

Eisenbundel Horeca (PC302) – 2023/2024

1. Toekomst van de sector

- 1.1. Aanpassing van de omschrijving van de bevoegdheid van het PC (voorgaand akkoord te activeren!):
 - 1.1.1. Het principe toevoegen dat iedere Horeca-activiteit behoort tot PC 302, ook al zit deze activiteit omvat in een bedrijf van een ander PC.
 - 1.1.2 De activiteiten uitbreiden:
 - 1.1.2.1. Levering van bereide maaltijden (uber eats, etc.)
- 1.2. Classificatie
 - 1.2.1. Herziening van de functieclassificatie (voorgaand akkoord te activeren!)
 - 1.2.2. De lonen van categorie I en II optrekken tot het niveau van de lonen van categorie III
 - 1.2.3. Aandringen op een publicatie van de patronale bank om te garanderen dat de functieclassificatie nageleefd wordt
- 1.3. Witwassen van de sector:
 - 1.3.1. Het geregistreerd kassasysteem moet voor iedereen verplicht zijn.
 - 1.3.1. Het aantal gepresteerde uren moet gecontroleerd worden door de kassa.
- 1.4. Onderaanneming:
 - 1.4.1. Onderaanneming moet gecontroleerd worden door de overlegorganen en beperkt worden tot bepaalde afdelingen.
 - 1.4.2. De cascade aan onderaannemers moet beperkt worden tot één niveau.

2. Koopkracht

- 2.1. Eenmalige premie van 500 EUR of 750 EUR op sectorniveau.
- 2.2. Valorisatie van de flexibiliteit
 - 2.2.1. Zondagpremie
 - 2.2.1.1. Afschaffing plafond (max 12 euro)
 - 2.2.1.2. Mogelijke cumul met de nachtpremie.
 - 2.2.1.3. Indexering van het bedrag
 - 2.2.2. Nachtpremie : het nachtblok van middernacht tot 6 uur 's ochtends uitbreiden
 - 2.2.3. Polyvalentiepremie : de premie van de catering uitbreiden naar de volledige sector
- 2.3. Woon-werkverkeer:
 - 2.3.1. Verhoging van de patronale tussenkomst tot 100%
 - 2.3.2. Invoering van het derdebetalerssysteem voor de trein (80%-20%)
 - 2.3.3. Verhoging van de fietsvergoeding naar 0,27 EUR per kilometer.
 - 2.3.4. Tenlasteneming door de werkgever indien er geen openbaar vervoer is.
- 2.4. Eindejaarspremie
 - 2.4.1. Gelijksstelling van alle dagen arbeidsongeschiktheid.

- 2.4.2. Aanpassing van de toekenningsvoorwaarde: 44 werkdagen over de referentieperiode
- 2.4.3. Recht op de premie in het geval men zelf ontslag neemt
- 2.4.4. Recht op de premie in geval van vervroegd pensioen
- 2.5. Economische werkloosheid:
 - 2.5.1. Afschaffing van de anciënniteit,
 - 2.5.2. Afschaffing van de betaalperiode
 - 2.5.3. Indexering
- 2.6. Indexering : De jaarlijkse indexering in januari behouden maar loonsverhoging met 2% indien de spilindex overschreden wordt (aftrekking van de tussentijdse indexeringen van de jaarlijkse indexering).
- 2.7. Feestdag : invoering van een extra betaalde verlofdag voor 8 mei

3. **Loopbaan**

- 3.1. Rekening houden met de verworven ervaring wanneer een werknemer van werkgever verandert.
- 3.2. De stage- en interimperiodes meetellen in de baremiëke anciënniteit bij dezelfde werkgever. (De stages die voorzien worden in het kader van een schoolcursus worden hiervan uitgesloten).
- 3.3. De grens voor het anciënniteitsverlof verlagen en het verschil tussen de bedrijven van +50 en -50 werknemers afschaffen.

