

## Commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP 302)

*Conformément au droit européen, cette fiche ne contient que des dispositions issues de conventions collectives de travail (CCT) déclarées d'application générale au sens de la directive 96/71/CE, cad. en droit du travail belge, des dispositions conventionnelles rendues obligatoires par arrêté royal, dont le non-respect est sanctionné pénalement.*

*Pour cette raison, cette fiche est régulièrement mise à jour. Il est recommandé que les personnes détachées et leurs employeurs consultent régulièrement les fiches pendant la durée du détachement. La date de la dernière mise à jour est indiquée en haut à droite.*

*Cette fiche a été réalisée sur base de CCT sectorielles. C'est dès lors la commission paritaire elle-même qui, en définitive, peut se prononcer sur l'interprétation correcte de ses CCT.*

*Les CCT mentionnées ci-après peuvent être consultées sur le site du SPF ETCS : <https://www.emploi.belgique.be/fr/themes/commissions-paritaires-et-conventions-collectives-de-travail-cct/conventions-collectives-3>*

### Table des matières

<b>1</b>	<b>Champ de compétence</b> .....	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Rémunération</b> .....	<b>3</b>
<b>2.1</b>	<b>Barèmes (brut)</b> .....	<b>3</b>
2.1.1	Salaires horaires minimums (régime sur base hebdomadaire : 38h).....	3
2.1.2	Appointements mensuels minimums.....	5
2.1.3	Travailleurs saisonniers.....	7
2.1.4	Etudiants.....	8
2.1.5	Classification des fonctions et ancienneté.....	8
2.1.6	Travailleurs rémunérés sur la base du service ou de la répartition des services collectés.....	20
<b>2.2</b>	<b>Primes/Indemnités</b> .....	<b>24</b>
	Prime de fin d'année.....	24
	Primes pour des prestations de nuit.....	28
	Prime pour des prestations de travail les dimanche et jours fériés légaux.....	29
	Heures supplémentaires.....	30
	Complément salarial de flexibilité.....	30
<b>3</b>	<b>Remboursement des dépenses de Voyage, de Logement et de Nourriture</b> .....	<b>33</b>
	Frais de transport.....	33
<b>4</b>	<b>Durée du travail</b> .....	<b>37</b>

# 1 Champ de compétence

La présente fiche est valable pour les entreprises qui, pour les activités exercées en Belgique, ressortissent à la Commission paritaire de l'industrie hôtelière.

## **Institution et modifications**

(0) AR 04/10/1974 MB 30/04/1975

### Article 1er

Compétente pour les travailleurs en général et leurs employeurs, et ce pour les hôtels, restaurants et débits de boissons.

Sont compris parmi ces exploitations : les motels, maisons de logement, pensions, homes (à l'exclusion de ceux qui ressortissent à la Commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement); maisons de repos, wagons-lits, wagons restaurants, wagons-buffets, wagons service, snacks des trains, traiteurs, mess, cantines, cercles, bars, snacks, self-service, distributeurs automatiques, buffets, comptoirs, salons de consommation de pâtisseries non annexés à une pâtisserie artisanale; tous établissements recevant moyennant rémunération des voyageurs, des touristes, des pensionnaires ou des hôtes payants, et en général tous les établissements où, contre paiement, sont débitées des boissons, fournis des repas ou procuré du logement.

## 2 Rémunération

### 2.1 Barèmes (brut)

**Indexation % janvier 2023 : 10,964**

Pour le présent barème salarial, les salaires des jeunes ont été supprimés, ce qui démontre la volonté de la commission d'offrir aux jeunes les mêmes possibilités salariales qu'aux travailleurs âgés. Par conséquent, la CCT n°50 du CNT n'est pas d'application.

Après avoir parcouru toutes les années de fonction prévue dans l'échelle salariale de la catégorie de fonctions à laquelle il appartient, le travailleur occupé dans la même entreprise a droit, tous les cinq ans c.-à-d. le premier jour du mois qui suit le cinquième anniversaire de son contrat de travail, à un salaire minimum majoré de 1% calculé sur le salaire minimum à 0 année de fonction.

Cette augmentation est appliquée pour la première fois la neuvième année et est ajoutée au salaire minimum qui correspond à la huitième année de fonction. Par la suite, cette augmentation est ajoutée tous les cinq ans au salaire minimum d'application au cours de la période quinquennale précédente.

Pour atteindre les salaires minimums prévus dans les présents barèmes, il peut être tenu compte de toutes les composantes salariales exprimées en argent, telles que prévues à l'article 2.1° de la loi du 12 avril 1965, à l'exception de la prime de fin d'année. A cet effet, une convention collective de travail sera conclue dans les entreprises concernées. Cette convention sera soumise à la commission paritaire, pour information.

*CCT du 23 octobre 2007(85.826) AR 19/09/2008 MB 02/12/2008*

*La CCT entre en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2007 pour une durée indéterminée*

*CCT du 17 décembre 2014 (125.200) AR 26/10/2015 - MB 13/11/2015*

*La CCT entre en vigueur le 17 décembre 2014 pour une durée indéterminée*

#### 2.1.1 Salaires horaires minimums (régime sur base hebdomadaire : 38h)

ANNEES DE FONCTION	CATEGORIE								
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0	14,0561	14,0561	14,1375	14,7587	15,6043	16,0173	18,2117	19,6201	20,8659
1	14,6864	14,6864	14,8222	15,4394	16,1657	16,6440	18,4379	19,8538	21,1087
2	14,9769	14,9769	15,1155	15,8013	16,5002	17,0424	18,6532	20,0782	21,3386
3	15,2503	15,2503	15,4410	16,0874	16,7610	17,3599	18,8698	20,2992	21,5642
4	15,4464	15,4464	15,6951	16,2349	16,9453	17,6052	19,0823	20,5221	21,7968
5	15,4464	15,4464	15,8014	16,4481	17,0526	17,7647	19,3005	20,7485	22,0295
6	15,4464	15,4464	15,9105	16,4481	17,1601	17,9297	19,5148	20,9705	22,2584



ANNEES DE FONCTION	CATEGORIE								
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
7	15,4464	15,4464	15,9105	16,6611	17,2672	18,0939	19,7353	21,1983	22,4932
8	15,4464	15,4464	15,9105	16,6611	17,3744	18,2541	19,9567	21,4278	22,7263
9	15,5856	15,5856	16,0503	16,8084	17,5262	18,4114	20,1348	21,6196	22,9304
10	15,5856	15,5856	16,0503	16,8128	17,5303	18,4185	20,1445	21,6298	22,9399
11	15,5856	15,5856	16,0503	16,8179	17,5350	18,4251	20,1543	21,6386	22,9498
12	15,5856	15,5856	16,0503	16,8220	17,5393	18,4318	20,1638	21,6486	22,9590
13	15,5856	15,5856	16,0503	16,8265	17,5437	18,4382	20,1682	21,6526	22,9634
14	15,7248	15,7248	16,1900	16,9698	17,6954	18,5960	20,3477	21,8467	23,1691
15	15,7248	15,7248	16,1900	16,9747	17,6995	18,6030	20,3586	21,8581	23,1807
16	15,7248	15,7248	16,1900	16,9747	17,6995	18,6030	20,3650	21,8645	23,1876
17	15,7248	15,7248	16,1900	16,9747	17,6995	18,6030	20,3713	21,8718	23,1941
18	15,7248	15,7248	16,1900	16,9747	17,6995	18,6030	20,3713	21,8718	23,1941
19	15,8641	15,8641	16,3299	17,1135	17,8469	18,7540	20,5407	22,0534	23,3890
20	15,8641	15,8641	16,3299	17,1135	17,8469	18,7540	20,5407	22,0534	23,3890
21	15,8641	15,8641	16,3299	17,1203	17,8544	18,7618	20,5455	22,0593	23,3949
22	15,8641	15,8641	16,3299	17,1203	17,8544	18,7618	20,5455	22,0593	23,3949
23	15,8641	15,8641	16,3299	17,1203	17,8544	18,7618	20,5518	22,0664	23,4016
24	16,0026	16,0026	16,4697	17,2597	18,0016	18,9127	20,7209	22,2485	23,5964
25	16,0026	16,0026	16,4697	17,2597	18,0016	18,9127	20,7209	22,2485	23,5964
26	16,0026	16,0026	16,4697	17,2666	18,0091	18,9200	20,7263	22,2539	23,6023
27	16,0026	16,0026	16,4697	17,2666	18,0091	18,9200	20,7263	22,2539	23,6023
28	16,0026	16,0026	16,4697	17,2666	18,0091	18,9200	20,7331	22,2604	23,6090
29	16,1423	16,1423	16,6096	17,4051	18,1563	19,0716	20,9011	22,4437	23,8036
30	16,1423	16,1423	16,6096	17,4051	18,1563	19,0716	20,9011	22,4437	23,8036
31	16,1423	16,1423	16,6096	17,4129	18,1634	19,0788	20,9065	22,4487	23,8098
32	16,1423	16,1423	16,6096	17,4129	18,1634	19,0788	20,9065	22,4487	23,8098



ANNEES DE FONCTION	CATEGORIE								
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
33	16,1423	16,1423	16,6096	17,4129	18,1634	19,0788	20,9134	22,4551	23,8164
34	16,2814	16,2814	16,7495	17,5515	18,3109	19,2296	21,0826	22,6378	24,0111
35	16,2814	16,2814	16,7495	17,5515	18,3109	19,2296	21,0826	22,6378	24,0111
36	16,2814	16,2814	16,7495	17,5588	18,3180	19,2378	21,0878	22,6436	24,0162
37	16,2814	16,2814	16,7495	17,5588	18,3180	19,2378	21,0878	22,6436	24,0162
38	16,2814	16,2814	16,7495	17,5588	18,3180	19,2378	21,0938	22,6500	24,0235
39	16,4202	16,4202	16,8893	17,6974	18,4651	19,3890	21,2628	22,8328	24,2182
40	16,4202	16,4202	16,8893	17,6974	18,4651	19,3890	21,2628	22,8328	24,2182
41	16,4202	16,4202	16,8893	17,7052	18,4728	19,3964	21,2681	22,8383	24,2234
42	16,4202	16,4202	16,8893	17,7052	18,4728	19,3964	21,2681	22,8383	24,2234
43	16,4202	16,4202	16,8893	17,7052	18,4728	19,3964	21,2741	22,8447	24,2307
44	16,5593	16,5593	17,0293	17,8437	18,6196	19,5470	21,4435	23,0276	24,4256
45	16,5593	16,5593	17,0293	17,8437	18,6196	19,5470	21,4435	23,0276	24,4256

## 2.1.2 Appointements mensuels minimums

ANNEES DE FONCTION	CATEGORIE								
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0	2.314,57	2.314,57	2.327,97	2.430,26	2.569,51	2.637,51	2.998,86	3.230,78	3.435,92
1	2.418,36	2.418,36	2.440,72	2.542,35	2.661,95	2.740,71	3.036,11	3.269,26	3.475,90
2	2.466,20	2.466,20	2.489,02	2.601,95	2.717,03	2.806,31	3.071,56	3.306,21	3.513,75
3	2.511,22	2.511,22	2.542,62	2.649,06	2.759,98	2.858,60	3.107,23	3.342,60	3.550,90
4	2.543,51	2.543,51	2.584,46	2.673,35	2.790,32	2.898,99	3.142,22	3.379,30	3.589,20
5	2.543,51	2.543,51	2.601,96	2.708,45	2.807,99	2.925,25	3.178,15	3.416,58	3.627,52
6	2.543,51	2.543,51	2.619,93	2.708,45	2.825,70	2.952,42	3.213,44	3.453,14	3.665,22



