



3020000 Paritair Comité voor het hotelbedrijf

Eindejaarspremie	1
Vakantiegeld	8
Anciënniteit	14
Ecocheques	14
Premie voor nachtwerk	15
Premie voor zondagwerk en wettelijke feestdagen	18
Overuren	18
Flexibiliteitstoeslag	19
Fooien	19
Vervoer	25
Werkuniformen	29

*De hierna vermelde CAO's kunnen geraadpleegd worden op de site van de FOD WASO : <http://www.werk.belgie.be/searchCAO.aspx?id=4708>
Aangezien de site geen CAO's van vóór 1999 toont, wordt de tekst van de oudere CAO's in deze fiche opgenomen.*

Eindejaarspremie

CAO van 27 maart 1991 (27.167), gewijzigd door de CAO's van 11 december 1991 (29.530), 31 mei 1995 (38.422), 25 juni 1997 (45.785), 14 februari 2001 (56.666) en 30 juni 2003 (67.433)

Toekenning van een eindejaarspremie

Alle artikels.

CAO 29.530 van 11 december 1991 voegt een artikel 4 bis toe vanaf 1 januari 1991;

CAO 38.422 van 31 mei 1995 vervangt het artikel 6 vanaf 1 januari 1995;

CAO 45.785 van 25 juni 1997 vult een 20^e puntje aan, aan artikel 9 vanaf 1 januari 1997;

CAO 56.666 van 14 februari 2001 vervangt het artikel 13 vanaf 1 juni 2001;

CAO 67.433 van 30 juni 2003 vult een 21^e puntje aan, aan artikel 9 vanaf 1 juli 2003.

Geldigheidsduur: 1 januari 1991 voor onbepaalde duur.

Hoofdstuk 1 – Toepassingsgebied

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen welke onder het Paritair Comité voor het hotelbedrijf ressorteren.



Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder werknemers verstaan : de mannelijke en de vrouwelijke werknemers.

Hoofdstuk 2 - *Voorwaarden en modaliteiten van toekenning*

Art. 2. De partijen komen overeen aan de werknemers zoals bepaald in artikel 1 een eindejaarspremie toe te kennen.

Art. 3. Het recht voor de werknemers op een eindejaarspremie ontstaat wanneer aan de in de §§ 1 en 2 vermelde voorwaarden werd voldaan :

§ 1 De voltijdse en deeltijdse werknemers dienen in de loop van het kalenderjaar minstens twee maanden ononderbroken door een arbeidsovereenkomst te zijn gebonden.

De tijdelijke werknemers, ook "extra's" genoemd, die in onderbroken periodes bij dezelfde werkgever zijn tewerkgesteld, dienen in de loop van het kalenderjaar ten minste 44 dagen arbeidsprestaties te verrichten en dit onafgezien van de duur van de dagprestaties.

§ 2 De werkgevers dienen de bijdragen, vermeld in artikel 14bis, §§ 1 en 2, van de statuten vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 1979 tot oprichting van een Fonds voor bestaanszekerheid en tot vaststelling van zijn statuten, algemeen verbindend verklaard door het koninklijk besluit van 22 oktober 1979, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 1986, aan het "Waarborg en Sociaal Fonds voor hotel-, restaurant-, café- en aanverwante bedrijven" betaald te hebben.

Bij gebrek aan de betalingen voorzien in artikel 14bis, §§ 1 en 2, van de statuten vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 1979, algemeen verbindend verklaard door het koninklijk besluit van 22 oktober 1979, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 1986, en bij het niet-naleven van de administratieve verplichtingen voortvloeiende uit de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 1979, tot oprichting van een Fonds voor bestaanszekerheid en tot vaststelling van zijn statuten, algemeen verbindend verklaard door het koninklijk besluit van 22 oktober 1979, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 1986, zijn de strafbepalingen voorzien door de wetten van 7 januari 1958 en 18 december 1968 op de Fondsen voor bestaanszekerheid van toepassing op de werkgevers.

Art. 4. De werknemer die bij beslissing van de werkgever wordt ontslagen, behalve wanneer dit ontslag geschiedt op grond van dringende reden, behoudt het recht op een eindejaarspremie voor zover werd voldaan aan de voorwaarden vermeld in artikel 3 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.



Art. 4bis. Indien de individuele arbeidsovereenkomst een einde neemt door overmacht, behoudt de werknemer het recht op een eindejaarspremie voor zover werd voldaan aan de voorwaarden vermeld in artikel 3 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Door overmacht dient verstaan te worden, de beëindiging van de individuele arbeidsovereenkomst door fysische of psychische ongeschiktheid die vastgesteld wordt door een medisch attest.

(Art. 4bis werd toegevoegd door de CAO van 11 december 1991 (29.530), vanaf 1 januari 1991.)

Art. 5. De werknemer die niet voldoet aan de voorwaarden vermeld in artikel 3, § 1, van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en die bij beslissing van de werkgever wordt ontslagen, behalve wanneer dit ontslag geschiedt op grond van dringende reden, behoudt het recht op een eindejaarspremie, indien door de werkgever werd voldaan aan de voorwaarden vermeld in artikel 3, § 2, van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en voor zover de werknemer drie jaar ononderbroken door een arbeidsovereenkomst was gebonden in dezelfde onderneming.

Art. 6. De werknemer die uit vrije wil de onderneming verlaat heeft geen recht op een eindejaarspremie, wat ook zijn anciënniteit weze.

De werknemer behoudt het recht op eindejaarspremie wanneer :

- hij uit vrije wil de onderneming verlaat en zijn ontslag geeft op 31 december van het kalenderjaar, bij het beëindigen van zijn dienst overeenkomstig zijn uurrooster, zoals vermeld in het arbeidsreglement;
- hij uit vrije wil de onderneming verlaat en waarvan de effectief gepresteerde opzegtermijn een einde neemt ten vroegste op 31 december;
- hij uit vrije wil de onderneming verlaat en op verzoek van zijn werkgever geen arbeid hoeft te presteren tijdens de opzegtermijn, die werd betekend aan de werkgever en een einde neemt ten vroegste op 31 december of in het daaropvolgende kalenderjaar."

(Art. 6 werd vervangen door de bepalingen van de CAO van 31 mei 1995 (38.422), vanaf 1 januari 1995.)

Hoofdstuk 3 Vaststelling van het bedrag van de eindejaarspremie

Art. 7. Het bedrag van de eindejaarspremie wordt vastgesteld voor de voltijdse werknemer en de tijdelijke werknemer pro rata van het aantal dagen effectieve aanwezigheid van de werknemer in de onderneming; voor de deeltijdse werknemer



pro rata van het aantal uren effectieve aanwezigheid van de werknemer in de onderneming.

Art. 7bis. Voor de voltijdse tewerkgestelde werknemers en de tijdelijke werknemers die voldoen aan de voorwaarden vermeld in hoofdstuk 2 van onderhavige overeenkomst, wordt 1/12e van het in artikel 10 bepaalde bedrag van de eindejaarspremie toegekend per schijf van 21,666 dagen effectieve aanwezigheid in het regime van vijf dagen en van zesentwintig dagen effectieve aanwezigheid in het regime van zes dagen.

Art. 8. Door effectieve aanwezigheid dient te worden verstaan de dagen of uren dat de werknemer fysisch in de onderneming aanwezig is in uitvoering van de uurregeling vermeld in zijn arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement.

