3020000 Commission paritaire de l'industrie hôtelière

Prime de fin d'année....1
Pécule de vacances....8
Ancienneté....14
Primes pour des prestations de nuit....14
Prime pour des prestations de travail les dimanche et jours fériés légaux....18
Heures supplémentaires....18
Complément salarial de flexibilité....19
Pourboires....19
Frais de transport....24
Uniformes de travail....27

Les CCT mentionnées ci-après peuvent être consultées sur le site du SPF ETCS :
http://www.emploi.belgique.be/searchCAO.aspx?id=4708
Le site ne permettant pas de consulter des CCT antérieures à 1999, le texte des CCT plus anciennes est repris dans cette fiche.

Prime de fin d'année

CCT du 27 mars 1991 (27.167), modifiée par les CCT du 11 décembre 1991 (29.530), 31 mai 1995 (38.422), 25 juin 1997 (45.785), 14 février 2001 (56.666) et 30 juin 2003 (67.433)
Octroyant une prime de fin d'année
Tous les articles.
CCT 29.530 du 11 décembre 1991 ajoute un article 4 bis à partir du 1er janvier 1991 ;
CCT 38.442 du 31 mai 1995 remplace l'article 6 à partir du 1er janvier 1995 ;
CCT 45.785 du 25 juin 1997 ajoute une 20e point à l'article 9 à partir du 1er janvier 1997 ;
CCT 56.666 du 14 février 2001 remplace l'article 13 à partir du 1er juin 2001 ;
CCT 67.433 du 30 juin 2003 ajoute une 21e point à l'article 9 à partir du 1er juillet 2003.
Durée de validité: 1er janvier 1991 pour une durée indéterminée.

Chapitre 1 - *Champ d'application*

Art. 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie hôtelière.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, il faut entendre par travailleurs : les travailleurs masculins et les travailleurs féminins.

Chapitre 2 *Conditions et modalités d'octroi*

Art. 2. Les parties conviennent d'octroyer aux travailleurs visés à l'article 1er 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 et 2 :

§1er. 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 2 mois ininterrompus dans le courant de l'année civile.
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.

§ 2. Les employeurs doivent avoir payé au "Fonds social et de garantie des hôtels, restaurants, cafés et entreprises assimilées" les cotisations visées à l'article 14bis, §§ 1 et 2, des statuts fixés par la convention collective de travail du 26 juin 1979 instituant un Fonds de sécurité d'existence et fixant ses statuts, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 22 octobre 1979, modifiée par la convention collective de travail du 26 juin 1986.

A défaut des paiements visés à l'article 14bis, §§ 1 et 2, des statuts fixés par la convention collective de travail du 26 juin 1979, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 22 octobre 1979, modifiée par la convention collective de travail du 26 juin 1986 et en cas de non-respect des obligations administratives, visées à la convention collective de travail du 26 juin 1979 instituant un Fonds de sécurité d'existence et fixant ses statuts, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 22 octobre 1979, modifiée par la convention collective de travail du 26 juin 1986, les dispositions pénales prévues par les lois des 7 janvier 1958 et 18 décembre 1968 concernant les Fonds de sécurité d'existence sont d'application aux employeurs.

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. 4 bis est ajouté par la CCT du 11 décembre 1991 (29.530) à partir du 1er janvier 1991.)

Art. 5. Le travailleur ne répondant pas aux conditions visées à l'article 3, § 1er, 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 que l'employeur réponde aux conditions visées à l'article 3,

§ 2, de la présente convention collective de travail et que le travailleur 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.

(L'art. 6 est remplacé par les dispositions de la CCT du 31 mai 1995 (38.422) à partir du 1er janvier 1995.)

Chapitre 3 *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 2 de la présente convention, 1/12e 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.

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° les journées d'incapacité totale de travail suite à un accident de travail;

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 %;

3° les journées de repos de grossesse et d'accouchement : sept semaines avant et huit 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° et 10°, 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 douze 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 partiel;

10° les journées comprises dans une période de maladie ininterrompue d'au moins six mois. L'assimilation est limitée à une période de six mois maximum et la prime due pour cette période correspond à 25 % du montant qui serait dû si le travailleur avait travaillé;

11° pour les pensionnés, la période après la mise à la retraite, et ce jusqu'au 31 décembre de l'année en cours, avec un maximum de six mois d'assimilation;

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, la période de prépension pour l'année pendant laquelle le travailleur est mis en prépension. Cette assimilation vaut pour tous les systèmes de prépension qui sont d'application pour autant que l'employeur en prenne l'initiative.