ANNEES DE FONCTION	CATEGORIE								
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
7	2.543,51	2.543,51	2.619,93	2.743,53	2.843,33	2.979,46	3.249,74	3.490,65	3.703,88
8	2.543,51	2.543,51	2.619,93	2.743,53	2.860,98	3.005,84	3.286,20	3.528,44	3.742,26
9	2.566,43	2.566,43	2.642,95	2.767,78	2.885,98	3.031,74	3.315,53	3.560,03	3.775,87
10	2.566,43	2.566,43	2.642,95	2.768,51	2.886,65	3.032,91	3.317,13	3.561,71	3.777,44
11	2.566,43	2.566,43	2.642,95	2.769,35	2.887,43	3.034,00	3.318,74	3.563,15	3.779,07
12	2.566,43	2.566,43	2.642,95	2.770,02	2.888,14	3.035,10	3.320,30	3.564,80	3.780,58
13	2.566,43	2.566,43	2.642,95	2.770,76	2.888,86	3.036,16	3.321,03	3.565,46	3.781,31
14	2.589,35	2.589,35	2.665,95	2.794,36	2.913,84	3.062,14	3.350,59	3.597,42	3.815,18
15	2.589,35	2.589,35	2.665,95	2.795,17	2.914,52	3.063,29	3.352,38	3.599,30	3.817,09
16	2.589,35	2.589,35	2.665,95	2.795,17	2.914,52	3.063,29	3.353,44	3.600,35	3.818,22
17	2.589,35	2.589,35	2.665,95	2.795,17	2.914,52	3.063,29	3.354,47	3.601,55	3.819,29
18	2.589,35	2.589,35	2.665,95	2.795,17	2.914,52	3.063,29	3.354,47	3.601,55	3.819,29
19	2.612,29	2.612,29	2.688,99	2.818,02	2.938,79	3.088,16	3.382,37	3.631,46	3.851,39
20	2.612,29	2.612,29	2.688,99	2.818,02	2.938,79	3.088,16	3.382,37	3.631,46	3.851,39
21	2.612,29	2.612,29	2.688,99	2.819,14	2.940,02	3.089,44	3.383,16	3.632,43	3.852,36
22	2.612,29	2.612,29	2.688,99	2.819,14	2.940,02	3.089,44	3.383,16	3.632,43	3.852,36
23	2.612,29	2.612,29	2.688,99	2.819,14	2.940,02	3.089,44	3.384,20	3.633,60	3.853,46
24	2.635,09	2.635,09	2.712,01	2.842,10	2.964,26	3.114,29	3.412,04	3.663,58	3.885,54
25	2.635,09	2.635,09	2.712,01	2.842,10	2.964,26	3.114,29	3.412,04	3.663,58	3.885,54
26	2.635,09	2.635,09	2.712,01	2.843,23	2.965,50	3.115,49	3.412,93	3.664,47	3.886,51
27	2.635,09	2.635,09	2.712,01	2.843,23	2.965,50	3.115,49	3.412,93	3.664,47	3.886,51
28	2.635,09	2.635,09	2.712,01	2.843,23	2.965,50	3.115,49	3.414,05	3.665,54	3.887,61
29	2.658,10	2.658,10	2.735,05	2.866,04	2.989,74	3.140,46	3.441,71	3.695,73	3.919,66
30	2.658,10	2.658,10	2.735,05	2.866,04	2.989,74	3.140,46	3.441,71	3.695,73	3.919,66
31	2.658,10	2.658,10	2.735,05	2.867,32	2.990,91	3.141,64	3.442,60	3.696,55	3.920,68
32	2.658,10	2.658,10	2.735,05	2.867,32	2.990,91	3.141,64	3.442,60	3.696,55	3.920,68



ANNEES DE FONCTION	CATEGORIE								
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
33	2.658,10	2.658,10	2.735,05	2.867,32	2.990,91	3.141,64	3.443,74	3.697,60	3.921,77
34	2.681,00	2.681,00	2.758,08	2.890,15	3.015,19	3.166,47	3.471,60	3.727,69	3.953,83
35	2.681,00	2.681,00	2.758,08	2.890,15	3.015,19	3.166,47	3.471,60	3.727,69	3.953,83
36	2.681,00	2.681,00	2.758,08	2.891,35	3.016,36	3.167,82	3.472,46	3.728,64	3.954,67
37	2.681,00	2.681,00	2.758,08	2.891,35	3.016,36	3.167,82	3.472,46	3.728,64	3.954,67
38	2.681,00	2.681,00	2.758,08	2.891,35	3.016,36	3.167,82	3.473,44	3.729,70	3.955,87
39	2.703,86	2.703,86	2.781,10	2.914,17	3.040,59	3.192,72	3.501,27	3.759,80	3.987,93
40	2.703,86	2.703,86	2.781,10	2.914,17	3.040,59	3.192,72	3.501,27	3.759,80	3.987,93
41	2.703,86	2.703,86	2.781,10	2.915,46	3.041,85	3.193,94	3.502,15	3.760,71	3.988,78
42	2.703,86	2.703,86	2.781,10	2.915,46	3.041,85	3.193,94	3.502,15	3.760,71	3.988,78
43	2.703,86	2.703,86	2.781,10	2.915,46	3.041,85	3.193,94	3.503,13	3.761,76	3.989,99
44	2.726,76	2.726,76	2.804,16	2.938,26	3.066,03	3.218,74	3.531,03	3.791,88	4.022,08
45	2.726,76	2.726,76	2.804,16	2.938,26	3.066,03	3.218,74	3.531,03	3.791,88	4.022,08

### 2.1.3 Travailleurs saisonniers

Pour les travailleurs saisonniers, tous les jours prestés auprès du même employeur et dans la même catégorie de fonctions sur les différentes années civiles d'occupation sont totalisés sans qu'il puisse y avoir une interruption de plus de deux ans dans l'occupation auprès du même employeur.

Lors de l'entrée en fonction, les travailleurs saisonniers sont insérés à la ligne 0 année de fonction pour une période de 130 jours effectivement prestés dans la même fonction de référence auprès du même employeur dans le cas d'une occupation dans le régime des cinq jours/semaine, et pour une période de 156 jours effectivement prestée dans la même fonction de référence auprès du même employeur dans le cas d'une occupation dans le régime des six jours/semaine.

Une fois le nombre de jours susmentionné atteint, le travailleur passe à la première année de fonction de la catégorie de fonctions dans laquelle il a été inséré à l'entrée en service. Les travailleurs insérés à la première année de fonction passent à la deuxième année de fonction après une occupation effective de 390 jours dans le régime de cinq jours/semaine, ou après 468 jours dans le régime de six jours/semaine. Ces jours doivent être totalisés dans une même catégorie de fonctions auprès du même employeur.

Chaque fois que le travailleur totalise 260 jours effectivement prestés (régime des 5 jours/semaine) ou 312 jours effectivement prestés (régime des 6 jours/semaine) auprès du même employeur et dans la même catégorie de fonctions, il a droit au salaire minimum d'une année de fonction supérieure.



Lorsque le travailleur a parcouru toutes les années de fonction dans l'échelle salariale de la catégorie de fonctions dans laquelle il a été inséré, il a droit, après chaque prestation de 1300 jours de travail effectifs supplémentaires, à un salaire minimum majoré de 1 p.c., calculé sur le salaire minimum à 0 année de fonction.

*CCT du 11 février 2008 (87.298) AR 18/11/2009 MB 26/01/2010*

*La présente CCT entre en vigueur le 1er octobre 2007 pour une durée indéterminée*

## 2.1.4 Etudiants

Étudiants (de moins de 18 ans) sont rémunérés sur base d'un pourcentage dégressif (18 ans = 100 p.c., 17 ans = 90 p.c., 16 ans = 80 p.c., 15 ans = 70 p.c.) selon leur âge et calculé sur le barème salarial qui s'applique à la catégorie de fonctions dans laquelle le mineur a été inséré.

*CCT du 11 février 2008 (87.298) AR 18/11/2009 MB 26/01/2010*

*La présente CCT entre en vigueur le 1er octobre 2007 pour une durée indéterminée*

*CCT du 30 novembre 2015 (131.296) AR 28/09/2016 MB 17/10/2016*

*La présente CCT entre en vigueur le 1er janvier 2016 pour une durée indéterminée*

## 2.1.5 Classification des fonctions et ancienneté

**CCT du 14 avril 2008 (88.102), modifiée par CCT du 15 mars 2018 (146.020)**

*AR 03/02/2014 MB 11/04/2014*

*AR 17/08/2018 MB 06/09/2018*

**Application de la classification de fonctions dans le secteur horeca**

CHAPITRE II. - Notions de base

Art 2. Pour l'application de la présente convention collective de travail, il y a lieu d'entendre par :

5. *catégorie de fonctions* : toutes les fonctions de référence qui, avec leur pondération individuelle, tombent dans un même intervalle de pondération parmi les neuf intervalles de pondération fixés par la Commission paritaire de l'industrie hôtelière.

6. *échelle salariale* : échelle de salaires minimums. Chaque catégorie de fonctions est liée à une (1) échelle salariale. Par "salaire minimum", il y a lieu d'entendre : le salaire horaire minimum brut pour les travailleurs rémunérés au salaire fixe dans le régime des 38 heures/semaine.

7. *années de fonction* : le nombre d'années d'expérience qu'acquiert un travailleur dans une même catégorie de fonctions chez le même employeur. Les années de fonction ne peuvent en aucun cas être liées à l'âge du travailleur. Une année de fonction commence à la date de l'entrée en service du travailleur chez son employeur. A partir du premier jour du mois qui suit l'anniversaire de la date d'entrée en service, le travailleur acquiert une année de fonction supérieure, appelée également pas de fonction et ce, jusqu'à ce que le travailleur ait parcouru les 8 années de fonction, telles que mentionnées dans l'échelle salariale de la catégorie de fonctions d'application.

8. *ancienneté* : la période de service ininterrompu dans la même entreprise.

CHAPITRE III. *Fonctions de référence*

Art. 3. La liste exhaustive des fonctions de référence suivante reprise en annexe mentionne les dénominations de fonction que les employeurs doivent utiliser. Il est interdit à l'employeur d'utiliser d'autres dénominations de fonction dans le contrat de travail et sur la fiche de rémunération, à moins que celles-ci aient été approuvées par la Commission paritaire de l'industrie hôtelière et rendues obligatoires par arrêté royal.

**Departement cuisine**

102 Garçon/fille de cuisine/manœuvre de cuisine/commis

103 Premier commis

104 Demi-chef de partie  
105 Chef de partie cuisine froide  
106 Chef de partie cuisine chaude  
107/108 Pâtissier(ère)  
109 Saucier  
110 Poissonier(ère)  
111 Garde-manger  
112 Sous-chef  
113A Cuisinier(ère)/cuisinier(ère) travaillant seul  
113B Chef gérant  
113C Aide - cuisinier travaillant seul  
114 Responsable de cuisine/chef de cuisine  
116A Collaborateur(trice) cuisine  
116B Commis de service rapide (crew)  
116C Collaborateur(trice) cuisine - cuit les pizzas  
116D Collaborateur(trice) service rapide - cuisine/grill - équipier  
117A Chef de brigade service rapide (crew shift)  
117B Chef d'équipe service rapide (crew leader)  
118 Responsable de production  
121 Cuisinier-comptoir/rôtisseur/préposé(e) au grill  
122 Cuisinier(ère) - service traiteur  
123 Friturier(ère)  
124 Collaborateur(trice) d'office  
125 Collaborateur(trice) snack-bar  
126 Collaborateur(trice) plonge/plongeur(euse)/plongeur(euse) travaillant seul  
127 Plongeur(euse) grosse vaisselle  
128 Chef d'équipe plongeurs/assistant(e) responsable plonge  
129 Responsable de plonge/chef-plongeur  
130 Boucher  
131 Spécialiste crustacés/écailler  
132 Entre-mettier/Entre-mettière  
133 Rôtisseur/rôtisseuse

#### **Département service**

202-205 Commis  
206A Garçon/serveuse restaurant  
206B Garçon/serveuse brasserie, taverne, bistrot  
206C Kelner(in) café  
Garçon/serveuse café  
206D Garçon pour les pensionnaires  
207 1/2 chef de rang  
208 Chef de rang  
209 Premier chef de rang/capitaine  
210 Sommelier  
211A Assistant(e) maître d'hôtel  
211B Maître d'hôtel/responsable de salle  
212 Aide-barman/barmaid/commis barman/commis barmaid  
213 Barman/barmaid  
214 Chef de bar/chef barman/barmaid  
216 Employé au comptoir boissons (pompe)/buffetier(ère)  
217A Collaborateur(trice) au self-service  
217B Serveur(euse) au comptoir  
217C Serveur(euse) au comptoir (chauffer et servir)  
217D Serveur(euse) au comptoir (préparer et servir)  
217E Serveur(euse) au comptoir (préparer, servir et caisse)  
217F Collaborateur(trice) service rapide - accueil/salle - équipier  
218 Accueil/hôte(sse) d'accueil  
220 Caissier(ère)  
221 Aide-caissier(ère)

222-223	Responsable d'un point de vente cafétaria/self-service
224	Débarrasseur
226	Préposé(e) assemblage plateaux
226B	Préposé(e) à la distribution du café, des boissons et des petits pains
226C	Aide-diététicien(ne)
227	Préposé(e) aux chariots de distribution
228A	Chauffeur transport de marchandises
228B	Chauffeur transport de personnes
229	Préposé(e) à l'approvisionnement des distributeurs automatiques
230	Vendeur(euse)/collaborateur(trice) magasin, shop
231	Vendeur(euse) mini-bar
232	Vendeur(euse) salle
233	Steward
234	Collaborateur(trice) buffet déjeuner
235	Aide-serveur(euse)/commis
236	1/2 chef de rang
237	Chef de rang
238	Premier chef de rang
239	Assistant(e) maître d'hôtel
240	Maître d'hôtel
241	Garçon/fille banquet
242	Livreur à domicile de plats préparés m/f
243	Steward(esse)
250	Vendeur(euse) ambulant(e) m/f
251	Purser / on board services supervisor