Art. 9. Worden met effectieve aanwezigheid gelijkgesteld met uitsluiting van alle andere :

1° de dagen van algehele arbeidsongeschiktheid als gevolg van een arbeidsongeval;

2° de dagen begrepen in de eerste twaalf maanden van de periode van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid volgend op een tijdelijk algehele arbeidsongeschiktheid, op voorwaarde dat het erkend percentage van tijdelijke arbeidsongeschiktheid ten minste gelijk is aan 66 pct;

3° de rustperiode voor zwangerschap en bevalling : zeven weken voor en acht weken na de bevalling. Indien de werkneemster haar beroepsbezigheid op minder dan zeven weken voor haar bevalling heeft stopgezet, dan wordt de gelijkstelling verlengd met een termijn die overeenkomt met de periode gedurende welke zij met werken is voortgegaan vanaf de zevende week voor de bevalling;

4° de dagen van gewone wederoproeping onder de wapens waarvan de duur vierenzeventig of zesenzestig dagen niet mag overschrijden, naar gelang de werknemer al dan niet deelneemt aan de vorming van reservekaders;

5° de dagen gewijd aan de vervulling van burgerplichten (voogd, lid van een familieraad, getuige in rechte, gezworene, kiezer, lid van een stembureau);

6° de dagen gewijd aan de uitoefening van een openbaar mandaat en syndicale verplichtingen bedoeld in artikel 16, 9° en 10°, van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemeen uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie der loonarbeiders (Belgisch Staatsblad van 6 april 1967), gewijzigd bij het koninklijk besluit van 20 juni 1970 (Belgisch Staatsblad van 30 juni 1970);



7° de dagen van deelneming aan stages of studiedagen welke aan de arbeidsopleiding of aan vakbondsvorming zijn gewijd en worden georganiseerd door de representatieve werknemersorganisaties of door de bevoegde Minister erkende gespecialiseerde instituten, naar rata van maxima twaalf dagen per jaar;

8° de dagen van werkstaking of lock-out, volgens de voorwaarden voorzien in artikel 19 van voormeld koninklijk besluit van 30 maart 1967;

9° de periode van gedeeltelijke werkloosheid;

10° de dagen begrepen in een ononderbroken ziekteperiode van minstens zes maanden. De gelijkstelling is beperkt tot een periode van maximum zes maanden en de te betalen premie voor deze periode is gelijk aan 25 pct. van het bedrag dat zou dienen betaald te worden indien de werknemer zou gewerkt hebben;

11° de periode na opruststelling en dit tot 31 december van lopend jaar, met een maximum van zes maanden gelijkstelling, voor de gepensioneerden;

12° de militaire dienst, voor zover de belanghebbende werkzaam was in een firma vallend onder de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst op het ogenblik dat hij deze verlaat om zijn dienstplicht te vervullen, met een maximum van zes maanden gelijkstelling;

13° de extra wettelijke vakantieperiode die door de werkgever aan de vreemde werklieden die naar hun land terugkeren wordt toegekend;

14° de periode tussen de datum van het overlijden en 31 december van het lopend jaar, met een maximum van zes maanden gelijkstelling bij het overlijden van een werknemer in dienst gedurende de periode voor 31 december van het lopend jaar;

15° de periode van het brugpensioen tijdens hetwelk de werknemer in brugpensioen wordt gesteld voor de bruggepensioneerden. Deze gelijkstelling geldt voor alle stelsels van brugpensioen die van toepassing zijn voor zover het initiatief genomen wordt door de werkgever. Dit betekent dat per "gepresteerde" maand een twaalfde van het bedrag van de eindejaarspremie wordt toegekend en voor de maanden van het brugpensioen 20 pct. van het resterende bedrag van de premie en dit tot 31 december van het lopend kalenderjaar;

16° de wettelijke vakantiedagen;

17° de betaalde feestdagen;

18° de inhaalrustdagen toegekend in het kader van de wetgeving op de arbeidsduurvermindering;

19° de dagen toegekend in toepassing van de wetgeving op het educatief verlof;



20° de dagen kort verzuim zoals bepaald in het koninklijk besluit van 28 augustus 1963.

21° de extralegale vakantiedagen die aan de werknemer worden toegekend in uitvoering van een collectieve arbeidsovereenkomst.

(20° ° werd toegevoegd aan artikel 9 door de CAO van 25 juni 1997 (45.785) vanaf 1 januari 1997.)

(21° ° werd toegevoegd aan artikel 9 door de CAO van 30 juni 2003 (67.433) vanaf 1 juli 2003.)

Art. 10. Voor voltijds tewerkgestelde werknemers en deeltijdse werknemers stemt het maximum bedrag van de eindejaarspremie overeen met vier en één derde weekloon voor zover de werknemers voldoen aan de voorwaarden vermeld in hoofdstuk 2 en onverminderd de bepalingen van de art. 7, 7bis en 12.

Art. 10bis. Voor tijdelijke werknemers vergoed op basis van een uurloon stemt het maximum bedrag van de eindejaarspremie overeen met het laatst toegepaste uurloon vermenigvuldigd met 173,33 in het arbeidsregime van 40 uur per week. Voor tijdelijke werknemers vergoed op basis van het dienstpercentage wordt het laatst toegepaste forfaitair dagloon in het vijfdagenstelsel vermenigvuldigd met 21,666.

Art. 11. Onder loon wordt verstaan de uurlonen, weeklonen, forfaitaire daglonen of de maandlonen welke van toepassing zijn in de maand december van het kalenderjaar waarop de eindejaarspremie betrekking heeft.

Voor de werknemers die in de loop van het kalenderjaar de onderneming verlaten worden voor de berekening van het bedrag van de eindejaarspremie die lonen in aanmerking genomen die van toepassing zijn op het ogenblik dat zij de onderneming verlaten.

Art. 12. Voor de deeltijdse tewerkgestelde werknemers die voldoen aan de voorwaarden vermeld in hoofdstuk 2 van onderhavige overeenkomst wordt 1/12e van het in artikel 10 bepaalde bedrag van de eindejaarspremie toegekend per schijf van zoveel uren effectieve aanwezigheid als bekomen wordt door volgende vergelijking :

gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van
de deeltijdse werknemer

X

52
weken

12 maanden

Art. 12bis. Voor de tijdelijke werknemers die voldoen aan de voorwaarden vermeld in hoofdstuk 2 van onderhavige overeenkomst wordt 1/12e van het in artikel 10bis



bepaalde bedrag van de eindejaarspremie toegekend per schijf van zoveel dagen effectieve aanwezigheid als bekomen wordt door volgende vergelijking :

$$\frac{\text{totaal aantal gepresteerde uren tijdens kalenderjaar}}{\text{-----}} = \frac{\text{aantal dagen}}{\text{-----}}$$

8 21,666

= pro rata van de eindejaarspremie

Hoofdstuk 4 - Datum en wijze van betaling

Art. 13. Uiterlijk op 31 januari van het kalenderjaar dat volgt op het kalenderjaar waarop de eindejaarspremie betrekking heeft zal het "Waarborg en Sociaal Fonds voor hotel-, restaurant-, café- en aanverwante bedrijven" bij middel van een cheque aan de werknemer het bedrag van de netto eindejaarspremie betalen.

De werknemer kan vragen zijn netto eindejaarspremie te storten op zijn bankrekening voor zover hij het geëigende formulier behoorlijk ingevuld en gecertificeerd door zijn financiële instelling aan het "Waarborg- en Sociaal fonds voor de hotel-, restaurant-, café- en aanverwante bedrijven heeft overgemaakt. Indien het fonds niet beschikt over het formulier wordt aan de werknemer ambtshalve zijn netto eindejaarspremie met een circulaire cheque overgemaakt

Door netto eindejaarspremie dient verstaan te worden de eindejaarspremie zoals vastgesteld in de hoofdstukken 2 en 3 van huidige collectieve arbeidsovereenkomst, verminderd met de wettelijke inhoudingen die door de werkgever dienen verricht te worden.

(Art. 13 werd vervangen door de bepalingen van de CAO van 14 februari 2001 (56.666) vanaf 1 juni 2001.)

Art. 14. De verworven gunstiger voorwaarden welke de werknemers van sommige ondernemingen inzake eindejaarspremie worden toegekend blijven gehandhaafd.

