



## Cahier de revendications Horeca (CP302) – 2021-2022

### 1. Point de départ : un avenir pour le secteur

- 1.1. Lutte contre le travail noir et la fraude : adaptation des CCT pour que seul les entreprises correctes et vertueuses puissent faire appel à des réglementations dérogatoires (qui sont avantageuses pour l'employeur)
- 1.2. Améliorer l'attractivité du secteur
- 1.3. Adaptation de la description du champs de compétence de la CP – problématique « nouveau modèle horeca ».
- 1.4. Révision de la classification de fonctions : création d'un groupe de travail permanent cfr CCT 2019-2020
- 1.5. Problématique sous-traitance et exploitation : durcissement de la CCT32bis

### 2. Pouvoir d'achat

- 2.1. Salaires : augmentation des salaires horaires minimums et effectifs de 0,4%
- 2.2. Prime unique de 500 EUR : recommandation sectorielle d'utiliser ce moyen pour rendre le secteur plus attractif
- 2.3. Valorisation de la flexibilité
  - 2.3.1. Prime du dimanche
    - 2.3.1.1. Suppression du plafond (max 12 euros)
    - 2.3.1.2. cumul possible avec prime de nuit.
    - 2.3.1.3. Indexation du montant
  - 2.3.2. Prime de nuit : élargir plage de minuit à 22h jusqu'à 6h du matin.
  - 2.3.3. Prime de polyvalence : appliquer la CCT du catering à tout le secteur
- 2.4. Déplacement domicile-travail:

2.4.1. Augmentation de l'intervention patronale jusqu'à 100%

2.4.2. Prise en charge de l'employeur s'il n'y a pas de transport en commun

## 2.5. Prime de fin d'année

2.5.1. Assimilation de tous les jours d'incapacité de travail: Assimilation limitée à 7 jours ou à partir de 6 mois : il n'y a rien entre les 2 !

2.5.2. Adaptation de la condition d'octroi : 2 mois ou 44 jours de travail sur la période de référence

2.5.3. Eclaircissement du texte de la CCT concernant les conditions d'octroi :

2.5.3.1. Appliquer la décision de la Commission paritaire (16/11/2016) :  
Les travailleurs licenciés qui donnent un contre-préavis reçoivent toujours leur prime.

2.5.3.2. Problématique des travailleurs en CDD

## 2.6. Chômage économique:

2.6.1. Suppression de l'ancienneté,

2.6.2. Période de paiement : à durée indéterminée

2.6.3. Indexation

2.7. Eco-chèque : assimilation du chômage temporaire (pour toute raison)

## 3. **Qualité de l'emploi**

3.1. Valoriser l'expérience des travailleurs par des mesures qualitatives

3.2. Promotion de l'emploi durable par le biais de contrat à temps plein à durée indéterminée

3.3. Limitation et encadrement de l'utilisation des flexi-job, extras, étudiants et intérimaires

3.4. Limitation et encadrement de la flexibilité et de la polyvalence pour éviter les abus et surcharge de travail.

3.5. Travail faisable : activer le groupe de travail afin de conclure une CCT  
« travail faisable »

## 4. **Problématique de la fin de carrière**

4.1. RCC : CCT sur base des possibilités offertes par le CNT

- 4.2. Crédit-temps de fin de carrière : CCT sur base des possibilités offertes par le CNT (55 et 57 ans)
- 4.3. Jours de congé supplémentaire pour les travailleurs âgés
- 4.4. Congé d'ancienneté : Suppression de la différence entre les entreprises +50 et -50 travailleurs

## **5. Dialogue social**

### 5.1. Formation syndicale :

- 5.1.1. Porter le nombre de jours de formation à 10 jours par an
- 5.1.2. Un jour supplémentaire l'année des élections sociales (récurrent)

### 5.2. CCT délégation syndicale :

- 5.2.1. Diminution du seuil délégation syndicale à 30 travailleurs ;
- 5.2.2. Inclure les sous-traitants et intérimaires dans le calcul

## **6. Formation**

- 6.1. Evolution vers 5 jours de formation pour tous les travailleurs (loi Peeters) : groupe de travail 'trajectoire de croissance formation', cfr CCT 2019-2020

## **7. Divers**

### 7.1. Prolongation des CCT :

- 7.1.1. Chômage économique
- 7.1.2. Groupes à risque

- 7.2. Vêtements de travail : Mise à jour de la réglementation actuelle, cfr. CCT 2019-2020

- 7.3. Adaptation CCT durée du temps de travail : suppression de la dérogation temps partiels durée minimale du temps de travail

- 7.4. Création d'un service de prévention sectoriel (cfr. Prevent Agri dans les secteurs verts)

- 7.5. Liberté de négociation au niveau de l'entreprise