#### **Département Front office – réception**

301	Chasseur
302	Bagagiste
303	Voiturier
304	Portier
305A	Concierge
305B	Cherf concierge
306	Réceptionniste/préposé(e) service clientèle/chef de réception adjoint
307	Responsable de réception/chef des réceptionnistes/chef de la réception
309	Employé(e) de réservations
310	Responsable des réservations/superviseur(euse) des réservations
311	Caissier(ère)/main-courantier(ère)
313	Téléphoniste/opérateur(trice)
314	Responsable du service téléphone/chef opérateur(trice)
316	Réceptionniste de nuit
317	Veilleur(euse) de nuit
318A	Agent de sécurité/surveillant(e)
318B	Chef de sécurité/surveillant(e)-chef
319	Préposé(e) au vestiaire

#### **Département Service de chambres - roomservice - (chemins de fer)**

401	Commis d'étage
402	Garçon/fille d'étage
403	Chef d'étage adjoint
404	Chef d'étage
406	Steward

#### **Département Housekeeping – ménage**

500A	Femme/valet de chambre
500B	Gouverneur/gouvernante d'étage
501	Nettoyeur(euse)

502	Responsable des nettoyeurs
503	Préposé(e) linge
504	Couturier(ère)
505	Blanchisseur(euse)
506	Chef division linge
507	Gouverneur/gouvernante générale
509	Préposé(e) aux toilettes

#### **Département Récréation**

601	Préposé(e) aux cabines
603	Animateur(trice)
604	Maître nageur(euse)
605	Responsable club de détente
606	Diskjockey Disc-jockey
609	Collaborateur(trice) location de matériel de récréation
610	Collaborateur(trice) vente et contrôle des cartes d'entrée
611	Responsable récréation
615	Teamleader verzorg(st)er Spa & Wellness
616	Verzorg(st)er Spa & Wellness
617	Spa Manager

#### **Département Service technique**

701	Préposé(e) à l'aménagement des salles/commis déménageur
702	Collaborateur(trice) entretien général
703	Menuisier
704	Electricien(ne)
705	Plombier
706	Peintre
707	Préposé(e) aux installations thermiques
708	Jardinier
709	Responsable service technique
710	Assistant(e) responsable service technique/coordonateur(trice)/responsable d'équipe

#### **Département Administration – gestion**

801	Magasinier(ère)
802	Econome
803	Acheteur(euse)/directeur(trice) des achats
804	F&B analyst/contrôleur(euse) de la restauration
805	Restaurateur(trice) gérant/directeur(trice) des restaurants
806	Assistant gérant
807	Front office manager/chef de réception
809	Directeur(trice) des banquets adjoint (assistant manager)
812	Responsable diététique
813	Diététicien(ne)
814	Chef des stewards
815	Adjoint du chef des stewards
816	Contrôleur(euse) de qualité
817	Employé(e) aux écritures comptables
818	(Chef) comptable
819	Collaborateur(trice) administration des salaires
821	Night-auditor/main-courantier de nuit/comptable de nuit
822	System-operator/ingénieur de système
824	Collaborateur(trice) commercial(e)/représentant(e)/responsable de la promotion vente/responsable de marketing/agent commercial
825	Collaborateur(trice) PR marketing - publicité
826A	Assistant(e) du responsable du personnel
826B	Collaborateur(trice) administration du personnel

827 Responsable de formation  
828 Secrétaire  
829 Secrétaire de direction  
834 Responsable de camping  
835 Assistant(e) qualité et prévention

Art. 4. Les fonctions de référence énoncées ci-après revêtent le statut d'employé :

Caissier(ère)  
Téléphoniste  
Employé(e) à la caisse  
Vendeur(se)  
Employé(e) de réservations  
Main-courantier de nuit/comptable de nuit (Night-auditor)  
Employé(e) de comptabilité  
Econome  
Contrôleur de la restauration (F & B analyst)  
Réceptionniste de nuit  
Collaborateur(trice) adm. des salaires  
Collaborateur(trice) administration du personnel  
Réceptionniste  
Secrétaire  
Responsable du service téléphone  
Acheteur(se)  
Responsable camping  
Responsable des réservations  
Chef des réceptionnistes  
Assistant manager banquets  
Chef de sécurité  
Assistant gérant  
Diététicien(ne)  
Responsable club de détente  
Responsable diététique  
Responsable production  
Secrétaire de direction  
Responsable de récréation  
Assistant(e) du responsable du personnel  
Collaborateur(trice) P.R.  
Ingénieur de système (System-operator)  
Responsable point de vente  
Gouvernante générale  
Contrôleur(se) qualité  
Chef de réception (Front office manager)  
(Chef)comptable  
Chef des stewards  
Gérant  
Responsable service technique  
Représentant(e)  
Responsable de formation

#### CHAPITRE IV. *Mention de la fonction de référence dans le contrat de travail*

Art. 5. Par "cadre", il y a lieu d'entendre : les employés, à l'exclusion de ceux qui font partie du personnel de direction, qui exercent dans l'entreprise une fonction supérieure généralement réservée au titulaire d'un diplôme d'un certain niveau ou à celui qui dispose d'une expérience professionnelle équivalente.

Art. 6. Le travailleur qui exerce dans une même entreprise plusieurs fonctions reprises sur la liste des fonctions de référence verra son contrat de travail, sa fiche de rémunérations et la rémunération y afférente établis pour la fonction de référence à laquelle il consacre le plus d'heures de travail durant la semaine de travail ou durant un cycle complet de travail.



CHAPITRE V. *Catégories de fonctions*

Art. 8. Les travailleurs sont classés dans une des neuf catégories de fonctions.

<b>Dénomination de fonction</b>		
<b>Cat. I</b>	<b>Cat. II</b>	<b>Cat. III</b>
Collaborateur(trice) d'office	Collaborateur(trice) au self-service	Collaborateur(trice) cuisant les pizzas
Débarrasseur(se)	Couturier(ère)	Collaborateur(trice) vente et contrôle cartes d'entrée
Préposé(e) aux toilettes	Commis/commis salle	Collaborateur(trice) restauration à service rapide - cuisine/grill - équipier
Préposé(e) distribution du café, des boissons et des petits pains	Collaborateur(trice) snack-bar	Aide-caissier(ère)
	Aide-serveur banquet	Collaborateur(trice) restauration à service rapide - accueil/salle - équipier
	Commis d'étage	Accueil
	Préposé(e) linge	Serveur(se) au comptoir (servir)
	Préposé(e) à l'aménagement des salles	Garçon (serveuse) banquet
	Préposé(e) au vestiaire	Collaborateur(trice) petit déjeuner
	Préposé(e) aux charriots de distribution	Serveur(se) au comptoir (réchauffer et servir)
	Bagagiste	Plongeur(se)
	Préposé(e) aux cabines	Voiturier
	Livreur à domicile de plats préparés	Plongeur(se) grosse vaisselle
	Femme de chambre/valet	Friturier(ère)
	Collaborateur(trice) wasserette	Portier
	Spécialiste crustacés	Garçon (serveuse) pour les pensionnaires
	Aide barman/commis barman	
	Nettoyeur(se)	
	Collaborateur location matériel de récréation	
	Chasseur	
	Commis/manœuvre de cuisine	
	Collaborateur(trice) cuisine	
	Préposé(e) assemblage plateau tray-setting	
<b>Cat. IV</b>	<b>Cat. V</b>	<b>Cat. VI</b>
Caissier(ère)	Demi-chef de partie	Garde-manger
Premier commis	Garçon (serveuse) brasserie	Pâtissier(ère)
Commis de service rapide (Crew)	Garçon d'étage	Veilleur(se) de nuit
Garçon (serveuse) café	1/2 chef de rang salle	Collaborateur(trice) entretien général
Jardinier	Serveur(se) au comptoir (préparer, servir et caisse)	Employé(e) comptabilité
Préposé(e) à l'approvisionnement des distributeurs automatiques	Vendeur ambulant	Chef de partie froide
Rôtisseur(se)	Téléphoniste	Vendeur(se) salle



Employé(e) au comptoir boissons	Vendeur(se) mini-bar	Steward
Cuisinier(ère)-comptoir	Peintre	Poissonnier(ère)
Serveur(se) au comptoir (préparer et servir)	Employé(e) à la caisse	1er chef de rang banquet
1/2 chef de rang banquet	FO cashier	Chef de partie chaude
	Magasinier(ère)	1 <sup>er</sup> chef de rang salle
	Chauffeur transport de marchandises	Saucier
	Chef d'équipe service rapide (crew leader)****	Chef de bar
	Vendeur(se) collaborateur magasin	Sommelier
	Chef d'équipe plongeurs	Gouvernante d'étage
	Entre-mettier	Responsable des nettoyeurs
	Employé(e) de réservations	Econome
	Chef de rang	Steward(esse)
	Chauffeur transport de personnes	Chef division linge
	Chef de rang banquet	Contrôleur de la restauration (F & B analyst)
	Garçon(serveuse) restaurant	Réceptionniste de nuit
	Chef d'équipe service rapide (Shift leader)	Steward wagons-lits/couchettes
	Disc-jockey	Particien(ne) de soin Spa & Wellness (à partir du 01/10/2007)
	Main courancier de nuit/comptable de nuit (Night-auditor)	Collaborateur(trice) administration des salaires
	Aide diététicien(ne)	Menuisier
	Barman(maid)	Collaborateur(trice) administration du personnel
		Boucher
		Agent de sécurité
		Concierge
		Cuisinier(ère) - service traiteur
		Réceptionniste
		Secrétaire
		Responsable du service téléphone
<b>Cat. VII</b>	<b>Cat. VIII</b>	<b>Cat. IX</b>
Maître-nageur(se)	Assistant manager banquet	Responsable d'un point de vente
assistant(e) qualité et prévention (à partir du 01/10/2007)	Responsable adjoint du service technique/coordonateur/responsable d'équipe	Gouvernante générale
Animateur(trice)	Chef de sécurité	Contrôleur(se) de qualité
Acheteur/directeur(trice) des achats	Responsable plonge	Chef de la réception (FO manager)
Aide - cuisinier travaillant seul	Assistant gérant	Chef d'étage
Préposé(e) aux installations thermiques	Purser/On Board Services Supervisor (à partir du 13/01/2014)	(Chef)comptable
Plombier	Chef d'étage adjoint	Maître d'hôtel Maître d'hôtel salle
Electricien	Diététicien(ne)	Maître d'hôtel Maître d'hôtel banquet

Responsable de camping	Assistant(e) maître d'hôtel salle	Chef-gérant
Responsable réservations	Assistant(e) maître d'hôtel banquets	Chef des stewards
Chef concierge	Responsable club de détente	Gérant
Chef d'équipe particien(ne) de soin Spa & Wellness (à partir du 01/10/2007)	Adjoint(e) du chef des stewards	Chef de cuisine
Chef des réceptionnistes	Responsable diététique	Responsable service technique
	Responsable production	Collaborateur(trice)commercial(e)/r eprésentant(e)/responsable de la promotion vente/responsable de marketing/agent commercial
	Cuisinier(ère)/Cuisinier(ère) travaillant seul	Responsable de formation
	Sous-chef	Spa Manager (à partir du 01/10/2007)
	Secrétaire de direction	
	Responsable récréation	
	Assistant(e) du responsable du personnel	
	Collaborateur(trice) PR	
	Ingénieur de système (system- operator)	

## CHAPITRE VI. *Insertion dans la grille salariale*

### A. Principe général

Art. 9. Lors de l'entrée en fonction, les travailleurs sont insérés dans la grille salariale selon leur fonction de référence avec la catégorie de fonctions correspondante à la ligne avec 0 année de fonction et ce, pour une période de 6 mois ou 130 jours effectivement prestés dans la même fonction de référence dans le cas d'une occupation dans le régime des cinq jours/semaine et de 156 jours effectivement prestés dans la même fonction de référence dans le cas d'une occupation dans le régime des six jours/semaine.

Une fois le nombre de mois ou jours susmentionné atteint, le travailleur passe à la première année de fonction de la catégorie de fonctions dans laquelle il a été inséré lors de l'entrée en service et ce, jusqu'au premier jour du mois qui suit le deuxième anniversaire de son contrat de travail.

