tussen de werknemers en de werkgever binnen de onderneming onderhandeld te worden. De andere voordelen zijn bijvoorbeeld maaltijdcheques of een ander gelijkwaardig voordeel.

Wie betaalt mijn ecocheques?

Alle werkgevers dienen ecocheques te betalen aan hun werknemers die gedurende de bovenvermelde periodes gewerkt hebben. De betaling gebeurt in de maand december die volgt op de referentieperiode. Bijvoorbeeld, de betaling diende te gebeuren in december 2017 voor de referentieperiode van december 2016 tot november 2017.

Bijkomende informatie kunt u vinden op de site: www.ecocheques.be

FORFAITAIRE LONEN

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

FORFAITAIRE LONEN VAN TOEPASSING VANAF 1 JULI 2017

	functie	leeftijd	dagloon		omgerekend uurloon (38 urenweek)
			6-dagenweek	5-dagenweek	
HOTEL	loopjongen(-meisje)		81,40	97,72	12,85
	voiturier – portier		81,88	98,30	12,93
	kruier		81,40	97,72	12,85
	kamermeisje(-jongen)	19+	83,08	99,74	13,12
		18	81,40	97,72	12,85
	conciërge		98,21	117,90	15,51
	chef conciërge		119,16	143,05	18,81
ROOMSERVICE	hulp-etage-kelner		81,40	97,72	12,85
	etage-kelner		97,25	116,75	15,36
	assistent oberkelner		119,07	142,94	18,80
	oberkelner (maitre d'hotel)		127,72	153,32	20,17
RESTAURANT	hulpkelner-afruimer – hulpkelner-suite	18+	81,40	97,72	12,85
	hulpkelner-rijleider	18+	81,40	97,72	12,85
	½ rijleider		93,96	112,80	14,84
	kelner – rangkelner		97,25	116,75	15,36
	eerste rangkelner – wijnkelner		100,21	120,30	15,82
	assistent oberkelner		119,07	142,94	18,80
	oberkelner (maitre d'hotel)		127,72	153,32	20,17
BANKET	hulpkelner-commis		81,40	97,72	12,85
	banketkelner	22+	83,47	100,20	13,18
		18-21	82,26	98,75	12,99
	½ rijleider		87,62	105,19	13,83
	rijleider		97,25	116,75	15,36
	eerste rangkelner		100,21	120,30	15,82
	assistent oberkelner		119,07	142,94	18,80
oberkelner (maitre d'hotel)		127,72	153,32	20,17	
BRASSERIE, TAVERNE, BISTRO	kelner		97,25	116,75	15,36
CAFE	kelner		90,76	108,96	14,33
BAR	hulp barman	20+	82,29	98,79	12,99
		18-19	81,40	97,72	12,85
	barman		97,25	116,75	15,36
	verantwoordelijke barman		100,21	120,30	15,82
ALLERLEI	aangestelde toiletten - kleedkamer		81,40	97,72	12,85

MINIMUMLONEN VAN TOEPASSING IN DE HORECA

MINIMUMLONEN VAN TOEPASSING IN DE HORECA VANAF 1 JANUARI 2018 (UURLONEN)