Hoofdstuk 5 – Slotbepalingen

Art. 15. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 juni 1983, gesloten in het Paritair Comité voor het hotelbedrijf, tot toekenning van een eindejaarspremie gewijzigd bij deze van 29 augustus 1984 en vervangen door deze van 20 februari 1985, respectievelijk algemeen verbindend verklaard bij de koninklijke besluiten van 16 september 1983 (Belgisch Staatsblad van 30 november 1983), 2 januari 1985 (Belgisch Staatsblad van 23 februari 1985), 29 augustus 1985 (Belgisch Staatsblad van 12 oktober 1985)



en de collectieve arbeidsovereenkomst van 11 oktober 1990, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 22 februari 1990.

Art. 16. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 1991. Zij wordt gesloten voor een onbepaalde tijd.

CAO van 27 januari 2009 (91.035)

Toekenning van een eindejaarspremie

Alle artikels.

Geldigheidsduur: 1 oktober 2007 voor onbepaalde duur.

Vakantiegeld

CAO van 9 mei 1972 (1.462)

Toekenning van 2 bijkomende vakantiedagen (eerste derde van de vierde vakantieweek)

Alle artikels + bijlage.

Geldigheidsduur: 1 januari 1972 tot 31 december 1972 en stilzwijgend verlengd per jaar op 1 januari.

I.- Toepassingsgebied

Artikel 1. – De huidige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op het werklieden – en bediendenpersoneel van de ondernemingen die onder het Nationaal Paritair comité voor het hotelbedrijf ressorteren.

II. - Duur van de bijkomende vakantie.

Art. 2.- De duur van de bijkomende vakantie, toe te kennen in 1972 wordt bepaald in verhouding tot de duur van de vakantie waarop de werknemer in 1972 recht heeft krachtens de wettelijke beschikkingen.
De berekening van de duur van de bijkomende vakantie zal gebeuren volgens tabel in bijlage.

Art. 3. – De bijkomende vakantie mag genomen worden tussen de 1^e januari en de 31ste december van het jaar, onder dezelfde toekenningsvoorwaarden als deze vastgesteld door de wetten en besluiten inzake de jaarlijkse vakantie voor loonarbeiders.

Art. 4. – De werknemers, die hetzij krachtens een beslissing van de werkgever, hetzij krachtens een overeenkomst afgesloten op het vlak van de onderneming, reeds bijkomende vakantiedagen genieten die minstens gelijk zijn aan deze die door de Premies



huidige overeenkomst voorzien worden, kunnen niet automatisch van de toepassing van de beschikkingen van bovengenoemd artikel. 2 genieten.

III. - Betalingsmodaliteiten

A. Regeling voor arbeiders.

I. Bestendig werkliedenpersoneel:

Art. 5. – De uitbetaling van het vakantiegeld voor het eerste derde van de vierde vakantieweek is verschuldigd door de werkgever aan de werklieden en werksters die aan de twee volgende voorwaarden voldoen:

1° recht hebben op het gewoon vakantiegeld

2° op 30 juni 1972, werkelijk in dienst zijn van de onderneming, of zich op deze datum in een periode van werkonderbreking bevinden, die wordt gelijkgesteld met effectieve arbeid, op grond van de reglementering op de jaarlijkse vakantie.

Voor het personeel met vast loon, het keukenpersoneel en het personeel met bedieningspercentage of met fooien beloond, gebeurt deze betaling te zamen met de eerste uitbetaling van loon die volgt op 30 juni hetzij uiterlijk op 15 juli, in zoverre de werkgever kennis heeft van de vakantietitels op grond waarvan het vakantiegeld voor het eerste derde van de vierde vakantieweek wordt berekend.

In het tegenovergestelde geval, betaalt de werkgever het vakantiegeld voor het eerste derde van de vierde vakantieweek tijdens de eerste uitbetaling van loon volgend op de dag waarop hij kennis heeft gekregen van het bedrag van de vakantietitels uitgegeven door het vakantiefonds.

Bovendien, kunnen de werkmans of werkster die tewerkgesteld zijn geweest gedurende het jaar in de loop waarvan de vakantie genomen wordt, doch die op 30 juni, hetzij sinds minder dan 1 maand volledig en onvrijwillig werkloos, hetzij gepensioneerd zijn, van hun laatste werkgever het bedrag van het vakantiegeld voor het eerste derde van de vierde vakantieweek vorderen.

De rechthebbenden van de werklieden en werksters die voor 1 juli 1972 overleden zijn en die na 31 december 1970, effectieve arbeidsprestaties hebben verricht, of die zich na deze laatste datum in een periode van werkonderbreking bevonden die op grond van de reglementering op de jaarlijkse vakantie met effectieve arbeid wordt gelijkgesteld, hebben, ten laste van de laatste werkgever recht op het vakantiegeld voor het eerste derde van de vierde vakantieweek.



Art. 6. – De werkgever zal – op grond van het netto vakantiegeld dat door de werknemer geïnd werd – het brutobedrag van de verschuldigde vergoeding krachtens de huidige overeenkomst voor de toekenning, in 1972, van een derde van de vierde vakantieweek, als volgt bepalen:

(+) A.V. 4 W,72 = NbV X 6,173/100

II. Seizoenarbeiders en extra's:

Art. 7. – De werkmans of werksters, tewerkgesteld als seizoenarbeider of extra, hebben recht op het vakantiegeld voor het eerste derde van de vierde vakantieweek.

Art. 8. – Als betaling ontvangen zij van de werkgever voor elke gewerkte dag in 1972 een bedrag gelijk aan 2/3 t.h. hetzij 0,67 % van het forfaitaire loon dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de bijdragen voor sociale zekerheid, wanneer het werknemers betreft met dienstpercentage of fooien beloond en een bedrag van 2/3 t.h. hetzij 0,67 % van het werkelijk loon in 1972, wanneer het werknemers met vast loon betreft.

Deze bedragen zijn in meerdering te brengen van de ontvangen dienstpercentages, fooien of lonen.

B. Regeling voor de bedienden

I. Tijdens de uitvoering van het contract:

Art. 9. – De werkgever zal in 1972 aan de bediende de normale bezoldiging betalen voor de maand waarin deze zijn bijkomende vakantie heeft genomen.

II. Bij het einde van het contract:

Art. 10. – Vanaf 1 januari 1972 betaalt de werkgever aan de bediende die onder de wapens wordt geroepen of wanneer zijn contract een einde neemt, een aanvullend bedrag bij datgene voorzien bij de reglementaire bepalingen.

Dit bedrag is gelijk aan 2/3 t.h. hetzij 0,67% van de wedden (werkelijke of fictieve) die hij tijdens het jaar 1971 bij hem heeft verdiend, ingeval de bediende in 1972 nog geen vakantie heeft genomen.



Bovendien vermeldt de werkgever in het attest dat hij aan de bediende ingevolge de reglementaire bepalingen moet overhandigen, het bedrag dat betaald is in aanvulling van datgene verschuldigd op grond van de wettelijke of reglementaire bepalingen.

IV. Inwerkingtreding

Art 11 Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking op 1 januari 1972 en houdt op van kracht te zijn op 1.1.1973.

Na 1 januari 1973 zal op de eerste januari van ieder jaar, de huidige overeenkomst stilzwijgend verlengd worden voor één jaar.

(+) A.V. 4W,72 = afkorting voor het brutobedrag van de aanvullende vergoeding verschuldigd in 1972 voor de toekenning van het eerste derde van de vierde vakantieweek.

NbV = afkorting voor het nettobedrag van het wettelijke vakantiegeld dat door de werknemer bij de Vakantiekas geïnd wordt.