Le passage aux années de fonction suivantes se fait le premier jour du mois qui suit les anniversaires suivants du contrat de travail, pour autant que le travailleur exerce une fonction de référence qui appartient à une même catégorie de fonctions dans la même entreprise.

Les travailleurs qui passent à une nouvelle fonction de référence dans une catégorie de fonctions supérieure dans la même entreprise sont insérés dans la grille salariale au premier salaire horaire minimum supérieur au salaire horaire minimum qu'ils avaient au moment de leur passage à calculer à partir des années de fonction 0 et au même échelon ou à l'échelon le plus proche des années de fonction prévues dans la nouvelle catégorie de fonctions dans laquelle ils sont répertoriés et ce, indépendamment du nombre d'années de fonction qu'ils avaient acquises dans leur ancienne catégorie de fonctions dans l'entreprise. L'insertion dans une catégorie de fonctions supérieure à la suite d'une promotion ne peut jamais avoir comme conséquence une diminution de salaire. L'ancienneté dans la nouvelle catégorie de fonctions sera celle correspondant au salaire octroyé dans la nouvelle catégorie de fonctions.

Les travailleurs en service au 1er octobre 2007 conservent, pour leur insertion dans la grille salariale, les années de fonction qu'ils ont acquises. Pour déterminer le nombre d'années de fonction, les années d'entrée existant jusqu'au 1er octobre 2007 ne sont pas prises en considération.

### Commentaire

#### *b/d. Travailleurs à temps plein et à temps partiel avec un contrat de travail de durée indéterminée*

A partir du 1er octobre 2007, les travailleurs à temps plein engagés dans le cadre d'un contrat de travail de durée indéterminée, insérés à la ligne 0 année de fonction, passent à la première année de fonction six mois après leur entrée en service et ceci, au plus tôt le 1er octobre 2007. Le passage anticipé à la première année de fonction se fait à condition d'une occupation dans la même fonction de référence. Le passage à la deuxième année de fonction se fait le premier jour du mois suivant le deuxième anniversaire du contrat de travail à compter à partir du 1er octobre 2007.

#### *c/e. Travailleurs à temps plein et à temps partiel avec un contrat de travail de durée déterminée*

A partir du 1er octobre 2007, les travailleurs à temps plein engagés dans le cadre d'un contrat de travail de durée déterminée, insérés à la ligne 0 année de fonction, passent à la première année de fonction lorsqu'ils totalisent six mois dans l'entreprise (ou les ont déjà totalisés) et ceci, au plus tôt, le 1er octobre 2007. Le passage anticipé à la première année de fonction se fait à condition d'une occupation dans la même fonction de référence.

Pour les mois incomplets dans le cadre de contrats de durée déterminée, pour l'application de la présente disposition, un mois dure 31 jours calendrier.

Le passage à la deuxième année de fonction se fait le premier jour du mois suivant le moment où le travailleur totalise 24 mois d'occupation au sein de l'entreprise, à compter à partir du 1er octobre 2007. Le passage à l'année de fonction suivante se fera chaque fois que le travailleur totalisera, de façon cumulative, 12 mois d'occupation au sein de l'entreprise.

#### *f. Travailleurs occasionnels*

Les travailleurs occasionnels tels que définis à l'article 4, § 2 de l'arrêté royal du 30 avril 2007 modifiant les articles 5quater, 25, 31bis et 32 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, et les articles 5bis et 9septies de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, passent à la première année de fonction après 130 jours effectivement prestés dans la même fonction de référence, à compter à partir du 1er octobre 2007.

Le travailleur occasionnel inséré à la première année de fonction passe à la deuxième année de fonction après une occupation effective de 390 jours dans la même catégorie de fonctions chez le même employeur.

Le passage aux années de fonction suivantes se fait chaque fois après 260 jours effectivement prestés chez le même employeur dans la même catégorie de fonctions.

Art. 9bis. En dérogation de l'article 9, les travailleurs visés à l'article 18 de la présente convention collective de travail et à l'article 3, § 2 de la convention collective de travail du 11 février 2008 relative à la détermination des salaires minimums dans le secteur horeca passent à la deuxième année de fonction au 1er octobre 2009. Le passage aux années de fonction suivantes se fait toujours au 1er octobre.

## B. Exceptions

### *1. Crew (fonction de référence 116 B)*

Art. 10. A son entrée en service, le crew est inséré à la ligne 0 année de fonction dans la catégorie III. Après une occupation de six mois dans la même fonction de référence, le travailleur passe à la première année de fonction dans la catégorie de fonctions IV où il reste pendant 18 mois. Le passage aux années de fonction suivantes se fait chaque fois le premier jour du mois qui suit l'anniversaire du contrat de travail.

### *2. Chef de partie chaude et froide*

Art. 11. A son entrée en service, le chef de partie chaude et froide sera inséré dans la grille salariale dans la catégorie de fonctions VI et bénéficiera d'un salaire horaire minimum de 8 années de fonction.

### 3. Cadres

Art. 12. Les fonctions exercées par des cadres comme le prévoit l'article 5 de la présente convention collective de travail et qui ne sont pas décrites par le titulaire du système sont insérées dans la catégorie de fonctions IX.

### 4. Apprentis et étudiants

Art. 13. Les apprentis et étudiants, à l'exception des apprentis et étudiants des écoles hôtelières, occupés dans le cadre d'un contrat de travail pour étudiants et qui satisfont aux conditions telles que stipulées à l'article 17bis, § 1er de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 portant exécution de la loi du 27 juin 1969 portant révision de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs, sont insérés dans deux catégories de fonctions inférieures à celle qui correspond à la catégorie de fonctions dans laquelle ils devraient être insérés selon leur fonction de référence.

## CHAPITRE VIII. Ancienneté

### A. Principe général

Art. 14. Après avoir parcouru toutes les années de fonctions prévues dans l'échelle salariale de la catégorie de fonctions à laquelle il appartient, le travailleur occupé dans la même entreprise a droit, tous les cinq ans c'est-à-dire le premier jour du mois qui suit le cinquième anniversaire de son contrat de travail, à un salaire minimum majoré de 1 p.c. calculé sur le salaire minimum à 0 année de fonction.

Cette augmentation est appliquée pour la première fois la neuvième année et est ajoutée au salaire minimum qui correspond à la huitième année de fonction.

Par la suite, cette augmentation est ajoutée tous les cinq ans au salaire minimum d'application au cours de la période quinquennale précédente.

### B. Travailleurs saisonniers

Art. 15. § 1<sup>er</sup>. Pour l'application du présent article, il y a lieu d'entendre par "travailleur" : le travailleur lié par un contrat de travail de durée déterminée d'au moins deux mois tombant dans la période entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 septembre, dont la durée hebdomadaire de travail correspond au moins à 3/4 d'un emploi à temps plein et conclu avec le même employeur dans une station balnéaire ou climatique, ou des centres touristiques, tels que décrits à l'article 15, § 1<sup>er</sup> de la convention collective de travail du 25 juin 1997 relative à la durée du travail et la réduction de la durée du travail.

§ 2. Pour les travailleurs qui répondent aux conditions mentionnées au § 1<sup>er</sup> du présent article, tous les jours prestés auprès du même employeur et dans la même catégorie de fonctions sont totalisés sur les différentes années civiles d'occupation sans qu'il puisse y avoir une interruption de plus de deux ans dans l'occupation auprès du même employeur.

Lors de l'entrée en fonction, les travailleurs saisonniers sont insérés à la ligne 0 année de fonction pour une période de 130 jours effectivement prestés dans la même fonction de référence auprès du même employeur dans le cas d'une occupation dans le régime des cinq jours/semaine, et pour une période de 156 jour effectivement prestée dans la même fonction de référence auprès du même employeur dans le cas d'une occupation dans le régime des six jours/semaine.

Une fois le nombre de jours susmentionné atteint, le travailleur passe à la première année de fonction de la catégorie de fonctions dans laquelle il a été inséré à l'entrée en service.

Les travailleurs insérés à la première année de fonction passent à la deuxième année de fonction après une occupation effective de 390 jours dans le régime de 5 jours/semaine, ou après 468 jours dans le régime de 6 jours/semaine. Ces jours doivent être totalisés dans une même catégorie de fonctions auprès du même employeur.

Chaque fois que le travailleur totalise 260 jours effectivement prestés (régime des 5 jours/semaine) ou 312 jours effectivement prestés (régime des 6 jours/semaine) auprès du même employeur et dans la même catégorie de fonctions, il a droit au salaire minimum d'une année de fonction supérieure.

Lorsque le travailleur a parcouru toutes les années de fonction dans l'échelle salariale de la catégorie de fonctions dans laquelle il a été inséré, il a droit, après chaque prestation de 2 560 jours de travail effectifs supplémentaires, à un salaire minimum majoré de 1 p.c., calculé sur le salaire minimum à 0 année de fonction.

Art. 16. Les entreprises où le système d'ancienneté est similaire ou plus avantageux maintiennent ce dernier et ne tombent pas sous l'application des dispositions du présent chapitre.

#### CHAPITRE X. *Dispositions finales*

Art. 18. Au 1<sup>er</sup> octobre 2007, les travailleurs qui ont été insérés dans une des années d'entrée telles que mentionnées à l'article 22 de la convention collective de travail n° 1 du 25 juin 1997 sur l'instauration d'une nouvelle classification de fonctions et la détermination des salaires minimums dans le secteur horeca, sont insérés à la ligne 0 de la même catégorie de fonctions et ce, pour une période de 6 mois à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2007.

Pour définir le nombre d'années de fonction qu'un travailleur a effectivement acquises, les années d'entrée parcourues ne seront pas prises en considération.

Art. 19. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2007.

Elle est conclue pour une durée indéterminée

*L'art. 13 est remplacé à partir du 1<sup>er</sup> février 2009.*

#### **CCT du 11 février 2008 (87.298), modifiée par la CCT du 15 mai 2008 (88.695)**

AR 18/11/2009 MB 26/01/2010

AR 12/01/2011 MB 09/02/2011

#### **Détermination des salaires minimums dans l'horeca**

#### CHAPITRE I<sup>er</sup>. *Champ d'application*

Art.1. § 3. Pour l'application de la présente convention collective de travail, il y a lieu d'entendre par "travailleurs" : les travailleurs masculins et féminins rémunérés sur base d'un salaire fixe.

§ 4. La présente convention collective de travail doit être lue conjointement à la convention collective de travail portant application de la classification de fonctions dans le secteur horeca.

#### CHAPITRE II. *Notions de base*

Art. 2. Pour l'application de la présente convention collective de travail, il y a lieu d'entendre par :

1. *Echelle salariale*: échelle de salaires horaires minimums. Chaque catégorie de fonctions est liée à une (1) échelle salariale. Par "salaire horaire minimum", il y a lieu d'entendre : le salaire horaire minimum brut pour des travailleurs rémunérés au salaire fixe dans le régime des 38 heures/semaine.

4. *Salaire mensuel* : le salaire horaire minimum multiplié par 164,6666 et arrondi à deux décimales dans un régime de travail de 38 heures semaine.

#### **Partie 1<sup>re</sup>. Salaires horaires et mensuels sectoriels minimums**

Art.3 §4. Pour atteindre les salaires minimums prévus dans la présente convention collective de travail, il peut être tenu compte de toutes les composantes salariales exprimées en argent, telles que prévues à l'article 2.1° de la loi du 12 avril 1965, à l'exception de la prime de fin d'année. A cet effet, une convention collective de travail sera conclue dans les entreprises concernées. Cette convention sera soumise à la commission paritaire, pour information.

#### **Partie 4: Dispositions communes aux parties 1, 2 et 3 de la présente convention**

#### **Chapitre I. *Ancienneté***

#### **A. Principe général**

Art.11. Après avoir parcouru toutes les années de fonction prévue dans l'échelle salariale de la catégorie de fonctions à laquelle il appartient, le travailleur occupé dans la même entreprise a droit, tous les cinq ans c.-à-d. le premier jour du mois qui suit le cinquième anniversaire de son contrat de travail, à un salaire minimum majoré de 1% calculé sur le salaire minimum à 0 année de fonction. Cette augmentation est appliquée pour la première fois la neuvième année et est ajoutée au salaire minimum qui correspond à la huitième année de fonction. Par la suite, cette augmentation est ajoutée tous les cinq ans au salaire minimum d'application au cours de la période quinquennale précédente.

## B. Travailleurs saisonniers

Art.12. §1. Pour l'application de cet article, il y a lieu d'entendre par travailleurs: les travailleurs liés par un contrat de travail de durée déterminée d'au moins deux mois tombant dans la période entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 septembre, dont la durée hebdomadaire de travail correspond au moins à % d'un emploi à temps plein et conclu avec le même employeur dans une station balnéaire ou climatique, ou des centres touristiques, tels que décrits à l'article 15 § 1 de la convention collective de travail du 25 juin 1997 relative à la durée du travail et la réduction de la durée du travail.