	CAT I = CAT II	CAT III	CAT IV	CAT V	CAT VI	CAT VII	CAT VIII	CAT IX
00	11,6864	11,7541	12,2705	12,9735	13,3169	15,1415	16,3125	17,3483
1 (*)	12,2105	12,3234	12,8365	13,4404	13,838	15,3295	16,5068	17,55
2	12,452	12,5673	13,1374	13,7185	14,1693	15,5085	16,6933	17,7412
3	12,6793	12,8378	13,3754	13,9353	14,4332	15,6886	16,877	17,9287
4	12,8424	13,0491	13,4978	14,0886	14,6372	15,8653	17,0624	18,1221
5	12,8424	13,1375	13,6751	14,1778	14,7698	16,0468	17,2506	18,3156
6	12,8424	13,2282	13,6751	14,2671	14,9069	16,2248	17,4352	18,5059
7	12,8424	13,2282	13,8522	14,3562	15,0436	16,4082	17,6245	18,7011
8	12,8424	13,2282	13,8522	14,4454	15,1768	16,5922	17,8154	18,895
9	12,9582	13,3443	13,9748	14,5714	15,3075	16,7402	17,9748	19,0646
10	12,9582	13,3443	13,9784	14,5749	15,3134	16,7484	17,9832	19,0726
11	12,9582	13,3443	13,9826	14,5789	15,319	16,7566	17,9908	19,0807
12	12,9582	13,3443	13,9861	14,5824	15,3245	16,7645	17,999	19,0883
13	12,9582	13,3443	13,9898	14,5861	15,3298	16,7681	18,0024	19,0921
14	13,0739	13,4606	14,1089	14,7123	15,4611	16,9174	18,1636	19,263
15	13,0739	13,4606	14,113	14,7157	15,4668	16,9264	18,1731	19,2727
16	13,0739	13,4606	14,113	14,7157	15,4668	16,9317	18,1784	19,2785
17	13,0739	13,4606	14,113	14,7157	15,4668	16,937	18,1845	19,2839
18	13,0739	13,4606	14,113	14,7157	15,4668	16,937	18,1845	19,2839
19	13,1897	13,5769	14,2283	14,8382	15,5923	17,0777	18,3355	19,4459
20	13,1897	13,5769	14,2283	14,8382	15,5923	17,0777	18,3355	19,4459
21	13,1897	13,5769	14,234	14,8444	15,5988	17,0819	18,3403	19,4509
22	13,1897	13,5769	14,234	14,8444	15,5988	17,0819	18,3403	19,4509
23	13,1897	13,5769	14,234	14,8444	15,5988	17,087	18,3463	19,4564
24	13,3049	13,6932	14,3499	14,9668	15,7243	17,2275	18,4977	19,6183
25	13,3049	13,6932	14,3499	14,9668	15,7243	17,2275	18,4977	19,6183
26	13,3049	13,6932	14,3557	14,9731	15,7304	17,2321	18,5023	19,6233
27	13,3049	13,6932	14,3557	14,9731	15,7304	17,2321	18,5023	19,6233
28	13,3049	13,6932	14,3557	14,9731	15,7304	17,2377	18,5076	19,6289
29	13,4208	13,8095	14,4708	15,0954	15,8563	17,3775	18,6599	19,7906
30	13,4208	13,8095	14,4708	15,0954	15,8563	17,3775	18,6599	19,7906
31	13,4208	13,8095	14,4773	15,1013	15,8625	17,3819	18,6642	19,7957
32	13,4208	13,8095	14,4773	15,1013	15,8625	17,3819	18,6642	19,7957
33	13,4208	13,8095	14,4773	15,1013	15,8625	17,3877	18,6695	19,8013
34	13,5366	13,9258	14,5925	15,2239	15,9878	17,5284	18,8214	19,9631
35	13,5366	13,9258	14,5925	15,2239	15,9878	17,5284	18,8214	19,9631
36	13,5366	13,9258	14,5987	15,23	15,9946	17,5327	18,8262	19,9674
37	13,5366	13,9258	14,5987	15,23	15,9946	17,5327	18,8262	19,9674
38	13,5366	13,9258	14,5987	15,23	15,9946	17,5377	18,8315	19,9734
39	13,652	14,0421	14,7139	15,3521	16,1202	17,6781	18,9835	20,1354
40	13,652	14,0421	14,7139	15,3521	16,1202	17,6781	18,9835	20,1354
41	13,652	14,0421	14,7203	15,3586	16,1265	17,6827	18,988	20,1398
42	13,652	14,0421	14,7203	15,3586	16,1265	17,6827	18,988	20,1398
43	13,652	14,0421	14,7203	15,3586	16,1265	17,6877	18,9934	20,1456
44	13,7676	14,1585	14,8355	15,4807	16,2516	17,8284	19,1454	20,3078
45	13,7676	14,1585	14,8355	15,4807	16,2516	17,8284	19,1454	20,3078

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

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

Vanaf 1 januari 2010 zijn deze minimumlonen ook van toepassing voor de werknemers in de cateringbedrijven (ook wel de collectieve restauratie of de grootkeukens genoemd). Bijgevolg is er nog slechts één enkel loonbarema van toepassing voor alle werknemers in de sector.

MINIMUMLONEN VAN TOEPASSING IN DE HORECA VANAF 1 JANUARI 2018 (MAANDLONEN)