JAARLIJKSE VAKANTIE 1972				BIJLAGE			
I. - WERKLIEDEN							
Wekelijks arbeidstelsel verdeeld over 6 dagen							
Aantal werkdagen gepresteerd gedurende dienstjaar vakantie 1971	Wettelijke duur in werkdagen van jaarlijkse vakantie 1972	Aantal supplementaire vakantiedagen toepasselijk volgens interprofessioneel akkoord 15.6.71	Vakantie 1972 in werkdagen				
meer dan 275	18	2	20				
261 tot 275	17	2	19				
246 tot 260	16	2	18				
231 tot 245	15	2	17				
216 tot 230	14	1 1/2	15 1/2				
201 tot 215	13	1 1/2	14 1/2				
186 tot 200	12	1 1/2	13 1/2				
171 tot 185	11	1 1/2	12 1/2				
156 tot 170	10	1	11				
141 tot 155	9	1	10				
126 tot 140	8	1	9				
111 tot 125	7	1	8				
96 tot 110	6	1/2	6 1/2				
81 tot 95	5	1/2	5 1/2				
66 tot 80	4	1/2	4 1/2				
51 tot 65	3	1/2	3 1/2				
36 tot 50	2	0	2				
21 tot 35	1	0	1				
1 tot 20	0	0	0				



JAARLIJKSE VAKANTIE 1972				
I. WERKLIEDEN				
Wekelijks arbeidstelsel verdeeld over 5 dagen				
Aantal werkdagen gepresteerd gedurende dienstjaar vakantie	Wettelijke duur in werkdagen van jaarlijkse vakantie 1972	Aantal gewone inactiviteitsdagen te voegen bij wettelijke duur	Aantal supplementaire vakantiedagen toepasselijk in 1972 volgens inter-professioneel akkoord 15.6.71	Vakantie 1972 in werkdagen en gewone inactiviteitsdagen
meer dan 229	15	3	2	20
217 tot 229	15	2	2	19
205 tot 216	14	2	2	18
192 tot 204	13	2	2	17
180 tot 191	12	2	1 1/2	15 1/2
167 tot 179	11	2	1 1/2	14 1/2
155 tot 166	10	2	1 1/2	13 1/2
142 tot 154	10	1	1 1/2	12 1/2
130 tot 141	9	1	1	11
117 tot 129	8	1	1	10
105 tot 116	7	1	1	9
92 tot 104	6	1	1	8
80 tot 91	5	1	1/2	6 1/2
67 tot 79	5	0	1/2	5 1/2
55 tot 66	4	0	1/2	4 1/2
42 tot 54	3	0	1/2	3 1/2
30 tot 41	2	0	0	2
17 tot 29	1	0	0	1
1 tot 16	0	0	0	0



JAARLIJKSE VAKANTIE 1972				
II. BEDIENDEN				
Aantal gepresteerde maanden in 1971	Wettelijke duur in dagen van jaarlijkse vakantie in 1972	Aantal supplementaire vakantiedagen toepasselijk volgens interprofessioneel akkoord	Vakantie 1972 in werkdagen	
12	18	2	20	
11	16 1/2	2	18 1/2	
10	15	2	17	
9	13 1/2	1 1/2	15	
8	12	1 1/2	13 1/2	
7	10 1/2	1	11 1/2	
6	9	1	10	
5	7 1/2	1	8 1/2	
4	6	1/2	6 1/2	
3	4 1/2	1/2	5	
2	3	1/2	3 1/2	
1	1 1/2		1 1/2	

Anciënniteit

CAO van 11 februari 2008 (87.298), gewijzigd door de CAO van 15 mei 2008 (88.695)

Vaststelling van de minimumlonen in de horecasector

Artikels 1, 2, 6, 11 tot 13, in artikel 12, laatste alinea, vervangt CAO van 15 mei 2008 (88.695) het cijfer "2 560" door het cijfer "1 300", vanaf 1 oktober 2007, 15 en 17.

Geldigheidsduur: 1 oktober 2007 voor onbepaalde duur.

Ecocheques

CAO van 8 juli 2009 (95.418)

Koopkracht der werknemers

Alle artikels.

Geldigheidsduur: 1 maart 2009 tot en met 31 december 2010.



Premie voor nachtwerk

CAO van 9 december 1998 (49.956), gewijzigd door de CAO's van 27 augustus 2001 (58.950), 30 juni 2003 (67.736) en 23 oktober 2007 (85.834)
Vaststelling van de arbeids – en loonsvoorwaarden voor de werknemers die arbeidsprestaties leveren tussen 24 uur en 5 uur

Alle artikels.

Art. 4 gewijzigd door de CAO van 30 juni 2003 (67.736) vanaf 1 juli 2003;

Art. 5 gewijzigd door de CAO van 27 augustus 2001 (58.950) vanaf 1 juli 2001;

Art. 7 gewijzigd door de CAO van 23 oktober 2007 (85.834) vanaf 1 januari 2008.

Geldigheidsduur: 1 april 1998 voor onbepaalde duur.

Art. 1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die ressorteren onder het Paritair Comité voor het Hotelbedrijf. Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "werknemer" verstaan de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Art. 2 Voor de toepassing van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

1° nachtarbeid : alle arbeid, verricht gedurende een tijdsruimte van tenminste zeven achtereenvolgende uren, waarin begrepen de periode tussen 24 uur en 5 uur 's morgens zoals bepaald in de wet van 3 april 1997 houdende instemming met het Verdrag nr 171 betreffende nachtarbeid.

2° nachtarbeider : de werknemer die in uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst of Een uurrooster zoals voorzien in het arbeidsreglement meer dan 51 % van zijn arbeidstijd presteert tussen 24 uur en 5 uur 's morgens.

3° arbeidsregeling met nachtprestaties : een werknemer die onder andere arbeidsprestaties levert tussen 24 uur en voor 5 uur 's morgens.

4° wet : de wet van 3 april 1997 houdende instemming met het Verdrag nr 171 betreffende nachtarbeid.

Art. 3 De begeleidende maatregelen zoals voorzien in de artikelen 4 tot en met 7 van de wet zijn enkel van toepassing op de werknemers die nachtarbeid verrichten en de nachtarbeiders zoals gedefinieerd in artikel 2, 1° en 2° van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 4. In uitvoering van artikel 8 van de wet hebben de werknemers, bedoeld in artikelen 2, 3° van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en die vergoed worden op basis van een vast uur- of maandloon of die vergoed worden op basis



van een dienstpercentage, recht op een loontoeslag van 0,98 EUR per uur en dit voor alle arbeidsuren gepresteerd tussen middernacht en vijf uur 's morgens."

(Art. 4 werd vervangen door de bepalingen van de CAO van 30 juni 2003 (67.736) vanaf 1 juli 2003.)

Art. 5. § 1. De loontoeslag zoals gedefinieerd in artikel 4 wordt enkel toegekend voor prestaties die geen recht geven op een loontoeslag zoals bepaald in artikel 29 van de arbeidswet van 16 maart 1971 (Belgisch Staatsblad van 30 maart 1971).

§ 2. De loontoeslag zoals gedefinieerd in artikel 4 wordt niet toegekend voor arbeidsprestaties die recht geven op een premie zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 27 augustus 2001, gesloten in het Paritair Comité voor het hotelbedrijf, tot toekenning van een premie voor arbeidsprestaties op zon- en wettelijke feestdagen.

Indien de loontoeslag groter is dan deze premie, dan is enkel het verschil tussen de premie en de loontoeslag verschuldigd."

(Art. 5 werd vervangen door de bepalingen van de CAO van 27 augustus 2001 (58.950) vanaf 1 juli 2001.)

Art. 6 In afwijking van de collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten in het Paritair Comité voor het hotelbedrijf van 25 juni 1997 in verband met de bekendmaking van de variabele werkroosters voor deeltijdse werknemers zullen de variabele werkroosters die een arbeidsregeling met nachtprestaties voorziet voor de werknemers tenminste 5 werkdagen vooraf door aanplakking van een gedateerd bericht ter kennis gebracht worden van de werknemers in de lokalen van de onderneming op de plaats bedoeld bij artikel 15 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Art. 7. Op 1 januari van elk jaar zal de loontoeslag zoals vermeld in artikel 4 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst aangepast worden in functie van de reële evolutie van het viermaandelijks gemiddelde van het gezondheidsindexcijfer van de laatste 12 maanden (november jaar -1 tegenover november jaar -2).