§ 2.

Pour les travailleurs qui répondent aux conditions mentionnées au §1 du présent article, tous les jours prestes auprès du même employeur et dans la même catégorie de fonctions sur les différentes années civiles d'occupation sont totalisés sans qu'il puisse y avoir une interruption de plus de deux ans dans l'occupation auprès du même employeur.

Lors de l'entrée en fonction, les travailleurs saisonniers sont insérés à la ligne 0 année de fonction pour une période de 130 jours effectivement prestes dans la même fonction de référence auprès du même employeur dans le cas d'une occupation dans le régime des 5 jours/semaine, et pour une période de 156 jour effectivement preste dans la même fonction de référence auprès du même employeur dans le cas d'une occupation dans le régime des six jours/semaine.

Une fois le nombre de jours susmentionné atteint, le travailleur passe à la première année de fonction de la catégorie de fonctions dans laquelle il a été inséré à l'entrée en service.

Les travailleurs insérés à la première année de fonction passent à la deuxième année de fonction après une occupation effective de 390 jours dans le régime de 5 jours/semaine, ou après 468 jours dans le régime de 6 jours/semaine. Ces jours doivent être totalisés dans une même catégorie de fonctions auprès du même employeur.

Chaque fois que le travailleur totalise 260 jours effectivement prestes (régime des 5 ours/semaine) ou 312 jours effectivement prestes (régime des 6 jours/semaine) auprès du même employeur et dans la même catégorie de fonctions, il a droit au salaire minimum d'une année de fonction supérieure.

Lorsque le travailleur a parcouru toutes les années de fonction dans l'échelle salariale de la catégorie de fonctions dans laquelle il a été inséré, il a droit, après chaque prestation de 1300 jours de travail effectifs supplémentaires, à un salaire minimum majoré de 1%, calculé sur le salaire minimum à 0 année de fonction.

Art. 13. Les entreprises où le système d'ancienneté est similaire ou plus avantageux maintiennent ce dernier et ne tombent pas sous l'application des dispositions du présent chapitre.

### *Chapitre IV: Dispositions finales*

Art. 17 La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2007 pour une durée indéterminée.

*(Art. 12 est modifié à partir du 1 octobre 2007)*

## 2.1.6 Travailleurs rémunérés sur la base du service ou de la répartition des services collectés

Remarque préalable: « Le paiement du salaire en cash n'est plus autorisé. »

CCT du 14 mai 1997 (44.969) AR 20/05/1998 MB 03/09/1998

*La présente CCT entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 1997 pour une durée indéterminée.*

Art. 2. Lorsque l'employeur perçoit un pourcentage de service dans l'entreprise ou dans certaines parties de l'entreprise, seuls les travailleurs mentionnés ci-après peuvent participer à la répartition du pourcentage de service perçu par l'employeur :

- A. Hôtel :  
le bagagiste, le valet de chambre/la femme de chambre, le commis/chasseur, le voiturier, le portier, le concierge, le chef concierge.
- B. Restaurant :  
le débarrasseur(euse), le commis-salle, le demi-chef de rang restaurant, le garçon(serveuse) restaurant, le chef de rang restaurant, le premier chef de rang restaurant, le sommelier(ère), l'assistant(e) maître d'hôtel restaurant, le maître d'hôtel restaurant.
- C. Banquet  
le commis banquet, le garçon (la fille) banquet, le(la) demi-chef de rang, le(la) chef de rang, le garçon (la serveuse) banquet, le premier chef de rang banquet, l'assistant(e) maître d'hôtel banquet, le maître d'hôtel banquet
- D. Brasserie, taverne, bistro  
le garçon (la serveuse) brasserie, taverne, bistro
- E. Café  
le garçon (la serveuse) café
- F. Bar  
l'aide barman/barmaid, barman/barmaid, le responsable barman
- G. Service d'étage  
le commis d'étage, le garçon (la fille) d'étage, l'assistant(e) chef d'étage, le chef d'étage

Le maître d'hôtel ne participe à la répartition que pour autant qu'il participe effectivement et régulièrement au service par la prise de la commande, la composition du repas, la préparation ou le découpage des mets, la recommandation des vins et qu'il n'ait pas le droit d'embaucher ou de congédier le personnel sans l'intervention de l'employeur.

Le nombre de maîtres d'hôtel participant à la répartition est limité à:

- un maître d'hôtel pour trois à six garçons ou serveuses participant à la répartition ;
- deux maîtres d'hôtel pour sept à douze garçons ou serveuses participant à la répartition et un maître d'hôtel supplémentaire pour six garçons ou serveuses, ou fraction de six, au-delà de douze garçons ou serveuses participant à la répartition.

Un ou plusieurs maîtres d'hôtel peuvent être remplacés par le même nombre de premier(première) chef de rang.

Pour pouvoir participer à la répartition, le demi-chef de rang doit justifier d'au moins trois ans de pratique dans le métier comme commis de restaurant et doit être âgé de vingt ans révolus.

Le nombre des demi-chefs de rang participant à la répartition ne peut excéder le nombre de chefs de rang participant à la répartition.

Art. 3. Dans les hôtels, restaurants, banquets, brasseries, tavernes, bistros, cafés, bars et service d'étage, la participation à la répartition du tronc est fixée comme prévue en annexe.

Les âges figurant dans la colonne des âges de l'annexe représentent les âges minimums d'accès à la fonction correspondante.

La répartition des pourboires ou du pourcentage de service prélevé tient compte uniquement de la fonction réellement exercée, quel que soit l'âge du travailleur exerçant cette fonction et sans préjudice des dispositions mentionnées au deuxième alinéa du présent article, sauf stipulation contraire dans le contrat de travail.

Art. 4. Les préposés à la toilette, au vestiaire et les autres travailleurs bénéficient généralement de tronc particuliers avec une participation à la répartition fixée comme prévu en annexe.

Art. 5. La répartition des pourboires ou du pourcentage prélevé doit se faire au moins deux fois par mois.

Art. 6. Dans les établissements occupant plus de cinq personnes participant à la répartition, celles-ci désignent, par vote secret, trois délégués pour contrôler les opérations de répartition avec un ou plusieurs délégués de l'employeur.

Art. 7. L'employeur tient un livre du tronc ou de la répartition. L'employeur inscrit dans ce livre, au moins deux fois par semaine et par journée, le chiffre total des ventes soumis au pourcentage de service. Les délégués au contrôle contresignent au moins deux fois par semaine et pour chaque journée le livre du tronc.

Lors de la répartition des pourboires ou du pourcentage prélevé, les délégués au contrôle signent pour accord.

Art. 9. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 1997. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

#### Annexe

<b>RESTAURANT</b>		
FUNCTIONS	Ages	points en pct.
apprenti	15	55
apprenti	16	62,5
commis débarrasseur	17	70
commis de suite	18	77,5
commis de rang	19	85
1/2 chef de rang restaurant	20	92,5
garçon de restaurant	21	100
chef de rang restaurant	21	100
1er chef de rang restaurant	22	110
sommelier	22	110
assistant maître d'hôtel restaurant		115
maître d'hôtel restaurant	23	125
<b>BANQUET</b>		
FUNCTIONS	Ages	Points en pct.
commis de suite/ banquet	18	77.5
garçon de banquet	19	85
1/2 chef de rang banquet	20	92.5
chef de rang banquet	21	100
garçon de banquet	21	100
1er chef de rang banquet	22	110
assistant maître d'hôtel banquet		115
maître d'hôtel banquet	23	125
<b>BRASSERIE, TAVERNE, BISTRO</b>		
FUNCTIONS	Ages	Points en pct.
Garçon de brasserie, taverne bistro	21	100
<b>CAFE</b>		
FUNCTIONS	Ages	Points en pct.
garçon de café	21	100
<b>BAR</b>		
FUNCTIONS	Ages	Points en pct.
commis barman	18	77.5
commis barman	20	92.5
barman	22	100
Responsable barman		110
<b>HOTEL</b>		
FUNCTIONS	Ages	Points en pct
chasseur	15	55
chasseur	16	62.5
adj. chef chasseur	17	70



chef chasseur	18	77.5
chef chasseur	19	85
chef chasseur	20	92.5
voiturier		100
portier	21	100
bagagiste		100
femme de chambre	18	100
femme de chambre	19	115
concierge	21	130
chef concierge	23	150
<b>SERVICE D'ETAGE</b>		
FUNCTIONS	Âges	Points en p.c.
commis d'étage	18	95.5
garçon étage		115
assistant chef d'étage		120
chef d'étage	23	125
<b>DIVERS</b>		
FUNCTIONS	Âges	Points en p.c.
préposé aux toilettes		100
préposé au vestiaire		100
autres travailleurs		100

## 2.2 Primes/Indemnités

### Prime de fin d'année

**CCT du 27 juillet 2010 (101.764), dernièrement modifiée par les CCT du 15 mars 2018 (145.934) et du 27 juin 2018 (146.639) et du 18 décembre 2019 (156.842)**

AR 12/01/2011 MB 09/02/2011

AR 17/08/2018 MB 06/09/2018

AR 14/10/2018 MB 12/11/2018

AR 22/06/2020 MB 30/07/2020

**Modification et coordination de conventions collectives de travail octroyant une prime de fin d'année**

#### CHAPITRE I<sup>er</sup>. *Champ d'application*

Article 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie hôtelière, à l'exception des étudiants qui sont liés par un contrat d'occupation d'étudiants et qui sont uniquement soumis à la cotisation de solidarité telle que visée à l'arrêté royal du 23 décembre 1996 portant des mesures en vue de l'instauration d'une cotisation de solidarité pour l'occupation d'étudiants non assujettis au régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

L'exception mentionnée au précédent alinéa ne s'applique qu'aux unités d'établissement qui utilisent le système de caisse enregistreuse tel que visé par l'arrêté royal du 30 décembre 2009 fixant la définition et les conditions auxquelles doit répondre un système de caisse enregistreuse dans le secteur horeca et qui, conformément à l'arrêté en question, ont déclaré ce système de caisse auprès de l'administration fiscale.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, il y a lieu d'entendre par "travailleurs" : les travailleurs masculins et féminins."

#### CHAPITRE II. *Conditions et modalités d'octroi*

Art. 2. Les parties conviennent d'octroyer aux travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup> une prime de fin d'année.

Art. 3. Le droit des travailleurs à une prime de fin d'année est acquis lorsqu'il est satisfait aux conditions visées aux § 1<sup>er</sup> et/ou § 2 :

§ 1<sup>er</sup>. Les travailleurs à temps plein et à temps partiel doivent avoir été liés par un contrat de travail dans une même entreprise pendant au moins deux mois ininterrompus dans le courant de l'année civile.

La période ininterrompue peut être satisfaite à cheval sur deux années calendrier. Il doit s'agir d'une période ininterrompue de (minimum) deux mois d'occupation, étant entendu que les droits existent à partir de la deuxième année calendrier.

§ 2. Les travailleurs temporaires, également appelés "extra", occupés durant des périodes interrompues, doivent avoir presté chez le même employeur au moins 44 journées de travail durant l'année civile et ceci indépendamment de la durée des prestations journalières.

Art. 4. Le travailleur licencié par décision de l'employeur conserve le droit à une prime de fin d'année à condition de satisfaire aux conditions énoncées à l'article 3 de la présente convention collective de travail et pour autant qu'il n'ait pas été licencié pour motif grave.

Art.4bis. Lorsque le contrat de travail individuel prend fin par force majeure, le travailleur conserve le droit à la prime de fin d'année pour autant qu'il ait été satisfait aux conditions reprises dans l'article 3 de la présente convention collective de travail.

Par "*force majeure*", il y a lieu d'entendre : la rupture du contrat de travail individuel pour incapacité physique ou psychique établie par certificat médical.

Art. 4ter. Le travailleur qui démissionne pour motif grave dans le chef de l'employeur, conserve le droit à une prime de fin d'année à condition de satisfaire aux conditions énoncées à l'article 3 de la présente convention collective de travail

Art. 5. Le travailleur ne répondant pas aux conditions visées à l'article 3 de la présente convention collective de travail et licencié par décision de l'employeur conserve, sauf en cas de licenciement pour motif grave, le droit à une prime de fin d'année pour autant qu'il ait été lié par un contrat de travail dans la même entreprise pendant trois ans ininterrompus.

Le travailleur ne répondant pas aux conditions visées à l'article 3 de la présente convention collective de travail et qui démissionne pour motif grave dans le chef de l'employeur, conserve le droit à une prime de fin d'année pour autant qu'il ait été lié par un contrat de travail dans la même entreprise pendant trois ans ininterrompus

Art. 6. Le travailleur qui quitte l'entreprise de sa propre volonté ne bénéficie pas, quelle que soit son ancienneté, de la prime de fin d'année.