Ceci veut dire qu'il est octroyé un douzième du montant de la prime de fin d'année par mois "presté" et 20 % du montant restant de la prime de fin d'année pour les mois de prépension et ce jusqu'au 31 décembre de l'année civile en cours;

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 extralégaux accordés au travailleur en exécution d'une convention collective de travail.

(Le ° 20 est ajouté à l'article 9 par la CCT du 25 juin 1997 (45.785) à partir du 1er janvier 1997.)

(Le ° 21 est ajouté à l'article 9 par la CCT du 30 juin 2003 (67.433) à partir du 1er juillet 2003.)

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 4 semaines et un tiers pour autant que les travailleurs répondent aux conditions mentionnées au chapitre 2 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 h/semaine. Pour les travailleurs temporaires rémunérés au pourcentage de service, la dernière rémunération journalière forfaitaire appliquée dans le régime des 5 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 2 de la présente convention se voient octroyer un douzième 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 :

$$\frac{\text{durée hebdomadaire moyenne de travail du travailleur à temps partiel} \times \text{52 semaines}}{\text{12 mois}}$$

Art. 12bis. Les travailleurs temporaires répondant aux conditions mentionnées au chapitre 2 de la présente convention se voient octroyer un douzième 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 :

$$\frac{\text{nombre d'heures prestées durant l'année civile}}{8} = \frac{\text{nombre de jours}}{21{,}666}$$

= prorata de la prime de fin d'année

Chapitre 4 - *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 au moyen d'un chèque.

Le travailleur peut demander à ce que sa prime de fin d'année nette soit versée sur son compte bancaire pour autant qu'il ait renvoyé au fonds social et de garantie des hôtels, restaurants, cafés et entreprises assimilées le formulaire adéquat dûment complété et certifié par son institution financière. Si le fonds ne dispose pas du formulaire, la prime de fin d'année nette sera d'office envoyée au travailleur par chèque circulaire.

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.".

Art. 14. Les situations plus favorables acquises par les travailleurs de certaines entreprises en matière de prime de fin d'année sont maintenues.

(L'art. 13 est remplacé par les dispositions de la CCT du 14 février 2001 (56.666) à partir du 1er juin 2001.)

Chapitre 5 - *Dispositions finales*

Art. 15. La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 20 juin 1983, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière, octroyant une prime de fin d'année, modifiée par celle du 29 août 1984 et remplacée par celle du 20 février 1985, rendues respectivement obligatoires par les arrêtés royaux des 16 septembre 1983 (Moniteur belge du 30 novembre 1983), 2 janvier 1985 (Moniteur belge du 23 février 1985), 29 août 1985 (Moniteur belge du 12 octobre 1985) et la convention collective de travail du 11 octobre 1990, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 22 février 1990.

Art. 16. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1991. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

CCT du 27 janvier 2009 (91.035)
Octroyant une prime de fin d'année
Tous les articles.
Durée de validité: 1er octobre 2007 pour une durée indéterminée.

<u>Pécule de vacances</u>

CCT du 9 mai 1972 (1.462)
L'octroi de 2 jours de vacances supplémentaires (premier tiers de la 4ème semaine de vacances
Tous les articles + annexe.
Durée de validité: 1er janvier 1972 jusqu'au 31 décembre 1972, tacitement reconductible chaque année le 1er janvier.

I. Champ d'application.

<u>Article 1er.</u> – La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et au personnel ouvrier et employé des entreprises ressortissant à la C.P.N. de l'industrie hôtelière.

II. Durée des vacances supplémentaires.

Art. 2. – La durée des vacances supplémentaires à octroyer en 1972 est déterminée proportionnellement à la durée des vacances auxquelles le travailleur peut prétendre en 1972 en vertu des dispositions légales.

Le calcul de la durée des vacances supplémentaires se fera suivant le tableau repris en annexe.