Het quotiënt dat bekomen wordt door de deling van het bedoelde indexcijfer van november jaar -1 en dat van november jaar -2, vermeldt 5 decimalen en wordt afgerond naar het hoger cijfer indien het zesde decimaal gelijk is aan of groter is dan vijf.

De aangepaste loontoeslag wordt afgerond op 4 decimalen na de komma. Wanneer het vijfde decimaal lager is dan 5, wordt er geen rekening mee gehouden. Wanneer het vijfde decimaal gelijk is aan of hoger is dan 5, wordt het af te ronden decimaal met een eenheid verhoogd."



(Art. 7 werd vervangen door de bepalingen van de CAO van 23 oktober 2007 (85.834) vanaf 1 januari 2008)

Art. 8 Jeugdige werknemers ouder dan zestien jaar mogen in ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het hotelbedrijf tewerkgesteld worden tot 23 uur.

De werkgever die van deze afwijking wenst gebruik te maken brengt dit schriftelijk ter kennis van de inspecteur - districtshoofd van de inspectie der sociale wetten in wiens ambtsgebied de onderneming gelegen is.

Art. 9 a. Voor de werknemers onderworpen aan een arbeidsregeling zoals gedefinieerd in art.2, 3° van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst die bij het beëindigen van hun dagtaak niet meer beschikken over een openbaar vervoermiddel of een eigen vervoermiddel of de mogelijkheid tot carpoolen om hun verblijfplaats te vervoegen, wanneer deze meer dan 5 km van de arbeidsplaats is verwijderd dient de werkgever te voorzien in hun vervoer of de werkelijke kosten op basis van een bewijsstuk te vergoeden.

b. Voor de jeugdige werknemers zoals bepaald in art. 8 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en die bij het beëindigen van hun dagtaak niet meer beschikken over een openbaar vervoermiddel om hun verblijfplaats te vervoegen, dient de werkgever te voorzien in hun vervoer of de werkelijke kosten op basis van een bewijsstuk te vergoeden.

Art 10 In de ondernemingen waar op het ogenblik van het in voege treden van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, reeds gunstiger voorwaarden aan de werknemers worden toegekend dan deze bepaald in artikel 4, blijven deze gehandhaafd.

Art. 11 Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt :

A. Vanaf de datum van haar inwerkingtreding

1° Het Koninklijk Besluit van 24.12.1968 tot vaststelling van maatregelen ter uitvoering van het koninklijk besluit nr. 40 van 24 oktober 1967 betreffende de vrouwenarbeid;

2° Het Koninklijk besluit van 5.10.73 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 12.04.73 gesloten in het Paritair Comité Premies



voor het hotelbedrijf tot wijziging van de beslissing van 15.6.1966 gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomsten van 23.4.70 en 9.5.72 van hetzelfde Paritair Comité respectievelijk algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk besluit van 9.9.67, 10.7.70 en 21.9.72 betreffende de arbeidsvoorwaarden van sommige categorieën van werknemers en de collectieve arbeidsovereenkomst van 14.5.68 algemeen verbindend verklaard door het koninklijk besluit van 23.1.69;

3° Het Koninklijk besluit van 6.2.1974 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 9.5.1972 betreffende nachtarbeid van jeugdige werknemers.

4° de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 maart 1998, gesloten in het paritair comité voor het hotelbedrijf tot vaststelling van de arbeids- en loonsvoorwaarden voor de werknemers die arbeidsprestaties leveren tussen 24 uur en 5 uur (48.572/C0/302).

B. Vanaf 1 januari 1999:

Het Koninklijk besluit van 30.10.1991 waarbij algemeen verbindend werd verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 27. 3.1991 tot vaststelling van een loontoeslag voor nachtprestaties.

Art. 12 Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 1998. Zij wordt gesloten voor onbepaalde tijd .

Premie voor zondagwerk en wettelijke feestdagen

CAO van 23 oktober 2007 (85.833)

Toekenning van een premie voor arbeidsprestaties op zon – en wettelijke feestdagen

Alle artikels.

Geldigheidsduur: 1 juli 2008 voor onbepaalde duur.

Overuren

CAO van 12 april 1973 (2.001)

Toeslag bij overschrijding van de wekelijkse grenzen

Enig artikel.

Geldigheidsduur: 1 mei 1973 voor onbepaalde duur.

Het art': 4 van de beslissing van 15.6.66 van het N.P.C. voor het Hotelbedrijf, betreffende de arbeidsvoorwaarden van sommige categorieën van werknemers, Premies



gewijzigd bij de beslissing van 9.5.72 van het zelfde N.P.C., verbindend verklaard bij K.B. van 21.9.72, bekendgemaakt in het B.S. van 9.11.72 dient als volgt gewijzigd te worden vanaf 1.5.73 ,

Art. 4. Wanneer gebruik wordt gemaakt van een afwijking krachtens art. 24 § 2, 1.° van de arbeidswet van 16.3.71, heeft de overschrijding van de wekelijkse grenzen van 48 uren of van 54 uren vanaf 1.5.73 van 47 uren of van 53 uren vanaf 1.5.74 en van 46 uren of van 52 uren vanaf 1.5.75, onverminderd de bepalingen van art. 29 van de hierbovenvermelde wet, de betaling tot gevolg, wat het personeel betreft dat met fooien of bedieningsgeld wordt bezoldigd van een minimumuurloon-toeslag, ten leste van de werkgever, van 51 pot. berekend op het forfaitair bedrag dat met het uitgeoefend beroep overeenstemt.

CAO van 27 augustus 2001 (58.943)

Toekenning van een overurenkrediet

Alle artikels.

Geldigheidsduur: 1 juli 2001 voor onbepaalde duur.

Flexibiliteitstoeslag

CAO van 29 september 2003 (69.007), gewijzigd door de CAO van 23 oktober 2007 (85.832)

Uitvoering van het protocolakkoord van 29 juni 2001, tot invoering van een flexibiliteitstoeslag in cateringbedrijven

Alle artikels, artikel 5 werd vervangen door de bepalingen van de CAO van 23 oktober 2007 (85.832) vanaf 1 januari 2008.

Geldigheidsduur: 1 oktober 2003 voor onbepaalde duur.

Fooien

CAO van 14 mei 1997 (44.969)

Vaststelling van de wijze waarop de ten behoeve van sommige werknemers overhandigde fooien of bedieningsgeld moeten worden verdeeld.

Alle artikels + bijlage.

Geldigheidsduur: 1 juli 1997 voor onbepaalde duur.

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers en werknemsters van de ondernemingen die



ressorteren onder het Paritair Comité voor het hotelbedrijf, voor zover de werkgever in de onderneming of bepaalde gedeelten van de onderneming een dienstpercentage int".

Art. 2 Wanneer de werkgever in de onderneming of bepaalde gedeelten van de onderneming een dienstpercentage int, kunnen alleen de hiernavolgende werknemers deelnemen aan de verdeling van het door de werkgever geïnd dienstpercentage.

A. Hotel:

de kruier, kamermeisje/-jongen, loopjongen/ boodschappenlo(o)p(st)er, voiturier, portier, conciërge, chef conciërge

B. Restaurant

de afruim(st)er, hulpkelner(in)-zaal, 1/2 rijleid(st)er restaurant, kelner(in) restaurant, rangkelner(in) restaurant, eerste rangkelner(in) restaurant, wijnkelner(in), assistent(e) maître d'hôtel restaurant, maître d'hôtel restaurant.

