

SECTORAKKOORD

2019-2020

De sociale gesprekspartners van paritair comité 302 gaan akkoord over de volgende punten om de loon- en arbeidsvoorwaarden in de horecasector te regelen:

1. Vanaf 1 oktober 2019 worden de minimum- en effectieve bruto-lonen in de sector verhoogd met 0,93 %.
2. Met ingang van 1 januari 2020 worden de werkgeversbijdragen in het Sectoraal Sociaal Pensioenfonds (Fonds 2^e Pijler) verhoogd met 0,1 %.
3. In het kader van de terugbetaling van het woon-werkverkeer voor wie gebruik maakt van de fiets, stijgt de vergoeding van 0,22 naar 0,24 EUR per afgelegde kilometer vanaf 1 oktober 2019.
4. De cao's inzake SWT (brugpensioen), tijdskrediet, economische werkloosheid en risicogroepen worden verlengd voor 2 jaar. Er worden nieuwe cao's gesloten in toepassing van de cao's 133 en 137 van de NAR.
5. De cao SWT wordt aangepast, opdat het Waarborg- en Sociaal Fonds de capitatieve bijdrage ten laste neemt en deze dus niet meer ten laste valt van de werkgever.
6. Er wordt een cao vorming afgesloten die per voltijds equivalent een gemiddelde van 2 dagen opleiding per jaar zal voorzien. De sociale partners formuleren een aanbeveling voor bedrijven waar nu al een recht op meer dan 2 dagen opleiding per VTE bestaat, om proactief een verder groeipad van het aantal vormingsdagen per VTE te onderzoeken. Een nieuw op te richten werkgroep 'groeipad opleiding' zal de stand van zaken onderzoeken en andere aanbevelingen rond dit groeipad. Deze cao treedt in werking op 1 januari 2020.
7. Een nieuw op te richten werkgroep 'functieclassificatie' zal de noodzaak van een update van de huidige functieclassificatie onderzoeken en aanbevelingen formuleren om deze waar nodig aan te passen aan de laatste ontwikkelingen in de sector.
8. Een nieuw op te richten werkgroep 'werkbaar werk' zal onderzoeken en aanbevelen waar het werk werkbaar(der) kan worden gemaakt met bijzondere aandacht voor kwetsbare groepen als oudere werknemers, kamermeisjes, ...
9. Een nieuw op te richten werkgroep 'bevoegdheid paritair comité' zal aanbevelingen formuleren waar de bevoegdheid van het paritair comité kan worden aangepast, verduidelijkt en/of uitgebreid.
10. De reeds bestaande werkgroep 'arbeidskledij' zal haar werkzaamheden verderzetten en haar bevindingen formuleren inzake arbeidskledij, werkuniformen en veiligheidskledij.

11. De vijf werkgroepen (groeipad opleiding, functieclassificatie, werkbaar werk, bevoegdheid paritair comité en arbeidskledij) engageren zich om minstens eenmaal per maand samen te komen en hun bevindingen tegen einde 2020 over te maken aan het paritair comité.
12. In de ondernemingen waar een geregistreerd kassasysteem wordt gebruikt, worden studenten onder solidariteitsbijdrage (contingent van 475 uur) uitgesloten van de toepassing van de cao eindejaarspremie.
13. Wanneer de arbeidsongeschiktheid wegens ziekte minstens 5 werkdagen bedraagt, zal de werknemer in uitvoering van artikel 31 § 3 Wet Arbeidsovereenkomsten zich de eerste 3 werkdagen thuis ter beschikking houden:
 - Voltijdse werknemers dienen zich ter beschikking te houden gedurende de eerste 4 uren van hun arbeidsrooster.
 - Voor deeltijdse medewerkers wordt de tijd waarin ze zich ter beschikking moeten houden pro rata berekend en toegepast vanaf het aanvangsuur van hun arbeidsrooster.
 - Deze bepalingen zijn van toepassing ongeacht of de werknemer blijkt het medisch attest het huis mag verlaten of niet.
 - Deze bepalingen zijn niet van toepassing indien andere bepalingen voorzien zijn in het arbeidsreglement of via individueel akkoord in de arbeidsovereenkomst.
14. In toepassing van de Wet Werkbaar en Wendbaar Werk wordt het quotum vrijwillige overuren met overloon (zoals voorzien in 25bis, § 1, tweede lid van de arbeidswet van 16 maart 1971) verhoogd van 120 naar 360. Het aantal uren dat niet wordt meegerekend tegen de interne grens stijgt van 25 naar 60 uur. Deze verhogingen zijn echter enkel van toepassing in ondernemingen waar een geregistreerd kassasysteem wordt gebruikt.
15. In het kader van de gezamenlijke strijd tegen malafide praktijken in de sector engageren de sociale partners zich tot het nemen van gezamenlijke wetgevende initiatieven die erop gericht zijn om de patronale lasten van ondernemingen waar een geregistreerd kassasysteem wordt gebruikt (verder) te verlagen.
16. De sociale vrede zal verzekerd zijn in de sector tijdens de duurtijd van deze overeenkomst. Sociale voordelen die toegekend worden in de uitvoering van dit akkoord kunnen niet gecumuleerd worden met gelijkwaardige voordelen die reeds op het niveau van de onderneming werden toegekend. Wanneer gunstigere voorwaarden werden toegekend op het niveau van de onderneming blijven deze gehandhaafd. De syndicale organisaties zullen zich onthouden om op ondernemingsvlak aanvullende eisen te stellen die van die aard zouden zijn dat zij de verbintenissen van de ondernemingen die voortvloeien uit deze overeenkomst uitbreiden. De sociale gesprekspartners op ondernemingsvlak zijn vrij te onderhandelen, met respect voor de loonnorm, over aspecten die niet voorkomen in dit akkoord.