Le travailleur garde le droit à la prime de fin d'année quand :

- il quitte l'entreprise de sa propre volonté et donne son préavis le 31 décembre de l'année civile, à la fin de son service conformément à son horaire de travail, comme repris dans le règlement de travail;
- il quitte l'entreprise de sa propre volonté et que son délai de préavis effectivement presté se termine au plus tôt le 31 décembre;
- il quitte l'entreprise de sa propre volonté et qu'à la demande de son employeur, il ne preste pas la période de préavis notifiée à l'employeur et se terminant au plus tôt le 31 décembre ou au cours de l'année civile suivante;
- il quitte l'entreprise de sa propre volonté pour prendre sa pension légale.

### CHAPITRE III. Détermination du montant de la prime de fin d'année

Art. 7. Le montant de la prime de fin d'année est fixé au prorata du nombre de jours de présence effective du travailleur dans l'entreprise pour le travailleur à temps plein et le travailleur temporaire et au prorata du nombre d'heures de présence effective du travailleur dans l'entreprise pour le travailleur à temps partiel.

Art. 7bis. Pour les travailleurs occupés à temps plein qui remplissent les conditions mentionnées au chapitre II de la présente convention, 1/12<sup>e</sup> du montant de la prime de fin d'année prévu à l'article 10 est octroyé par tranche de 21,666 jours de présence effective dans le régime de cinq jours et de vingt-six jours de présence effective dans le régime de six jours.

Le résultat du calcul par mois ne peut en aucun cas être inférieur au nombre de mois calendrier complets qui ont été effectivement prestés ou assimilés.

Art. 8. Par *présence effective*, il y a lieu d'entendre les journées ou heures durant lesquelles le travailleur est physiquement présent dans l'entreprise en exécution de l'horaire de travail mentionné dans son contrat de travail ou dans le règlement de travail.

Art. 9. Sont assimilées à des journées de présence effective à l'exclusion de toutes les autres :

1. (abrogé)
2. les journées comprises dans les douze premiers mois de la période d'incapacité de travail partielle consécutive à une incapacité temporaire totale, à condition que le pourcentage reconnu de l'incapacité de travail temporaire partielle soit au moins égal à 66 p.c;
3. les journées de repos de grossesse et d'accouchement : 7 semaines avant et 8 semaines après l'accouchement. Si la travailleuse n'a effectivement cessé son travail professionnel que moins de sept semaines avant son accouchement, l'assimilation est prorogée d'un délai qui correspond à la période pendant laquelle elle a continué à travailler à partir de la septième semaine précédant son accouchement ;
4. les journées de rappel ordinaire sous les armes, dont la durée ne peut dépasser septante-quatre ou soixante-six jours, selon que le travailleur participe ou non à la formation de cadres de réserve;
5. les journées consacrées à l'accomplissement de devoirs civiques (tuteur, membre d'un conseil de famille, témoin en justice, juré, électeur, membre d'un bureau de vote);
6. les journées consacrées à l'exercice d'un mandat public et d'obligations syndicales visés à l'article 16, 9<sup>o</sup> et 10<sup>o</sup> de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des

lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés (Moniteur belge du 6 avril 1967), modifié par l'arrêté royal du 20 juillet 1970 (Moniteur belge du 30 juillet 1970);

7. les journées de participation à des stages ou journées d'études consacrées à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale, organisées par les organisations représentatives de travailleurs ou par des instituts spécialisés reconnus par le Ministre compétent, à raison de 12 jours au maximum par an ;

8. les journées de grève ou de lock-out, dans les conditions prévues à l'article 19 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 précité ;

9. la période de chômage temporaire ;

10a. Les journées comprises dans une période de maladie ininterrompue d'au moins six mois. Cette période ininterrompue de 6 mois peut être réalisée à cheval sur deux années calendrier sauf si l'incapacité de travail dans une des deux années calendrier dépasse les six mois. En aucun cas, l'assimilation ne peut dépasser 6 mois. L'assimilation est limitée à une période de six mois maximums et la prime due pour cette période correspond à 50 p.c. du montant qui serait dû si le travailleur avait travaillé. Pour toute période de plus d'un an d'incapacité de travail ininterrompue, l'assimilation de 6 mois ne peut être appliquée qu'une seule fois

10b. Les journées comprises dans une période de maladie ininterrompue de maximum une semaine (sept jours calendrier) dans le courant de l'année civile sur laquelle porte la prime de fin d'année, à condition que cette absence soit justifiée par un certificat médical.

L'assimilation dure aussi longtemps que les périodes de maladie cumulées ne dépassent pas une semaine (7 jours calendrier) pendant une année civile.

Pour les travailleurs comptant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, la période de 7 jours d'assimilation en cas d'incapacité de travail est maintenue, même lorsque sur une durée d'un an, pour plusieurs périodes de maladie cumulées, les sept jours d'incapacité sont dépassés, et ce jusqu'à ce qu'une période de six mois d'incapacité de travail ininterrompue soit atteinte

11. pour les pensionnés, la période après la mise à la retraite, et ce jusqu'au 31 décembre de l'année en cours ;

12. le service militaire, pour autant que l'intéressé ait été occupé dans une firme tombant sous l'application de la présente convention collective de travail au moment où il quitte celle-ci pour remplir ses obligations de milice, avec un maximum de six mois d'assimilation ;

13. la période de congé extra-légale accordée par l'employeur aux travailleurs étrangers qui rentrent au pays ;

14. la période entre la date du décès et le 31 décembre de l'année en cours, avec un maximum de six mois d'assimilation, en cas de décès d'un travailleur en service durant la période précédant le 31 décembre de l'année en cours;

15. Pour les prépensionnés à temps plein, il y a une assimilation de la période de prépension, cependant limitée à l'année au cours de laquelle le travailleur est mis en prépension. Il s'agit de l'année civile durant laquelle le contrat du travailleur prend fin.

Ceci veut dire qu'il est octroyé un douzième du montant de la prime de fin d'année par mois "presté" et 20 p.c. du montant restant de la prime pour les mois de prépension, et ce, jusqu'au 31 décembre de l'année civile durant laquelle le contrat du travailleur prend fin."

16. les journées légales de vacances ;

17. les jours fériés rémunérés ;

18. les journées de repos compensatoire octroyées dans le cadre de la législation sur la réduction du temps de travail ;

19. les journées octroyées en application de la législation sur le congé éducatif ;

20. les jours de petit chômage tels que définis par l'arrêté royal du 28 août 1963 ;

21. les jours de congé extra-légaux accordés au travailleur en exécution d'une convention collective de travail.

22. les 10 jours établis conformément à l'article 30, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 10. Pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel, le montant maximum de la prime de fin d'année correspond à un salaire de quatre semaines et un tiers pour autant que les travailleurs répondent aux conditions mentionnées au chapitre II et ceci sans préjudice des dispositions des

articles 7, 7bis et 12.

Art. 10bis. Pour les travailleurs temporaires rémunérés au salaire horaire, le montant maximum de la prime de fin d'année correspond au dernier salaire horaire d'application multiplié par 173,33 dans un régime de 40 heures par semaine.

Pour les travailleurs temporaires rémunérés au pourcentage de service, la dernière rémunération journalière forfaitaire appliquée dans le régime des cinq jours est multipliée par 21,666.

Art. 11. Par "*salaire*", il y a lieu d'entendre : les salaires horaires, les salaires hebdomadaires, les rémunérations forfaitaires journalières ou les rémunérations mensuelles qui sont d'application au mois de décembre de l'année civile à laquelle se rapporte la prime de fin d'année.

Pour les travailleurs qui quittent l'entreprise dans le courant de l'année civile, entrent en ligne de compte pour le calcul du montant de la prime de fin d'année, les salaires d'application au moment où ils quittent l'entreprise.

Art. 12. Les travailleurs à temps partiel répondant aux conditions mentionnées au chapitre II de la présente convention se voient octroyer  $1/12^e$  du montant de la prime de fin d'année fixé à l'article 10 par tranche d'autant d'heures de présence effective que le résultat de l'équation suivante :  
durée hebdomadaire moyenne de travail du travailleur à temps partiel x 52 semaines divisée par 12 mois.

Le résultat du calcul par mois ne peut en aucun cas être inférieur au nombre de mois calendrier complets qui ont été effectivement prestés ou assimilés."

Art. 12bis. Les travailleurs temporaires répondant aux conditions mentionnées au chapitre II de la présente convention se voient octroyer  $1/12^e$  du montant de la prime de fin d'année fixé à l'article 10bis par tranche d'autant d'heures de présence effective que le résultat de l'équation suivante :  
nombre d'heures prestées durant l'année civile divisé par 8

= nombre de jours divisé par 21,666 = prorata de la prime de fin d'année.

#### CHAPITRE IV. Date et mode de paiement

Art. 13. Au plus tard le 31 janvier de l'année civile suivant celle à laquelle se rapporte la prime de fin d'année, le Fonds Social et de Garantie des hôtels, restaurants, cafés et entreprises assimilées, paiera au travailleur le montant de la prime de fin d'année nette par virement sur son compte bancaire pour autant qu'il ait envoyé au Fonds Social et de Garantie des hôtels, restaurants, cafés et entreprises assimilées, le formulaire adéquat dûment complété et certifié par son institution financière.

Par *prime de fin d'année nette*, il y a lieu d'entendre la prime de fin d'année visée aux chapitres 2 et 3 de la présente convention collective de travail, diminuée des retenues légales qui doivent être opérées par l'employeur.

#### CHAPITRE V.

Art. 16. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2011. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

*Art. 1 est modifié à partir du 1er janvier 2020*

*Art. 3 §1 modifié à partir du 1er janvier 2016.*

*Art. 4 ter est ajouté à partir du 1er janvier 2018.*

*Art. 5 est modifié à partir du 1er janvier 2016.*

*Art. 7 bis et art 9 sont modifiés à partir du 1er janvier 2016.*

*Art. 9 point 1 est abrogé à partir du 1er janvier 2018.*

*points 10a en 10b sont modifiés à partir du 1er décembre 2016.*

*point 15 est remplacé à partir du 28 juin 2012*

*point 22 est ajouté à partir du 1er janvier 2014.*

*Art. 12 est modifié à partir du 1er janvier 2018.*

*Art. 13 est remplacé à partir du 19 novembre 2012.*

## **Primes pour des prestations de nuit**

**CCT du 9 décembre 1998 (49.956), modifiée par les CCT du 27 août 2001 (58.950), 30 juin 2003 (67.736) et 23 octobre 2007 (85.834)**

AR 13/11/2000 MB 23/12/2000

AR 24/12/2002 MB 27/03/2003

AR 16/06/2004 MB 13/07/2004

AR 18/05/2008 MB 08/07/2008

**CCT en fixant les conditions de travail et de rémunération des travailleurs fournissant des prestations de travail entre minuit et cinq heures**

Art. 2. Pour l'application de la présente convention collective de travail, il y a lieu d'entendre par :

1° travail de nuit : tout travail effectué au cours d'une période d'au moins sept heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et cinq heures, comme prévu par la loi du 3 avril 1997 portant assentiment de la Convention n° 171 concernant le travail de nuit.

2° travailleur de nuit : tout travailleur qui conformément à son contrat de travail ou à un horaire de travail prévu dans le règlement de travail preste plus de 51 % de son temps de travail entre minuit et 5 heures.

3° régime de travail avec prestations de nuit : un travailleur dont les prestations de travail se situent, entre autres, entre minuit et 5 heures.

4° loi : la loi du 3 avril 1997 portant assentiment de la Convention n° 171 concernant le travail de nuit.

Art. 3. Les mesures d'accompagnement telles que prévues aux articles 4 à 7 de la loi sont uniquement d'application aux travailleurs qui effectuent du travail de nuit et aux travailleurs de nuit tels que définis à l'article 2, 1° et 2°, de la présente convention collective de travail.

Art. 4. En exécution de l'article 8 de la loi, les travailleurs visés à l'article 2, 3° de la présente convention collective de travail et qui sont rémunérés sur base d'un salaire horaire ou mensuel fixe ou d'un pourcentage de service, ont droit à un supplément salarial de 0,98 EUR par heure et ce, pour chaque heure de travail prestée entre minuit et cinq heures.

Art. 5. § 1er. Le supplément salarial tel que défini à l'article 4 est uniquement octroyé pour les prestations qui ne donnent pas droit à un supplément salarial tel que défini à l'article 29 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 (Moniteur belge du 30 mars 1971).

