

## PROTOCOLAKKOORD 2015-2016

22/10/2015

### 1. Sectorproblematiek

Er wordt een Monitoringwerkgroep opgericht die de invoering van de witte kassa in de horeca opvolgt en nagaat welke effecten dit heeft. Aan Guidea en/of Horeca Be Pro wordt gevraagd om een instrument te ontwikkelen om deze monitoring door te kunnen voeren. De sociale partners voorzien ook om in deze werkgroep over de volgende onderwerpen te werken:

- Misbruik van schijnzelfstandigen
- Misbruik van stagiairs, studenten en seizoensarbeiders

Deze werkgroep moet zijn werkzaamheden voor 31/12/2016 beëindigen. Om deze en andere engagementen na te kunnen komen, zullen de sociale partners maandelijks 2 momenten reserveren.

Daarnaast wordt een vraag gericht aan het Ervaringsfonds om na te gaan of dit fonds de sector kan ondersteunen in het evalueren en eventueel verbeteren van de fysieke werkomstandigheden, onder meer voor kamermeisjes.

De sociale partners zullen gezamenlijk pleiten om de ganse sector te laten erkennen als zwaar beroep.

### 2. Financiering Waarborg- en Sociaal Fonds Horeca

De sociale partners zijn het erover eens dat de financiering van het Waarborg- en Sociaal Fonds van de horeca in evenwicht moet blijven. Er wordt geen verhoging van de bijdrage voorzien.

### 3. Sociale dialoog

Het aantal dagen syndicale vorming wordt uitzonderlijk eenmalig verhoogd naar aanleiding van de sociale verkiezingen van 2016 met één extra opleidingsdag in schooljaar 2016-2017. Wel moet een vlottere terugbetalingsprocedure voorzien worden vanuit het Fonds.

In de cao "syndicale delegatie" wordt een verduidelijkende commentaar voorzien bij de artikels 7 en 8.

- Artikel 7: indien de werkgever binnen de 15 dagen geen antwoord heeft gegeven, wordt de procedure verdergezet zoals in het geval er geen akkoord bereikt werd (cfr. §3 ten achtste). De voorzitter zal de werkgever oproepen via een aangetekende brief met ontvangstmelding én via een klassieke brief. Indien de werkgever aan deze oproep geen tijdig gehoor geeft, zal de syndicale afvaardiging als verworven beschouwd worden.  
Artikel 8: een commentaar verduidelijkt wanneer de plaatsvervanger mag optreden in plaats van het effectief lid, zonder er over een duobaan gesproken kan worden

#### 4. Lonen en premies

De Wet van 28 april 2015 tot instelling van de maximale marge van loonkostenontwikkeling in de jaren 2015 en 2016 voorziet in een wettelijke beperking op de loonontwikkeling (0,8% van de loonmassa). De sectorale sociale gesprekspartners zijn van mening dat de beschikbare marge door de invoering van de volgende punten volledig wordt uitgeput en niet wordt overschreden:

##### 4.1. Eindejaarspremie

De drempel van twee maanden tewerkstelling als voorwaarde tot het bekomen van een eindejaarspremie blijft behouden, maar mag voldaan worden over twee kalenderjaren. Het dient te gaan over een onafgebroken periode van (minstens) twee maanden tewerkstelling waarbij de rechten worden opgebouwd vanaf het tweede kalenderjaar.

Ook de halve gelijkstelling van een periode van meer dan zes maanden onafgebroken arbeidsongeschiktheid mag over twee kalenderjaren gespreid worden, tenzij de arbeidsongeschiktheid in één van beide kalenderjaren apart ook de zes maanden overschrijdt. In geen geval kan de gelijkstelling ertoe leiden dat er meer dan zes maanden gelijkgesteld wordt (zie volgende alinea).

De gelijkstelling van één jaar onafgebroken arbeidsongeschiktheid kan slechts éénmaal toegepast worden. Dit gebruik moet verduidelijkt worden in de CAO.

Voor werknemers met meer dan één jaar anciënniteit in de onderneming blijft de periode van 7 dagen gelijkstelling bij arbeidsongeschiktheid behouden, ook wanneer over het verloop van 1 jaar door verschillende ziektes de zeven dagen ongeschiktheid overschreden worden, en dit tot een periode van zes maanden onafgebroken arbeidsongeschiktheid bereikt wordt.

Het probleem van de niet volledig correcte berekening wordt opgelost door het principe toe te passen dat het resultaat van de berekening per maand nooit kleiner kan zijn dan het aantal volledige kalendermaanden dat effectief gewerkt is of gelijkgesteld.

##### 4.2. Woon-werk-verkeer

Wanneer de prijs voor een abonnement voor openbaar vervoer een eenheidsprijs is, wordt het plafond aangepast van 7 naar 11km.

##### 4.3. Bestaanszekerheidsuitkering bij economische werkloosheid

De betalingsperiode van de bestaanszekerheidsuitkering wordt uitgebreid van 90 naar 110 dagen.

De bestaanszekerheidsuitkering bedraagt 0,5187€ per uur (en minstens 2€ per dag).

De sociale partners zullen samen het probleem aankaarten van verlies van vakantiegeld wanneer de RJV het aantal gelijkgestelde dagen economische werkloosheid niet aanvaardt.

#### 4.4. Jongerenbarema's

Voor alle gewone arbeidsovereenkomsten worden de jongerenbarema's afgeschaft en zullen de normale sectorale barema's worden toegepast. De jongerenbarema's blijven wel van toepassing voor de tewerkstelling van studenten onder regime van de solidariteitsbijdrage.