C. Banket

de hulpkelner(in) banket, banketkelner(in), 1/2 rijleid(st)er, rijleid(st)er, kelner(in) banket, eerste rangkelner(in) banket, assistent(e) maître d'hôtel banket, maître d'hôtel banket

D. Brasserie, taverne, bistro

de kelner(in) brasserie, taverne, bistro

E. Café

de kelner(in) café

F. Bar

de hulp barman/-meid, barman/-meid, verantwoordelijke barman

G. Roomservice



de hulp-étage-kelner(in), étage-kelner(in), assistent(e) maître d'hôtel roomservice, maître d'hôtel roomservice

De maître d'hôtel neemt slechts aan de verdeling deel voor zover hij werkelijk en regelmatig deelneemt aan de dienst door het opnemen van de bestelling, het samenstellen van het eetmaal, het bereiden of voorsnijden van de gerechten, het aanbevelen van de wijnen, en hij niet bevoegd is personeel aan te werven of te ontslaan zonder de tussenkomst van de werkgever.

Het aantal maîtres d'hôtel dat aan de verdeling deelneemt is beperkt tot:

- een maître d'hôtel voor drie tot en met zes kelners of kelnerinnen die aan de verdeling deelnemen;
- twee maîtres d'hôtel voor zeven tot en met twaalf kelners of kelnerinnen die aan de verdeling deelnemen en een bijkomende maître d'hôtel voor zes kelners of kelnerinnen, of breuk van zes, boven de twaalf kelners of kelnerinnen die aan de verdeling deelnemen.

Eén of meerdere maîtres d'hôtel mogen worden vervangen door hetzelfde aantal eerste rijleid(st)ers.

Om aan de verdeling te kunnen deelnemen moet de 1/2 rijleid(st)er van minstens drie jaar praktijk in het vak als hulpkelner(in)-zaal laten blijken en ten voile twintig jaar oud zijn.

Het aantal 1/2 rijleide(st)ers die aan de verdeling deelnemen mag het aantal rijleid(st)ers die aan de verdeling deelnemen niet overtreffen.

Art. 3. In de hotels, restaurants, banket, brasserie, taverne en bistro, café, bar en roomservice wordt de deelneming in de verdeling van het dienstpercentage vastgesteld zoals voorzien in bijlage.

De leeftijden vermeld in kolom "leeftijden" van de bijlage zijn de minimum leeftijden van toelating tot de overeenstemmende functie.

De verdeling van de fooien of van het afgehouden dienstpercentage houdt uitsluitend rekening met de werkelijke uitgeoefende functie, onafgezien de leeftijd waarop deze functie zou worden waargenomen door de werknemer en dit onverminderd de



bepalingen opgenomen in het tweede lid van dit artikel, tenzij dit anders werd bedongen in de arbeidsovereenkomst.

Art. 4. De aangestelde toiletten, aangestelde kleedkamer en andere werknemers genieten over 't algemeen van afzonderlijke busstelsels met een deelneming in de verdeling vastgesteld zoals voorzien in bijlage.

Art 5. De verdeling van de fooien of van het afgehouden percentage moet minstens tweemaal per maand geschieden.

Art. 6. In de inrichtingen welke meer dan vijf personen tewerkstellen die aan de verdeling deelnemen, wij zen laatstgenoemden , bij geheime stemming, drie afgevaardigden aan om de verdelingsverrichtingen te controleren met één of meerdere afgevaardigden van de werkgever.

Art. 7. De werkgever houdt een boek bij voor het busstelsel of voor de verdeling. In dit boek schrijft de werkgever, minstens tweemaal in de week en per dag, het totaal cijfer in van de aan dienstpercentage onderworpen verkopen. De controle-afgevaardigde medeondertekenen tenminste tweemaal in de week en voor iedere dag het busstelselboek.

Bij de verdeling van de fooien of van het afgehouden percentage tekenen de controle-afgevaardigde voor akkoord.

Art. 8. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 januari 1981, gesloten in het Paritair Comité voor het hotelbedrijf, tot de vaststelling van de wijze waarop de ten behoeve van sommige werknemers overhandigde fooien of bedieningsgeld moeten worden verdeeld, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 17 augustus 1981.

Art. 9. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 1997. Zij is gesloten voor een onbepaalde tijd.

Bijlage aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 mei 1997 tot vaststelling van de wijze waarop de ten behoeve van sommige werknemers overhandigde fooien of bedieningsgeld moeten worden verdeeld.



RESTAURANT

FUNCTIES	LEEFTIJDEN	DELEN IN PCT.
loopjongen	15	55
loopjongen	16	62.5
hulpknecht-afruimer	17	70
hulpkelner-suite	18	77.5
hulpkelner-rijleider	19	85
¹ / ₂ rijleid(st)er restaurant	20	92.5
kelner(in) restaurant	21	100
rangelner(in) restaurant	21	100
eerste rangelner(in) rest.	22	110
wijnkelner(in)	22	110
assistent(e) maître d'hôtel restaurant		115
maître d'hôtel restaurant	23	125

BANKET

FUNCTIES	LEEFTIJDEN	DELEN IN PCT.
hulpkelner(in)-suite/banket	18	77.5
banketkelner(in)	19	85
A rijleid(st)er banket	20	92.5
rijleid(st)er banket	21	100
kelner(in) banket	21	100
eerste rangelner(in) banket	22	110
assistent(e) maître d'hôtel banket		115
maître d'hôtel banket	23	125

BRASSERIE TAVERNE BISTRO

FUNCTIES	LEEFTIJDEN	DELEN IN PCT.
kelner(in) brasserie, taverne bistro	21	100



CAFE

FUNCTIES	LEEFTIJDEN	DELEN IN PCT.
kelner(in) café	21	100

BAR

FUNCTIES	LEEFTIJDEN	DELEN IN PCT.
hulp barman/-meid / hulp-knecht	18	77.5
hulp barman/-meid / hulp-knecht	20	92.5
barman/-meid	22	100
verantwoordelijke barman		110

HOTEL

FUNCTIES	LEEFTIJDEN	DELEN IN PCT.
loopjongen/-meisje	15	55
loopjongen/-meisje	16	62.5
loopjongen/-meisje / adj.	17	70
chef loopjongen		
chef loopjongen/-meisje	18	77.5
chef loopjongen/-meisje	19	85
chef loopjongen/-meisje	20	92.5
voiturier	-	100
portier	21	100
lamier	-	100
kamermeisje/-jongen	18	100
kamermeisje/-jongen	19	115
conciërge	21	130
chef concierge	23	150



ROOMSERVICE

FUNCTIES	LEEFTIJDEN	DELEN IN PCT.
hulp-étage-kelner(in)	18	95.5
étage-kelner(in)	-	115
assistent(e) oberkelner(in) roomservice	-	120
oberkelner(in) roomservice	23	125

ALLERLEI

FUNCTIES	LEEFTIJDEN	DELEN IN PCT.
aangestelde toiletten	-	100
aangestelde kleedkamer	-	100
andere werknemers	-	100

Vervoer

CAO van 25 juni 1997 (45.786), gewijzigd door de CAO's van 27 augustus 2001 (58.949) en van 8 juli 2009 (95.420)

Financiële tegemoetkoming van de werkgever in de prijs van het vervoer van de werknemers.

Alle artikels.

Art.2 en 7 worden vervangen door de bepalingen van de CAO van 8 juli 2009 (95.420), vanaf 1 februari 2009.

Art. 9, 5e lid vervangen door de CAO van 27 augustus 2001 (58.949) vanaf 1 juli 2001.

Geldigheidsduur: 14 mei 1997 voor onbepaalde duur.

Hoofdstuk I – Toepassingsgebied

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op het werklieden- en bediendenpersoneel van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het hotelbedrijf.