§ 2. Le supplément salarial tel que défini à l'article 4 n'est pas octroyé pour les prestations de travail qui donnent droit à une prime telle que définie dans la convention collective de travail du 27 août 2001, relative à l'octroi d'une prime pour des prestations de travail les dimanches et jours fériés légaux (*à lire comme la CCT du 27 octobre 2007 (85.833), qui la remplace*).

Si le supplément salarial est supérieur à cette prime, seul l'écart entre la prime et le supplément est dû.

Art. 6. Par dérogation à la convention collective de travail du 25 juin 1997 relative à l'affichage des horaires variables pour les travailleurs à temps partiel, les horaires variables qui prévoient un régime de travail avec prestations de nuit pour les travailleurs devront être portés à leur connaissance au moins 5 jours ouvrables à l'avance par voie d'affichage d'un avis daté dans les locaux de l'entreprise à l'endroit visé à l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 relative à l'établissement de règlements de travail.

Art. 7. Au 1er janvier de chaque année, le supplément salarial, tel que visé à l'article 4 de la présente convention collective de travail, est adapté en fonction de l'évolution réelle de la moyenne quadrimestrielle de l'indice santé des 12 derniers mois (novembre année -1 contre novembre année -2).

Le quotient qui est obtenu en divisant l'indice visé de novembre année -1 par celui de novembre année -2, mentionne 5 décimales et est arrondi au chiffre supérieur si la sixième décimale est égale ou supérieure à cinq.

Le supplément salarial adapté est arrondi à 4 décimales après la virgule. Lorsque la cinquième décimale est inférieure à 5, on n'en tient pas compte. Lorsque la cinquième décimale est égale ou supérieure à 5, la décimale à arrondir est augmentée d'une unité.

Art. 8. Les jeunes travailleurs de plus de 16 ans peuvent être occupés jusqu'à 23 heures dans les entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire de l'industrie hôtelière.

L'employeur qui souhaite faire usage de cette dérogation doit en avertir l'inspecteur-chef de district de l'Inspection des lois sociales dans le ressort duquel l'entreprise est établie.

Art. 9.a. Pour les travailleurs soumis à un régime de travail tel que défini à l'article 2, 3° qui à la fin de leur tâche journalière ne disposent plus d'un transport public ou de leur propre moyen de transport ou de co-voiturage leur permettant de rejoindre leur lieu de résidence lorsque ce lieu est distant de plus de 5 km, l'employeur doit assurer ce transport ou rembourser, sur pièce justificative, les frais réellement exposés par ces travailleurs.

b. Pour les travailleurs visés à l'article 8 de la présente convention collective de travail qui à la fin de leur tâche journalière ne disposent plus d'un transport public leur permettant de rejoindre leur lieu de résidence, l'employeur doit assurer ce transport ou rembourser, sur pièce justificative, les frais réellement exposés par ces travailleurs.

Art.10. Les entreprises qui, au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, octroient déjà des conditions plus avantageuses que celles déterminées à l'article 4 de la présente convention collective de travail les maintiennent.

Art.12. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er avril 1998. Elle est conclue pour une durée indéterminée

*L'art. 4 est remplacé à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2003.*

*L'art. 5 est remplacé à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2001.*

*L'art. 7 est remplacé à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008.*

## **Prime pour des prestations de travail les dimanche et jours fériés légaux**

**CCT du 23 octobre 2007 (85.833)**

*AR 18/05/2008 MB 08/07/2008*

***L'octroi d'une prime pour des prestations de travail les dimanches et jours fériés légaux***

Art. 2. Chaque prestation de travail effective fournie un dimanche ou un jour férié légal entre 0 heure et 24 heures donne lieu au paiement d'une prime de € 2 par heure effectivement prestée, avec un maximum de € 12 par dimanche ou jour férié légal.

Art. 3. La prime visée à l'article 2 n'est pas octroyée dans les entreprises qui, en exécution d'une convention d'entreprise, accordent des conditions plus favorables aux travailleurs pour le travail visé à l'article 2.

Art. 5. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2008 pour une durée indéterminée.

## **Heures supplémentaires**

### **CCT du 27 août 2007 (58.943)**

*(AR 06/12/2002 MB 02/04/2003)*

#### **Octroi d'un crédit d'heures supplémentaires**

Art.2 En exécution de l'article 20 bis §4 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, il est établi que le nombre d'heures de travail qui doivent d'être prestées sur un an peut être dépassé, à la fin de l'année, de 65 heures par année civile, sans qu'un congé compensatoire doive être accordé pour ces heures, même dans le trimestre suivant.

Art.3. Pour pouvoir appliquer la dérogation visée à l'article 2 de la présente convention collective de travail, les employeurs, à l'exception des employeurs ayant prévu cette dérogation au règlement de travail de leur entreprise, doivent en obtenir individuellement l'autorisation de la commission paritaire de l'industrie hôtelière.

Art. 4. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1<sup>er</sup> juillet 2001 pour une durée indéterminée.

## **Complément salarial de flexibilité**

### **CCT du 29 septembre 2003 (69.007), modifiée par la CCT du 23 octobre 2007 (85.832)**

AR 04/07/2004 MB 20/09/2004

AR 18/05/2008 MB 08/07/2008

#### **Exécution du protocole d'accord du 29 juin 2001, création d'un complément salarial de flexibilité dans les entreprises de catering**

##### *I. Champ d'application*

Article 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie hôtelière qui exécutent un contrat d'entreprise d'une durée de plus de 7 jours calendriers continus ayant trait à la préparation et/ou au service de repas et boissons, avec ou sans services complémentaires, dans les locaux du bénéficiaire desdits services.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, il y a lieu d'entendre par "travailleurs" : les travailleurs masculins et féminins rémunérés sur base d'un salaire horaire ou mensuel fixe en application de la convention collective du 25 juin 1997, instaurant une nouvelle classification des fonctions et déterminant des salaires minimums (*à lire comme la CCT du 11 février 2008 (87.298), qui la remplace*).

##### *II. Fonction de référence principale et catégorie de fonction principale*

Art. 2. Les dispositions de la CCT du 25 juin 1997 précitée, (*à lire comme la CCT du 11 février 2008 (87.298), qui la remplace*), restent intégralement d'application pour les employeurs et les travailleurs visés par la présente convention collective de travail.

Par conséquent, le contrat de travail, la fiche de rémunération et la rémunération de base seront établis en tenant compte, pour le travailleur qui exerce, au service du même employeur, plusieurs fonctions reprises sur la liste des fonctions de référence, de la fonction de référence à laquelle il consacre le plus d'heures de travail durant la semaine de travail ou durant un cycle complet de travail.

Cette fonction de référence principale ainsi déterminée correspond à une catégorie de fonction ci-après dénommée "catégorie de fonction principale".

### III. Flexibilité

Art. 3. Le travailleur qui exerce, de façon récurrente, dans le courant de la journée, de la semaine ou du mois, plusieurs fonctions de référence, bénéficiera en sus du salaire fixé par la convention collective de travail n° 1 du 25 juin 1997 (à lire comme la CCT du 11 février 2008 (87.298), qui la remplace), sur base de sa catégorie de fonction principale, d'un complément de rémunération, dit "complément salarial de flexibilité", horaire ou mensuel.

Le remplacement d'un travailleur, quelles qu'en soient la cause, la durée et la fréquence, par un autre travailleur, n'est pas considéré comme de la flexibilité et ne donne pas lieu à l'octroi du complément salarial de flexibilité.

### IV. Complément salarial de flexibilité

Art. 4. Pour l'application du présent article il y a lieu d'entendre par "ancienneté" : le nombre d'années écoulées durant lesquelles le travailleur a travaillé au service du même employeur dans un système flexible comme défini à l'article 3.

Cette ancienneté n'est pas interrompue par un retour temporaire à une seule fonction de référence.

Le montant du complément salarial de flexibilité est :

a) Pour les travailleurs qui exercent différentes fonctions de référence appartenant toutes à la catégorie de fonction II, le complément salarial horaire de flexibilité est fixé à :

- moins de 5 ans d'ancienneté : 0,11 EUR;
- de 5 à moins de 10 ans d'ancienneté : 0,14 EUR;
- de 10 à moins de 15 ans d'ancienneté : 0,18 EUR;
- au moins 15 ans d'ancienneté : 0,21 EUR.

b) Pour les travailleurs, dont la catégorie de fonction principale est inférieure à la catégorie VIII, qui exercent différentes fonctions de référence appartenant à différentes catégories de fonctions dont une catégorie est la III ou la IV, le complément salarial horaire de flexibilité est fixé à :

- moins de 5 ans d'ancienneté : 0,17 EUR ;
- de 5 à moins de 10 ans d'ancienneté : 0,22 EUR;
- de 10 à moins de 15 ans d'ancienneté : 0,27 EUR;
- au moins 15 ans d'ancienneté : 0,32 EUR.

c) Pour les travailleurs, dont la catégorie de fonction principale est inférieure à la catégorie VIII, qui exercent différentes fonctions de référence appartenant à différentes catégories de fonctions dont une catégorie est la V ou une catégorie supérieure, le complément salarial horaire de flexibilité est fixé à :

- moins de 5 ans d'ancienneté : 0,20 EUR;
- de 5 à moins de 10 ans d'ancienneté : 0,25 EUR;
- de 10 à moins de 15 ans d'ancienneté : 0,30 EUR;
- au moins 15 ans d'ancienneté : 0,35 EUR.

Art. 5. Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, les compléments salariaux de flexibilité susmentionnés sont adaptés en fonction de l'évolution réelle de la moyenne quadrimestrielle de l'indice santé des 12 derniers mois (novembre année -1 contre novembre année -2).

Le quotient qui est obtenu en divisant l'indice visé de novembre année -1 par celui de novembre année -2, mentionne 5 décimales et est arrondi au chiffre supérieur si la sixième décimale est égale ou supérieure à cinq. Les compléments salariaux adaptés sont arrondis à 4 décimales après la virgule. Lorsque la cinquième décimale est inférieure à 5, on n'en tient pas compte. Lorsque la cinquième décimale est égale ou supérieure à 5, la décimale à arrondir est augmentée d'une unité.

### V. Avantage équivalent

Art. 6. Les employeurs qui, au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention, attribuent déjà un salaire, primes de flexibilité comprises, équivalent ou supérieur au salaire barémique augmenté du complément salarial de flexibilité, seront dispensés de l'application de la présente convention s'ils en informent le président de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière par un courrier circonstancié, au plus tard trois mois après la publication au Moniteur belge de l'avis selon lequel la convention collective a été déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

VI. *Mesures transitoires*

Art. 7. Pour l'exécution de l'article 4, premier alinéa, les travailleurs, définis à l'article 3, bénéficient d'une ancienneté de 10 ans à condition d'être entrés en service de l'entreprise avant le 1<sup>er</sup> janvier 1998.

Cette ancienneté est fixée à 5 ans pour les travailleurs entrés en service entre le 1<sup>er</sup> janvier 1998 et le 31 décembre 2002.

VI. Date d'effet, durée et dénonciation

Art. 8. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1<sup>er</sup> octobre 2003 et est conclue pour une durée indéterminée.

*(L'art. 5 est remplacé à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008).*

## 3 Remboursement des dépenses de Voyage, de Logement et de Nourriture

A partir du 30 juillet 2020, les indemnités devront être payées aux travailleurs détachés uniquement dans les conditions mentionnées par l'article 5, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 2, de la loi du 5 mars 2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci. Autrement dit, elles ne devront être payées que lorsque les travailleurs détachés doivent se déplacer vers ou depuis leur lieu de travail habituel en Belgique, ou lorsqu'ils sont temporairement envoyés par leur employeur de ce lieu de travail vers un autre lieu de travail).

Elles ne pourront par contre pas s'appliquer aux déplacements effectués entre le pays d'origine et le lieu de travail en Belgique.

### Frais de transport

#### **Convention collective de travail du 15 mars 2018 (146.019), modifiée par la CCT du 18 décembre 2019 (156.838)**

(AR 17/08/2018– MB 29/08/2018)

(AR 11/06/2020– MB 07/07/2020)

#### **Intervention financière de l'employeur dans le prix du transport des travailleurs**

Art. 2. Sans préjudice des dispositions de la convention collective de travail n° 19octies, conclue le 20 février 2009 au sein du Conseil national du travail, concernant l'intervention financière des employeurs dans le prix du transport des travailleurs, l'intervention des employeurs dans les frais de transport des travailleurs est fixée comme suit :

a) *Transport par chemins de fer (Société nationale des chemins de fer belges)* : l'intervention de l'employeur dans le prix du titre de transport utilisé est calculée sur la base de la grille de montants forfaitaires reprise dans la convention collective de travail n° 19octies conclue au sein du Conseil national du travail.