4. **Kwaliteitsvol werk**

- 4.1. Beperking en omkadering van het gebruik van flexi-jobs, extra's, studenten en uitzendkrachten : In elk bedrijf een denkproces opzetten over de kwaliteit van de werkgelegenheid en de investering van het bedrijf in duurzame werkgelegenheid.
- 4.2. Precaire en flexibele contracten: de kaderfuncties en functies met verantwoordelijkheid moeten uitgeoefend worden door werknemers met een vast contract. Geen flexi-job, extra's, studenten of uitzendkrachten in deze functie.
- 4.3. Studentenjobs :
 - 4.3.1. Omkadering door vaste werknemers.
 - 4.3.2. Geen vervanging voor vaste werknemers.
 - 4.3.3. Afschaffing van de degressieve percentages van 15 tot 17 jaar.
- 4.4. Flexibiliteit en polyvalentie:
 - 4.4.1. Beperking van de polyvalentie tot 2 functies en omkadering om misbruik en extra werklust te vermijden.
- 4.5. Uitzendarbeid:
 - 4.5.1. De duurtijd van de uitzendcontracten is veel te lang vooraleer er een vast contract wordt aangeboden. We willen een sectoraal kader vastleggen met een precieze procedure die nageleefd moet worden (aanpasbaar op bedrijfsniveau door onderhandelingen).
 - 4.5.2. De uitzendkrachten worden vaak opgeleid door de werknemers. De

opleiding van de uitzendkrachten moet voorzien worden door vorminggevers.

4.6. Uurroosters en arbeidstijd :

4.6.1. Afschaffing van de afwijking op de rusttijd (8u in plaats van 11u).

4.6.2. Maximum 6 opeenvolgende werkdagen. Ze moeten gevolgd worden door 1 of 2 dagen rust.

4.6.3. Per werknemer een weekend per maand voorzien zonder prestatie.

4.6.4. Omkadering van de overuren : nadenken over de huidige situatie in de sector.

4.7. Deeltijdsen :

4.7.1. Procedure om af te wijken van de prestaties van minstens 3 uur:

4.7.1.1. De delegees moeten hun akkoord geven

4.7.1.2. De vraag van de werkgever dient gemotiveerd te zijn.

4.7.1.3. Controle en sancties

5. **Eindeloopbaanproblematiek**

5.1. Invoering van een penibiliteitsfonds

5.2. SWT : cao op basis van de mogelijkheden die geboden worden door de NAR

5.3. Eindeloopbaantijdscrediet: cao op basis van de mogelijkheden die geboden worden door de NAR (55 en 57 jaar)

5.4. Problematiek loopbaanverlenging naar 62/67 jaar :

5.4.1. Extra verlofdagen:

5.4.1.1. De leeftijd verlagen of het aantal dagen optrekken

5.4.1.2. Het verschil tussen voltijds en deeltijds wegwerken

5.4.2. Cao werkbaar werk verplicht in de bedrijven : sanctie (bijdrage) indien geen bedrijfscao.

5.4.3. Mentoraat invoeren voor alle oudere werknemers.

5.4.4. De zware beroepen erkennen.

6. **Sociale dialoog**

6.1. Optrekken van het aantal dagen syndicale vorming

6.2. Cao syndicale delegatie :

6.2.1. Verlaging van de drempel syndicale delegatie naar 30 werknemers;

6.2.2. Wijziging van de berekening: onderaannemers en uitzendkrachten meetellen

6.2.3. Het aantal uren syndicale werking verhogen door dit toe te kennen per kwartaal (bijvoorbeeld: 12 uren/kwartaal). Zo kan men uren groeperen om een syndicale missie te doen op een of twee dagen.

7. **Vorming**

7.1. De arbeidsdeal toepassen.

7.2. De vormingen moeten kwaliteitsvol zijn en vernieuwd worden en doorgroei binnen het bedrijf mogelijk maken.

7.3. De werknemers moeten de vormingen kunnen volgen tijdens de werkuren.
Indien dit niet mogelijk is, moeten deze uren gecompenseerd worden.

8. **Varia**

8.1. Verlenging van de cao's:

8.1.1. Economische werkloosheid

8.1.2. Risicogroep

8.2. Werkkledij : een cao tekenen

8.3. Klein verlet:

8.3.1. Verhoging van het aantal dagen voor vaderschapsverlof

8.3.2. Verhoging van het aantal dagen voor adoptieverlof

8.4. Sociaal Fonds : aanvulling voor de werknemers met profylactisch verlof.

8.5. Vrijheid om te onderhandelen op bedrijfsniveau