

SECTORAKKOORD

2017-2018

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

1. Vanaf 1 oktober 2017 worden de bruto-lonen in de sector en de sectorale barema's verhoogd met 0,5%.
2. Zodra de mogelijkheid tot terugbetaling van de syndicale premie bij MB verhoogd wordt van 135 naar 145€, zal dit in de sector worden toegepast. De middelen hiervoor worden gezocht binnen het Waarborg- en Sociaal Fonds. De financiële gezondheid wordt via een monitoring strikt opgevolgd. 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. Indien de financiële gezondheid van het Fonds in het gedrang komt, zullen de middelen van de vorming worden aangewend.
3. Het aantal dagen syndicale vorming wordt verhoogd met één extra opleidingsdag tot 9 dagen. Wel moet een vlottere terugbetalingsprocedure voorzien worden vanuit het Fonds. Leden van de syndicale delegatie kunnen beroep doen op een extra kredietuur per maand (wat het totaal op 3 kredieturen brengt).
4. In het kader van de terugbetaling van het woon-werkverkeer voor wie gebruik maakt van het openbaar vervoer, wordt de tabel uit CAO 19octies vanaf 1 februari 2018 steeds aangepast met een zelfde percentage als de prijsindexering die jaarlijks worden doorgevoerd door de NMBS. Vanaf 1 februari 2018 worden de terugbetalingspercentages voor openbaar vervoer anders dan de trein opgetrokken tot 80% (in plaats van respectievelijk 75% en 71,8%).
5. De minimale arbeidsduur voor een arbeidsovereenkomst in de horeca wordt op het wettelijk minimum vastgelegd (1/3 van een voltijdse overeenkomst of minstens 3 uur per dag). Werkgevers kunnen daarvan afwijken (tot 2u per dag of 10u per week) mits gemotiveerde melding aan de voorzitter van het PC, die deze melding overmaakt aan de Adviesgroep Afwijkingen. De Adviesgroep Afwijkingen houdt een lijst bij van alle bedrijven die gebruik maken van deze afwijking. Wanneer een misbruik van de afwijking op de minimale arbeidsduur voor deeltijdse arbeid wordt vastgesteld, wordt dit gemeld aan de Adviesgroep Afwijkingen. De Adviesgroep Afwijkingen beslist met eenparigheid van stemmen of de afwijking wordt ingetrokken. Een nieuwe toelating tot afwijking kan enkel op aanvraag van de werkgever en bij eenparigheid van de Adviesgroep Afwijkingen worden toegekend. De sociale partners engageren zich om een procedure uit te werken en deze bij KB te laten vastleggen.
6. De bestaande CAO ecocheques wordt een CAO van onbepaalde duur.

7. De dagen klein verlet in geval van overlijden mogen tot een maand na het overlijden opgenomen worden. In geval van het overlijden van een (stief-)kind of partner wordt het aantal dagen klein verlet vermeerderd met één dag (tot 5 dagen in totaal).
8. De werkzaamheden van de sociale werkgroep worden verdergezet over onder meer volgende onderwerpen: monitoring invoering GKS en begeleidende maatregelen (flexi-jobs), misbruik schijnzelfstandigheid en andere contracten, evaluatie van de leercultuur, werken rond een preventiebeleid in de sector.
9. Verlenging van de sectorale CAO's en toepassing van de NAR CAO's 103 en 127 (verhoging tijdscrediet met motief tot 51 maanden en toekenning RVA-premie voor landingsbanen vanaf 55 jaar).
10. 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.

11. 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 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.