Hoofdstuk II - Bijdrage van de werkgevers



Art. 2. Onverminderd de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19octies, gesloten op 20 februari 2009 in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werknemers, wordt de bijdrage van de werkgevers in de kosten van het vervoer van de werknemers vastgesteld als volgt :

a) Vervoer per spoorwegen (Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen) :

De tussenkomst van de werkgever in de prijs van het gebruikte vervoerbewijs wordt berekend op basis van de tabel met forfaitaire bedragen opgenomen in collectieve arbeidsovereenkomst nr. 19octies gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

b) Gemeenschappelijk openbaar vervoer :

Voor wat betreft het gemeenschappelijk openbaar vervoer, met uitzondering van het treinvervoer zal, voor zover de afgelegde afstand volgens de kortste weg tussen de vertrekhalte en de aankomsthalte gelijk is aan of 1 km overschrijdt, de bijdrage van de werkgever in de prijs van de treinkaarten vastgesteld worden als volgt :

Wanneer de prijs van het vervoer in verhouding tot de afstand staat wordt de bijdrage van de werkgever berekend op basis van de tabel vermeld in artikel 2, a) van deze collectieve arbeidsovereenkomst, zonder evenwel 75 pct. van de werkelijke vervoerprijs te overschrijden.

Wanneer de prijs een eenheidsprijs is, ongeacht de afstand, wordt de bijdrage van de werkgever forfaitair vastgesteld en bedraagt zij 71,8 pct. van de effectief door de werknemer betaalde prijs, zonder evenwel het bedrag van de werkgeverstussenkomst berekend op basis van de in artikel 2, a) van deze collectieve arbeidsovereenkomst vermelde tabel met forfaitaire bedragen voor een afstand van 7 km te overschrijden.

c) Vervoer per fiets :

Voor de verplaatsingen afgelegd per fiets tussen hun verblijfplaats en hun plaats van tewerkstelling, en omgekeerd, betaalt de werkgever aan de werknemer een vergoeding van 0,15 EUR per afgelegde kilometer.

d) Andere verplaatsingsmiddelen :

Voor zover de afgelegde afstand volgens de kortste weg tussen de vertrekhalte en de aankomsthalte gelijk is aan of 1 km overschrijdt, is de bijdrage van de werkgever vastgesteld op 70 pct. van de prijs van de treinkaart in tweede klasse voor een overeenstemmende afstand.



Bij achtereenvolgend gebruik van verschillende verplaatsingsmiddelen waarvan hierboven sprake is, is de bijdrage van de werkgever respectievelijk op elke van de afgelegde afstand van toepassing."

(Art. 2 word vervangen door de bepalingen van het artikel 2 van de CAO van 8 juli 2009 (95.420), vanaf 1 februari 2009.)

Art. 3. Indien de werknemer gebruik maakt van het eigen vervoermiddel of gebruik maakt van een één of meer rittenkaart van het gemeenschappelijk openbaar vervoer en niet gedurende de gehele maand heeft gewerkt, dan heeft hij recht op een vergoeding pro rata temporis van het aantal effectief gewerkte dagen in de loop van de kalendermaand.

Art. 4. De financiële bijdrage waarvan sprake in artikel 2 wordt beperkt tot de effectieve verplaatsingen tussen de wettelijke verblijfplaats en de onderneming, voor de werknemers die door de werkgever worden gehuisvest.

Art. 5. De werknemers die volgens hun dienstregeling gebruik maken van het vervoer dat door de werkgever wordt georganiseerd zijn uitgesloten van de financiële bijdrage waarvan sprake in artikel 2.

Art. 6. De werknemers die in de loop van de arbeidsdag, overeenkomstig hun uurrooster, onderbroken arbeidsprestaties leveren en die tussen twee arbeidsperioden niet onder het gezag staan van hun werkgever en waarvan de onderbreking niet kan beschouwd worden als een rusttijd of lunchpauze, hebben recht op een dubbele bijdrage van de werkgever in de vervoerkosten zoals bepaald in artikel 2.

De werknemers, met onderbroken arbeidsprestaties zoals bepaald in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en die voor hun dubbele verplaatsingen van en naar het werk uitsluitend gebruik maken van een abonnement op het openbaar vervoer dat recht geeft op meerdere verplaatsingen per dag, hebben geen recht op de dubbele bijdrage zoals voorzien in het eerste lid.

Art. 7. De gelegenhedswerknemers (extra's) genieten de financiële bijdrage onder de voorwaarden vermeld in artikel 2 ten belope van 1/6 van de voorziene wekelijkse tussenkomst, per verplaatsing van en naar de plaats van het werk.

(Art. 7 word vervangen door de bepalingen van het artikel 3 van de CAO van 8 juli 2009 (95.420), vanaf 1 februari 2009.)

Art.8. Betreffende het berekenen van de afgelegde afstand, hetzij per spoorweg (N.M.B.S.), hetzij per ander gemeenschappelijk openbaar vervoer, moet het aantal kilometers in aanmerking worden genomen dat vermeld is op de abonnementskaart afgeleverd door de betrokken maatschappijen.



Wanneer de werknemer moet gebruik maken van de meerdere vervoermiddelen (N.M.B.S. en/of gemeenschappelijk openbaar vervoer), volstaat het de kilometers samen te tellen die vermeld staan op de abonnementen afgeleverd door de respectievelijke vervoermaatschappijen.

Hoofdstuk III – Terugbetalingstijdstip

Art. 9. Om de terugbetaling te bekomen van de vervoerkosten waarvan sprake in artikel 2 tot en met 8, overhandigt de begunstigde werknemer op uitdrukkelijke vraag van de werkgever, de bewijsstukken zodra deze in zijn bezit zijn.

Indien de werknemer moet betalen om het bewijsstuk te bekomen, zal de werkgever deze onkosten vergoeden.

Op verzoek van de werkgever moet de werknemer een verklaring op eer afleggen, vermeldend het aantal verplaatsingen dat hij per week heeft afgelegd naar en van de plaats van zijn werk. Om zijn recht op een dubbele bijdrage te laten gelden, zoals voorzien in artikel 6 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, dient de werknemer steeds een schriftelijke verklaring op eer af te leggen, vermeldend het aantal verplaatsingen dat hij in de loop van de arbeidsdag heeft afgelegd naar en van de plaats van zijn werk.

Misbruiken van de werknemer tot verkrijgen van de dubbele bijdragen worden gesanctioneerd volgens de bepalingen vermeld in het arbeidsreglement.

De financiële bijdrage waarvan sprake in het artikel 2, c en d wordt berekend in functie van het aantal verplaatsingen vermeld in de verklaring op eer."

(Art. 9, 5^e lid vervangen door de CAO van 27 augustus 2001 (58.949) vanaf 1 juli 2001.)

De werkgever heeft het recht om op elk ogenblik de waarheid van deze verklaring op eer na te gaan. De werknemer moet binnen de drie dagen elke wijziging van deze situatie mededelen.

Art. 10. Onverminderd de bepalingen van de artikelen 2 tot en met 7, blijven de gunstigere toestanden inzake vervoer en terugbetaling van de vervoerkosten op het vlak van de onderneming behouden.

Hoofdstuk IV – Slotbepalingen

Art. 11. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 maart 1993, gesloten in het Paritair Comité voor het hotel-



bedrijf, betreffende de financiële tegemoetkoming van de werkgevers in de prijs van het vervoer van de werknemers, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 30 december 1993, gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 31 mei 1995, algemeen verbindend verklaard bij collectieve arbeidsovereenkomst van 8 december 1995.

Art. 12 .Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 14 mei 1997. Zij is gesloten voor een onbepaalde tijd .

Werkuniformen

CAO van 22 maart 1989 (22.596), gewijzigd door de CAO's van 25 juni 1997 (45.789) en van 23 oktober 2007 (85.824)

Werkuniformen

Alle artikels,

CAO 45.789 van 25 juni 1997 voegt een artikel 2 bis toe en vervangt art. 6 vanaf 14 mei 1997;

CAO 85.824 van 23 oktober 2007 wijzigt art. 4 vanaf 1 oktober 2007.

Geldigheidsduur: 1 april 1989 voor onbepaalde duur.