#### 4.5. Anciënniteitsverlof

Werknemers in ondernemingen met minder dan 50 werknemers krijgen na een anciënniteit van 10 jaar een extra dag verlof per vijf jaar onafgebroken anciënniteit in de onderneming.

#### 4.6. Rouwverlof

Het aantal dagen klein verlet voor die categorie waar nu drie dagen rouwverlof voorzien wordt, wordt opgetrokken tot vier dagen.

#### 4.7. Eindeloopbaanproblematiek

Gezien het terugdringen van de SWT-regelingen en de verlenging van de loopbaan tot 67 jaar, wordt aan werknemers met een leeftijd van 56 jaar of ouder een extra dag vakantie toegekend. Het recht op de extralegale verlofdag ontstaat vanaf de verjaring van de werknemer.

De betaalde extralegale verlofdag kan slechts opgenomen worden in onderling akkoord met de werkgever. Hij moet worden opgenomen ten laatste op 31 december van het jaar van toekenning. In geval van onmogelijkheid, niet te wijten aan een wettelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst, kan de extralegale verlofdag worden overgedragen naar het volgend kalenderjaar.

Het loon voor de extralegale verlofdag wordt berekend volgens de wetgeving op de wettelijke feestdagen.

#### 4.8. Functieclassificatie

De werkgevers zullen in Horeca Echo een artikel publiceren om de correcte toepassing van de functieclassificatie en de bijhorende barema's in herinnering te brengen.

### 5. Vorming

Er wordt een werkgroep opgericht om de vormingsinspanningen en de evolutie van de sectorale vorming op te volgen. Deze werkgroep krijgt eveneens tot taak na te gaan hoe de vormingsinspanningen in de sector versterkt kunnen worden. Deze werkgroep moet zijn werkzaamheden voor 31/12/2016 beëindigen.

Indien er problemen rijzen in de toepassing van de vormingsmiddelen voor 50+ ondernemingen, zullen deze problemen indien nodig via een wijziging van het reglement opgelost worden.

## 6. Diversen

### 6.1. Verlenging van CAO's

Volgende cao's worden verlengd:

- Ecocheques, verlening voor 2015 en 2016, doch met herinvoering van het principe dat slechts ecocheques worden toegekend vanaf de nominale waarde van de cheque 25€ overschrijdt. Ecocheques van minder dan 25€ kunnen als bruto-bedrag aan de werknemer overgemaakt worden. Bij uitdiensttredingen zal steeds het bedrag aan ecocheques waarop de werknemer recht heeft, op een sociaal document vermeld worden; de sociale partners wensen dat deze informatie bij voorkeur op de loonbrief verschijnt; om dienaangaande een uniforme regeling te bekomen wordt er contact opgenomen met de Unie der sociaal secretariaten.
- Bijzondere vergoeding economische werkloosheid (zie ook hoger)
- Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (60 jaar, 58 jaar met 35 jaar loopbaan, 58 jaar met zwaar beroep, 58 jaar met 33 jaar loopbaan, 58 jaar met 20 jaar nachtarbeid, 58 jaar met 40 jaar loopbaan)
- Risicogroepen

6.2. De sociale partners zijn het eens een folder ter verduidelijking van CAO90 te verspreiden in de sector. Naast deze folder zullen de werkgeversfederaties in de werkgeverspublicaties wijzen op de voordelen ervan.

### 6.3. CAO arbeidsduur

In het kader van het probleem dat een arbeidsovereenkomst die kleiner is dan 1/3 van de gemiddelde arbeidsduur geen volledige sociale rechten opbouwt, sturen de sociale partners een gezamenlijke brief aan de Minister van Sociale Zaken om te bepleiten volledige rechten toe te kennen aan deze arbeidsovereenkomsten.

### 6.4. Levensmiddelenhygiëne

Indien de werkgever de toestemming gegeven heeft om het verplichte driejaarlijkse attest voor levensmiddelenhygiëne te bekomen bij de huisarts, zal de werkgever het remgeld ten laste nemen.

### 6.5. Tijdskrediet

De sectorale CAO tijdskrediet verwijst naar de CAO 77bis van de NAR. Als men de bestaande CAO wil wijzigen, moet er een nieuwe overeenkomst met correcte verwijzingen (CAO 103) worden herschreven. De duur van de tijdskrediet zal tot zijn maximum worden verhoogd: 36 maanden. Als de vergoeding en het recht op tijdskrediet beide tot 48 maanden worden gebracht, zal de CAO in die zin worden aangepast.

Cao m.b.t. het behouden van de leeftijd op 55 jaar voor de tijdskredieten "einde loopbaan"

### 6.6. Syndicale premie

Indien de RSZ het bedrag van terugbetaling van de syndicale premie verhoogt, kan het gesprek hierover op initiatief van de vakbonden geopend worden.

6.7. Indien het paritair comité wordt geconfronteerd met een interpretatieprobleem van een sectorale cao en het paritair comité is het eens over de oplossing ervoor, dan zal de desbetreffende cao gewijzigd worden.

## 7. Sociale vrede

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 gunstiger 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 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 aan bod zijn gekomen tijdens de sectorale onderhandelingen.

## 8. In voege treden

Behoudens in geval van verlenging van bestaande akkoorden of indien anders opgenomen in de tekst, treden de maatregelen in voege op 1/1/2016.