	CAT I = CAT II	CAT III	CAT IV	CAT V	CAT VI	CAT VII	CAT VIII	CAT IX
00	1924,36	1935,51	2020,54	2136,3	2192,85	2493,3	2686,12	2856,69
1 (*)	2010,66	2029,25	2113,74	2213,18	2278,66	2524,26	2718,12	2889,9
2	2050,43	2069,41	2163,29	2258,98	2333,21	2553,73	2748,83	2921,38
3	2087,86	2113,96	2202,48	2294,68	2376,67	2583,39	2779,08	2952,26
4	2114,71	2148,75	2222,64	2319,92	2410,26	2612,49	2809,61	2984,1
5	2114,71	2163,31	2251,83	2334,61	2432,09	2642,37	2840,6	3015,97
6	2114,71	2178,24	2251,83	2349,31	2454,67	2671,68	2871	3047,3
7	2114,71	2178,24	2280,99	2363,99	2477,18	2701,88	2902,17	3079,45
8	2114,71	2178,24	2280,99	2378,67	2499,11	2732,18	2933,6	3111,38
9	2133,78	2197,36	2301,18	2399,42	2520,63	2756,55	2959,85	3139,3
10	2133,78	2197,36	2301,78	2400	2521,61	2757,9	2961,23	3140,62
11	2133,78	2197,36	2302,47	2400,66	2522,53	2759,25	2962,48	3141,95
12	2133,78	2197,36	2303,04	2401,23	2523,43	2760,55	2963,83	3143,21
13	2133,78	2197,36	2303,65	2401,84	2524,31	2761,15	2964,39	3143,83
14	2152,83	2216,51	2323,26	2422,62	2545,93	2785,73	2990,94	3171,97
15	2152,83	2216,51	2323,94	2423,18	2546,87	2787,21	2992,5	3173,57
16	2152,83	2216,51	2323,94	2423,18	2546,87	2788,09	2993,38	3174,53
17	2152,83	2216,51	2323,94	2423,18	2546,87	2788,96	2994,38	3175,41
18	2152,83	2216,51	2323,94	2423,18	2546,87	2788,96	2994,38	3175,41
19	2171,9	2235,66	2342,93	2443,36	2567,53	2812,13	3019,24	3202,09
20	2171,9	2235,66	2342,93	2443,36	2567,53	2812,13	3019,24	3202,09
21	2171,9	2235,66	2343,86	2444,38	2568,6	2812,82	3020,03	3202,91
22	2171,9	2235,66	2343,86	2444,38	2568,6	2812,82	3020,03	3202,91
23	2171,9	2235,66	2343,86	2444,38	2568,6	2813,66	3021,02	3203,82
24	2190,87	2254,81	2362,95	2464,53	2589,27	2836,79	3045,95	3230,48
25	2190,87	2254,81	2362,95	2464,53	2589,27	2836,79	3045,95	3230,48
26	2190,87	2254,81	2363,9	2465,57	2590,27	2837,55	3046,71	3231,3
27	2190,87	2254,81	2363,9	2465,57	2590,27	2837,55	3046,71	3231,3
28	2190,87	2254,81	2363,9	2465,57	2590,27	2838,47	3047,58	3232,22
29	2209,96	2273,96	2382,86	2485,71	2611	2861,49	3072,66	3258,85
30	2209,96	2273,96	2382,86	2485,71	2611	2861,49	3072,66	3258,85
31	2209,96	2273,96	2383,93	2486,68	2612,02	2862,22	3073,37	3259,69
32	2209,96	2273,96	2383,93	2486,68	2612,02	2862,22	3073,37	3259,69
33	2209,96	2273,96	2383,93	2486,68	2612,02	2863,17	3074,24	3260,61
34	2229,03	2293,11	2402,9	2506,87	2632,66	2886,34	3099,26	3287,26
35	2229,03	2293,11	2402,9	2506,87	2632,66	2886,34	3099,26	3287,26
36	2229,03	2293,11	2403,92	2507,87	2633,78	2887,05	3100,05	3287,96
37	2229,03	2293,11	2403,92	2507,87	2633,78	2887,05	3100,05	3287,96
38	2229,03	2293,11	2403,92	2507,87	2633,78	2887,87	3100,92	3288,95
39	2248,03	2312,26	2422,89	2527,98	2654,46	2910,99	3125,95	3315,63
40	2248,03	2312,26	2422,89	2527,98	2654,46	2910,99	3125,95	3315,63
41	2248,03	2312,26	2423,94	2529,05	2655,5	2911,75	3126,69	3316,35
42	2248,03	2312,26	2423,94	2529,05	2655,5	2911,75	3126,69	3316,35
43	2248,03	2312,26	2423,94	2529,05	2655,5	2912,57	3127,58	3317,31
44	2267,06	2331,43	2442,91	2549,15	2676,1	2935,74	3152,61	3344,02
45	2267,06	2331,43	2442,91	2549,15	2676,1	2935,74	3152,61	3344,02

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

VOND JE DEZE KRANT NUTTIG ?

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

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

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

PERSOONLIJKE GEGEVENS

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

Naam: Voornaam:

Straat: Nr.: Bus:

Postcode: Gemeente:

Land: Nationaliteit:

Rijksregisternr.: Geboortedatum:

IBAN: BIC:

Telefoon: Gsm:

E-mail:

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

AKKOORD / NIET AKKOORD*

WERKGEVER

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

Naam onderneming:

Straat: Nr.: Bus:

Postcode: Gemeente:

KBO: RSZ:

Paritair Comité:

Begin tewerkstelling: Sector:

Statuut: Voltijds/Deeltijds* uren /

Ik wens lid te worden vanaf:

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

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

Datum: / / Handtekening:

* Schrappen wat niet past

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

van A tot Z

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