HOOFDSTUK I – Toepassingsgebied

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers en werkneemsters van de ondernemingen welke ressorteren onder het Paritair Comité voor het hotelbedrijf.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst stemt overeen, onder andere, wat de werknemers betreft waarvan het beroep het dragen van een uniform vereist, met de in artikel 103bis, 1, tweede lid, 4^o van het algemeen reglement voor de arbeidsbescherming opgenomen uitzondering.

HOOFDSTUK II – Werkuniformen

Art .2. In overeenstemming met de tradities en de gebruiken van het hotelbedrijf, worden de werknemers', waarvan de functie het dragen van een uniform vereist, geacht te beschikken over de hierna opgesomde gestandaardiseerde werkuniformen cm hun beroep uit te oefenen:

A. Kokspersoneel

Man: witte jas en broek, genaamd "koksjas en -broek", in linnen of katoen, witte muts of kap, schort en halsdoek.



Vrouw : witte stofjas in linnen of katoen, witte muts, schort en halsdoek.

B. Zaalpersoneel

Oberkelner: Volledige klassieke zwarte rok, zwarte strik of klassieke zwarte smoking, zwarte strik zwarte schoenen en sokken.

Eerste rijleider, wijnkelner, rijleider en halve rijleider, limonadekelner:
Volledige klassieke zwarte rok, zwarte of witte strik, zwarte schoenen en sokken, of klassieke zwarte smoking, zwarte strik,, zwarte schoenen en sokken, of witte jas, zwarte broek, wit hemd, strik of das, zwarte schoenen en sokken, of witte jas van "limonadier", zwarte broek, zwarte schoenen en sokken, of wit hemd, zwarte strik, zwarte broek, zwarte schoenen en sokken.

Kelnerin u zwarte japon of blouse en zwarte rok, met witte schort van "kelnerin», effen kousen, zwarte schoenen.

Hulpjongen en leerjongen: witte jas van "limonadier" of witte spencer of witte jas met zwarte broek, zwarte schoenen en sokken.

Barman en helper:

Man: witte spencer of witte jas, met wit hemd en witte boord, zwarte das, zwarte broek, zwarte schoenen en sokken.

Vrouw: zoals de kelnerin.

C. Hotelpersoneel

1° Etages:

Kamermeisje: zwarte japon, witte schort van kamermeisje, zwarte schoenen en effen kousen.

Kamerknecht: zwarte broek, gestreept vestje (gilet) met zwarte mouwen, hemd met witte boord, zwart das, zwarte schoenen en sokken.

2° Hall-personeel:

Hoofd conciërge: zwarte geklede jas (redingote) snit "clef d'ôr", zwarte broek, vest, wit hemd,, witte boord, zwarte das, zwarte schoenen en sokken.

Bagagejongen: hetzij de uniform van de conciërge, hetzij de uniform van de kamerknecht.



Loopjongen : spencer of jas met gesloten kraag, met aangepaste broek, zwarte schoenen en sokken

Conciërge, liftjongen, chef-loopjongen en helper, rijktuigbegeleider: volledig pak, aangepaste broek, wit hemd met witte boord en zwarte das, zwarte schoenen en sokken.

D. Buffetpersoneel

Mannen: witte jas van "limonadier", zwarte broek, zwarte schoenen en sokken.

Vrouwen: witte stofjas.

E. Andere functies dan deze welke zijn opgenomen onder A,B,C en D.

Mannen: vest ("veston"), aangepaste broek, hemd met boord, schoenen en sokken.

Vrouwen : japon of blouse en rok, met schort, kousen en schoenen.

Art. 2bis Worden met gestandaardiseerde werkuniform gelijkgesteld, elk éénvormig werkuniform dat door de werkgever aan de werknemers wordt ter beschikking gesteld en opgelegd

(Art. 2 Bis toegevoegd door art.2 van de CAO van 25 juni 1997 (45.789), vanaf 14 mei 1997.)

Art .3 Om de eenvormigheid van de kledij te bewaren wordt de keuze van het type gestandaardiseerd uniform bepaald in de onderneming.

"Art. 4. Wanneer de werkgever de gestandaardiseerde uniformen niet levert en niet zorgt voor het onderhouden en wassen ervan, ontvangen de werknemers, die dit ten last nemen, de volgende vergoeding :

- 1,41 EUR per arbeidsdag, voor het leveren van de uniformen en
- 1,41 EUR per arbeidsdag, voor het onderhouden en wassen van de uniformen.

Wanneer de werkgever niet zorgt voor het onderhouden en wassen van de gelijkgestelde werkuniformen, ontvangen de werknemers, die dit ten laste nemen, de volgende vergoeding :

- 1,41 EUR per arbeidsdag, voor het onderhouden en wassen van de uniformen.

Het staat vast dat deze vergoedingen welke de terugbetaling van beroepslasten zijn, in generlei geval mogen worden beschouwd als loon; dientengevolge geven ze geen aanleiding tot het innen van bijdragen voor de sociale zekerheid en de bedrijfsvoorheffing.



Op 1 januari van elk jaar en voor de eerste keer op 1 januari 2008 worden deze vergoedingen geïndexeerd in functie van de reële evolutie van het viermaandelijks gemiddelde van het gezondheidsindexcijfer van de laatste 12 maanden (november jaar -1 tegenover november jaar -2).

Het quotiënt dat bekomen wordt door de deling van het bedoelde indexcijfer van november jaar -1 en dat van november jaar -2, vermeldt 5 decimalen en wordt afgerond naar het hoger cijfer indien het zesde decimaal gelijk is aan of groter is dan vijf.

De geïndexeerde vergoedingen worden afgerond op de onmiddellijk hogere eurocent wanneer de derde decimaal gelijk is aan of groter is dan vijf en op de onmiddellijk lagere eurocent wanneer de derde decimaal dit cijfer niet bereikt.

Bij wijze van overgangsmaatregel zal op 1 januari 2008 de indexering de reële evolutie omvatten tussen referte-index 104,77 (dit is het rekenkundig gemiddelde van het viermaandelijks gemiddelde van de gezondheidsindex van januari 2007 en dat van februari 2007) en het viermaandelijks gemiddelde van de gezondheidsindex van de maand november 2007.

Worden met gestandaardiseerde werkuniformen gelijkgesteld, elk éénvormig werkuniform dat door de werkgever aan de werknemers wordt ter beschikking gesteld en opgelegd.

(Art. 4 laatst gewijzigd door de bepalingen van de CAO van 23 oktober 2007 (85.824), vanaf 1 oktober 2007.)

Art., 5. Wanneer de werkgever een gestandaardiseerd uniform ter beschikking van de werknemers stelt zoals voorzien in artikel 2, met uitsluiting van de schoenen, sokken en effen kousen, en hij het onderhoud en de herstelling ervan verzekert en ze wast, dient hij de vergoeding voorzien in-het artikel 4 niet te betalen.

Art. 6. Het aanschaffen van de niet gestandaardiseerde en niet gelijkgestelde werkuniformen, waarvan het dragen aan de werknemers van de onderneming wordt opgelegd, valt volledig ten laste van de werkgever die het dragen ervan verplicht en die er het volledig eigendom over behoudt.

(Art. 6 gewijzigd door art.4 van de CAO van 25 juni 1997 (45.789), vanaf 14 mei 1997.)

Art.7. De verworven gunstiger toestanden welke de werknemers van sommige ondernemingen inzake werkuniformen op 1 april 1989 hebben, blijven gehandhaafd.

Art.8. Het dragen van werkuniformen buiten de diensturen is verboden.

Art .9 Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de



collectieve arbeidsovereenkomst van 3 april 1987, bekrachtigd in het Paritair Comité voor het Hotelbedrijf op 5 mei 1987, betreffende de werkuniformen, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 30 maart 1988.

Art.10. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 1989. Ze wordt aangegaan voor een onbepaalde tijd.