ACCORD SECTORIEL

2019-2020

Les partenaires sociaux représentés au sein de la Commission paritaire 302 sont d'accord sur les points suivants pour réglementer les conditions de travail et de rémunération dans le secteur horeca:

1. A partir du 1er octobre 2019, les salaires bruts minimums et effectifs dans le secteur sont majorés de 0,93 %.

2. A partir du 1er janvier 2020, les cotisations patronales dans le Fonds de pension social sectoriel (Fonds 2e Pilier) sont majorées de 0,1%.

3. Dans le cadre du remboursement des frais de déplacement domicile-travail, pour ceux qui utilisent le vélo, l'indemnité passe de 0,22 à 0,24 EUR par kilomètre parcouru à partir du 1e octobre 2019.

4. Les CCT en matière de RCC (prépension), crédit-temps, chômage économique et groupes à risque sont prolongées pour deux ans. De nouvelles CCT seront conclues en application des CCT 133 et 137 du CNT.

5. La CCT en matière de RCC (prépension) est adaptée, de façon à ce que le Fonds Social et de Garantie Horeca prenne en charge la cotisation capitative et non plus l'employeur.

6. Une CCT formation est conclue prévoyant une moyenne de deux jours de formation par an par équivalent temps plein. Les partenaires sociaux formulent une recommandation à l'égard des entreprises où existe déjà un droit à plus de deux jours de formation par ETP leur demandant de réfléchir de manière proactive à une trajectoire de croissance du nombre de jours de formation par ETP. Un nouveau groupe de travail à créer 'trajectoire de croissance formation' fera l'état des lieux et formulera d'autres recommandations quant à cette trajectoire de croissance. Cette CCT rentre en vigueur le 1e janvier 2020.

7. Un nouveau groupe de travail à créer 'classification de fonctions' analysera la nécessité de la mise à jour de la classification de fonctions actuelle et formulera des recommandations pour adapter cette classification aux récentes évolutions dans le secteur, là où nécessaire.

8. Un nouveau groupe de travail à créer 'travail faisable' se penchera sur la question de savoir où le travail peut encore être rendu plus faisable et formulera des recommandations, en accordant une attention toute particulière aux groupes vulnérables, tels que les travailleurs âgés, les femmes de chambre, ….

9. Un nouveau groupe de travail à créer 'compétence commission paritaire' formulera des recommandations visant à établir où la compétence de la commission paritaire peut être adaptée, clarifiée et/ou étendue.

10. Le groupe de travail déjà existant ‘vêtements de travail’ poursuivra ses activités et formulera ses constatations en matière de vêtements de travail, uniformes de travail et vêtements de sécurité.

11. Les cinq groupes de travail (trajectoire de croissance formation, classification de fonctions, travail faisable, compétence commission paritaire et vêtement de travail) s’engagent à se réunir au moins une fois par mois et à transmettre leurs conclusions à la commission paritaire d’ici fin 2020.

12. Dans les entreprises utilisant un système de caisse enregistreuse, les étudiants à qui s’applique la cotisation de solidarité (contingent de 475 heures) sont exclus de l’application de la CCT prime de fin d’année.

13. En cas d’incapacité de travail pour maladie d’au moins 5 jours de travail, en exécution de l’article 31 § 3 de la loi sur les contrats de travail, le travailleur se tiendra durant les trois premiers jours à disposition du médecin-contrôle à son domicile:

    - Les travailleurs à temps plein se tiendront à disposition pendant les 4 premières heures de leur horaire de travail.
    - Pour les travailleurs à temps partiel, le temps pendant lequel ils doivent se tenir à disposition est calculé au pro rata et appliqué à l’heure de début de leur horaire de travail.
    - Ces dispositions sont d’application indépendamment du fait que le certificat d’incapacité de travail autorise le travailleur à quitter son domicile ou pas.
    - Ces dispositions ne sont pas d’application si d’autres dispositions sont prévues dans le réglement de travail ou via accord individuel dans le contrat de travail.

14. En exécution de la loi sur le travail faisable et maniable, le quota d’heures supplémentaires volontaires avec supplément de salaire (tel que prévu à l’article 25bis, § 1, deuxième alinéa de la loi sur le travail du 16 mars 1971) passe de 120 à 360. Le nombre d’heures qui n’est pas pris en compte pour la limite interne passe de 25 à 60 heures. Ces majorations ne sont d’application que dans les entreprises qui utilisent un système de caisse enregistreuse.

15. Dans le cadre de la lutte commune contre les pratiques malhonnêtes dans le secteur, les partenaires sociaux s’engagent à prendre ensemble des initiatives législatives visant à (continuer à) réduire les charges patronales des entreprises utilisant un système de caisse enregistreuse.

16. La paix sociale sera garantie dans le secteur pendant la durée du présent accord. Les avantages sociaux qui sont octroyés en exécution du présent accord ne peuvent être cumulés à des avantages similaires qui sont déjà accordés au niveau de l'entreprise.
    Si des conditions plus favorables sont accordées au niveau de l'entreprise, elles sont maintenues. Les organisations syndicales s'abstiendront de poser des revendications supplémentaires au niveau des entreprises, qui pourraient étendre les engagements des entreprises découlant du présent accord. Les interlocuteurs sociaux sont libres de négocier au niveau de l'entreprise, dans le respect de la norme salariale, sur des aspects qui ne figurent pas dans cet accord.