A partir du 1<sup>er</sup> février 2018, chaque année au 1<sup>er</sup> février, les montants repris dans cette grille seront augmentés du même pourcentage que celui appliqué à l'augmentation des prix réels des titres de transport tels que publiés par la SNCB (voir annexe);

b) *Transports en commun publics* : en ce qui concerne les transports en commun publics, à l'exception du transport par train, pour autant que la distance parcourue suivant le trajet le plus court entre la halte de départ et la halte d'arrivée soit supérieure ou égale à 1 kilomètre, l'intervention de l'employeur est fixée à 80 p.c. du montant effectivement payé par le travailleur, sans que ce dernier montant ne puisse dépasser le montant du tableau en annexe pour une distance de 16 km;

c) *Transport en vélo* : pour les déplacements parcourus en vélo entre le lieu de résidence et le lieu d'occupation et inversement, l'employeur paie une indemnité de 0,22 EUR par kilomètre parcouru;

d) *Autres moyens de déplacement* : pour autant que la distance parcourue selon le chemin le plus court entre le lieu de départ et le lieu d'arrivée soit égale ou supérieure à 1 kilomètre, l'intervention de l'employeur est fixée à 70 p.c. du prix de la carte train en seconde classe pour une distance correspondante.

En cas d'utilisation successive de différents modes de transport dont question ci-dessus, l'intervention de l'employeur s'applique respectivement sur chaque distance parcourue.

Art. 3. Si le travailleur fait usage d'un moyen de transport privé ou d'une carte pour un ou plusieurs voyages de transport en commun et n'a pas travaillé pendant tout le mois, il a droit à une indemnité de 1/21,66 de l'intervention mensuelle prévue, par jour effectivement travaillé dans le courant du mois calendaire. Le travailleur ne peut en aucun cas recevoir plus que l'intervention mensuelle prévue, comme stipulé à l'article 2, a), b) et d).

Art. 4. L'intervention financière dont question à l'article 2 est limitée aux déplacements effectifs entre le lieu de résidence légal et l'entreprise, pour les membres du personnel qui sont logés par l'employeur.

Art. 5. Ne bénéficient pas de l'intervention financière dont question à l'article 2, les travailleurs qui peuvent utiliser, en fonction de leur horaire de travail, le transport organisé par l'employeur.

Art. 6. Les travailleurs qui, au cours d'une journée de travail, telle que prévue dans leur horaire, fournissent des prestations de travail interrompues et qui, entre deux périodes de travail, ne sont pas sous l'autorité de leur employeur et dont l'interruption ne peut être considérée ni comme une période de repos, ni comme une pause-repas, ont droit à une double intervention de l'employeur dans leurs frais de transport, comme visés à l'article 2.

Les travailleurs qui fournissent des prestations de travail interrompues comme visées dans la présente convention et qui utilisent exclusivement un abonnement pour les transports en commun donnant droit à plusieurs déplacements par jour, n'ont pas droit à la double intervention prévue à l'alinéa 1er, pour leurs doubles déplacements vers et de leur lieu de travail.

Art. 7. Les travailleurs occasionnels (extra) bénéficient de l'intervention financière sous les conditions mentionnées à l'article 2 à raison de 1/26 de l'intervention mensuelle prévue, par déplacement de et vers le lieu de travail.

Art. 8. En ce qui concerne le calcul de la distance parcourue soit par chemins de fer (SNCB), soit par un autre transport en commun public, il y a lieu de prendre en considération le nombre de kilomètres indiqué sur la carte de train délivrée par les sociétés concernées.

Au cas où le travailleur doit emprunter différents moyens de transport (SNCB et/ou transport en commun public), il suffit d'additionner les kilomètres indiqués sur les abonnements délivrés par les sociétés de transport respectives.

Art. 9. Pour obtenir le remboursement des frais de transport dont question aux articles 2 à 8, le travailleur bénéficiaire doit remettre à la demande expresse de l'employeur les attestations dès qu'il les a en sa possession.

Si le travailleur doit payer pour obtenir l'attestation, l'employeur l'indemniser pour ces frais.

A la demande de l'employeur, le travailleur doit déposer une déclaration sur l'honneur, mentionnant le nombre de déplacements effectués par semaine vers et de son lieu de travail. Pour faire valoir son droit à une double intervention, comme prévu à l'article 6 de la présente convention collective de travail, le travailleur doit toujours faire une déclaration sur l'honneur par écrit stipulant le nombre de déplacements qu'il a effectués vers et de son lieu de travail au cours de la journée de travail.

Tout abus de la part du travailleur en vue de l'obtention de la double intervention est sanctionné par les dispositions visées au règlement de travail.

L'intervention financière dont question à l'article 2, c) et d) est calculée en fonction du nombre de déplacements mentionné dans la déclaration sur l'honneur.

L'employeur peut à tout moment contrôler la réalité de cette déclaration sur l'honneur. Le travailleur signale dans les trois jours toute modification de cette situation.

Art. 10. Sans préjudice des dispositions prévues aux articles 2 à 7, les situations plus favorables en matière de transport et de remboursement des frais de transport sur le plan de l'entreprise sont maintenues.

Art. 12. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2018 et est conclue pour une durée indéterminée.  
(Art. 2c) est modifié à partir de 1<sup>er</sup> octobre 2019)

Annexe :

A partir du 1er février 2018 CP 302 Transport ferroviaire									
		Carte mensuelle		3 mois		12 mois		Temps partiel (railflex)	
Distance (km)	Index (2,49 p.c.)	Intervention CCT 19 octies	Intervention patronale						
1	1,0249	18,30	18,76	52,00	53,29	185,00	189,61	7,40	7,58
2	1,0249	20,50	21,01	57,00	58,42	204,00	209,08	7,40	7,58
3	1,0249	22,30	22,86	62,00	63,54	224,00	229,58	7,40	7,58
4	1,0249	24,40	25,01	68,00	69,69	243,00	249,05	8,60	8,81
5	1,0249	26,00	26,65	74,00	75,84	264,00	270,57	9,50	9,74
6	1,0249	28,00	28,70	78,00	79,94	280,00	286,97	10,30	10,56
7	1,0249	30,00	30,75	83,00	85,07	297,00	304,40	11,00	11,27
8	1,0249	31,00	31,77	88,00	90,19	314,00	321,82	11,60	11,89
9	1,0249	33,00	33,82	93,00	95,32	331,00	339,24	12,10	12,40
10	1,0249	35,00	35,87	98,00	100,44	348,00	356,67	12,60	12,91
11	1,0249	37,00	37,92	103,00	105,56	366,00	375,11	13,10	13,43
12	1,0249	38,50	39,46	108,00	110,69	383,00	392,54	13,60	13,94
13	1,0249	40,00	41,00	113,00	115,81	402,00	412,01	14,20	14,55
14	1,0249	42,00	43,05	118,00	120,94	420,00	430,46	14,60	14,96
15	1,0249	43,50	44,58	122,00	125,04	436,00	446,86	15,00	15,37
16	1,0249	45,00	46,12	127,00	130,16	455,00	466,33	15,50	15,89
17	1,0249	47,50	48,68	132,00	135,29	472,00	483,75	15,90	16,30
18	1,0249	49,00	50,22	137,00	140,41	489,00	501,18	16,40	16,81
19	1,0249	51,00	52,27	142,00	145,54	507,00	519,62	16,90	17,32
20	1,0249	53,00	54,32	147,00	150,66	524,00	537,05	17,30	17,73
21	1,0249	54,00	55,34	152,00	155,78	542,00	555,50	17,70	18,14
22	1,0249	56,00	57,39	157,00	160,91	560,00	573,94	18,20	18,65
23	1,0249	58,00	59,44	162,00	166,03	579,00	593,42	18,70	19,17
24	1,0249	59,00	60,47	167,00	171,16	596,00	610,84	19,10	19,58
25	1,0249	62,00	63,54	172,00	176,28	614,00	629,29	19,50	19,99
26	1,0249	63,00	64,57	177,00	181,41	632,00	647,74	20,20	20,70
27	1,0249	65,00	66,62	182,00	186,53	650,00	666,19	20,60	21,11
28	1,0249	67,00	68,67	187,00	191,66	667,00	683,61	21,00	21,52
29	1,0249	68,00	69,69	191,00	195,76	684,00	701,03	21,30	21,83
30	1,0249	70,00	71,74	197,00	201,91	701,00	718,45	21,70	22,24
31-33	1,0249	73,00	74,82	206,00	211,13	733,00	751,25	22,60	23,16
34-36	1,0249	78,00	79,94	218,00	223,43	776,00	795,32	24,10	24,70
37-39	1,0249	82,00	84,04	229,00	234,70	818,00	838,37	25,00	25,62
40-42	1,0249	87,00	89,17	244,00	250,08	871,00	892,69	27,00	27,67
43-45	1,0249	91,00	93,27	256,00	262,37	914,00	936,76	28,00	28,70
46-48	1,0249	96,00	98,39	268,00	274,67	957,00	980,83	29,00	29,72
49-51	1,0249	101,00	103,51	282,00	289,02	1.008,00	1.033,10	31,00	31,77
52-54	1,0249	104,00	106,59	291,00	298,25	1.039,00	1.064,87	32,00	32,80
55-57	1,0249	107,00	109,66	299,00	306,45	1.070,00	1.096,64	33,00	33,82
58-60	1,0249	111,00	113,76	310,00	317,72	1.108,00	1.135,59	34,50	35,36
61-65	1,0249	115,00	117,86	322,00	330,02	1.149,00	1.177,61	36,00	36,90
66-70	1,0249	120,00	122,99	336,00	344,37	1.201,00	1.230,90	38,00	38,95
71-75	1,0249	126,00	129,14	354,00	362,81	1.265,00	1.296,50	40,50	41,51
76-80	1,0249	132,00	135,29	368,00	377,16	1.317,00	1.349,79	42,00	43,05
81-85	1,0249	137,00	140,41	383,00	392,54	1.369,00	1.403,09	44,50	45,61
86-90	1,0249	143,00	146,56	400,00	409,96	1.429,00	1.464,58	46,00	47,15



91-95	1,0249	148,00	151,69	415,00	425,33	1.481,00	1.517,88	47,50	48,68
96-100	1,0249	153,00	156,81	430,00	440,71	1.534,00	1.572,20	50,00	51,25
101-105	1,0249	160,00	163,98	447,00	458,13	1.597,00	1.636,77	52,00	53,29
106-110	1,0249	165,00	169,11	462,00	473,50	1.650,00	1.691,09	53,00	54,32
111-115	1,0249	171,00	175,26	477,00	488,88	1.703,00	1.745,40	55,00	56,37
116-120	1,0249	177,00	181,41	493,00	505,28	1.763,00	1.806,90	57,00	58,42
121-125	1,0249	181,00	185,51	509,00	521,67	1.816,00	1.861,22	59,00	60,47
126-130	1,0249	187,00	191,66	524,00	537,05	1.869,00	1.915,54	61,00	62,52
131-135	1,0249	192,00	196,78	538,00	551,40	1.922,00	1.969,86	62,00	63,54
136-140	1,0249	198,00	202,93	553,00	566,77	1.975,00	2.024,18	63,00	64,57
141-145	1,0249	203,00	208,05	568,00	582,14	2.028,00	2.078,50	65,00	66,62
146-150	1,0249	211,00	216,25	592,00	606,74	2.114,00	2.166,64	67,00	68,67

## 4 Durée du travail

Durée hebdomadaire moyenne du travail sur base annuelle : 38 h.

CCT du 25 juin 1997(45.322), modifiée par la CCT du 27 septembre 2001 (59.231)

KB 25/05/1999 - BS 04/12/1999

KB 28/02/2003 - BS 02/05/2003

CCT du 25 juin 1997 entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 1998 pour une durée indéterminée.

CCT du 27 septembre 2001 entre en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2002 pour une durée indéterminée.

### 10 Jours fériés légaux (art.1 AR 18/04/1974) :

Jour de l'an (1/1),  
Lundi de Pâques,  
Fête du Travail (1/5),  
Ascension,  
Lundi de Pentecôte,  
Fête nationale (21/7),  
Assomption (15/8),  
Toussaint (1/11),  
Armistice (11/11),  
Noël (25/12).

Plus d'information sur notre site web :

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/international/detachement/conditions-de-travail/jours-feries>

### 20 Jours de vacances légales :

Le nombre de jours de vacances légales auxquels le travailleur a droit est calculé annuellement en fonction de la somme des jours de travail effectivement prestés et des jours de travail assimilés pendant l'exercice de vacances.

Plus d'information sur notre site web :

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/international/detachement/conditions-de-travail/duree-minimale-des-conges-annuels-payes>