Art. 3. – Les vacances supplémentaires peuvent se prendre entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année, sous les mêmes conditions d'octroi que celles fixées par les lois et arrêtés relatifs aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Art. 4. – Les travailleurs qui, soit d'une décision de l'employeur, soit d'une convention conclue au niveau de l'entreprise, se voient déjà attribués des vacances supplémentaires au moins équivalentes à celles prévues par la présente convention, ne pourront pas bénéficier automatiquement de l'application des dispositions prévues. à l'article 2 ci-dessus.

III.- Modalités de paiement.

A. Régime des ouvriers.

1.- Personnel ouvrier permanent

Art. 5. – Le paiement du pécule de vacances afférent au premier tiers de la quatrième semaine de vacances est dû par l'employeur aux ouvriers qui réalisent les deux conditions suivantes :

1° avoir droit au pécule ordinaire de vacances ;

2° être au 30 juin 1972, effectivement occupés au travail dans l'entreprise ou se trouver à cette date, dans une période d'interruption de travail assimilée à du travail effectif, en vertu de la réglementation sur les vacances annuelles.

Pour le personnel rémunéré au salaire fixe, le personnel de cuisine et le personnel rémunéré au pourcentage de service ou au pourboire, ce paiement s'effectue en même temps que la première paie qui suit le 30 juin soit au plus tard le 15 juillet, pour autant que l'employeur ait connaissance des titres de vacances sur base desquels le pécule de vacances afférent au premier tiers de la 4ème semaine de vacances est calculé. Dans le cas contraire, l'employeur paie le pécule de vacances afférent au premier tiers de la. 4ème semaine de vacances lors de la première paie qui suit le jour où il a eu connaissance du montant des titres émis par la Caisse de vacances.

En outre, l'ouvrier ou l'ouvrière qui ont été occupés durant l'année au cours de laquelle les vacances sont prises, mais qui sont, soit en chômages complet et involontaire depuis moins de un mois, soit pensionnés à la date du 30 juin, peuvent

réclamer le montant du pécule de vacances afférent au premier tiers de la 4ème semaine de vacances à leur dernier employeur.
.
Les ayants droit des ouvriers et ouvrières décédés avant le 1er juillet 1972 et qui ont eu des prestations effectives de travail, après le 31 décembre 1970, ou se sont trouvés après cette dernière date, dans une période d'interruption de travail assimilée à une période de travail effectif en vertu de la législation sur les vacances annuelles, ont droit, à charge du dernier employeur, au pécule de vacances afférent au premier tiers de la 4ème semaine de vacances.

Art. 6. – L'employeur déterminera - en partant du pécule net perçu par le travailleur - comme suit le montant brut du pécule de vacances dû en vertu de la présente convention pour l'octroi, en 1972, du premier tiers de la quatrième semaine de vacances :

A.C. 4 S'72 = MmP X 6,173/100 (+)

2.- Travailleurs saisonniers et extras :

Art. 7. – L'ouvrier ou l'ouvrière, occupés comme travailleur saisonnier ou extra, ont droit au pécule de vacances afférent au premier tiers de la 4ème semaine de vacances.

Art. 8. – Comme paiement, ils reçoivent de l'employeur pour chaque journée de travail prestée en 1972 un montant égal à 2/3 p.c. soit 0,67 p.c. du salaire forfaitaire à prendre en considération pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, lorsqu'il s'agit de travailleurs rémunérés au pourcentage de service ou au pourboire, et un montant de 2/3 p.c. soit 0,67 p.c. du salaire en 1972, lorsqu'il s'agit de travailleurs rémunérés à salaire fixe.

Ces montants sont dus en sus des pourcentages de service, des pourboires ou des salaires perçus.

B. Régime des employés.

1. – En cours de contrat :

Art. 9. – En 1972 l'employeur paiera à l'employé la rémunération normale pour le mois pendant lequel celui-ci a pris ses vacances supplémentaires.

2. – En fin de contrat :

Art. 10. – A partir du 1er janvier 1972 l'employeur paie à l'employé appelé sous les armes ou dont le contrat prend fin, un montant complémentaire à celui prévu par les dispositions réglementaires.

Ce montant est égal à 2/3 p.c. soit 0,67 p.c. des rémunérations (réelles ou fictives) gagnées chez lui au cours de l'année 1971 au cas où l'employé n'a pas encore pris ses vacances supplémentaires en 1972.

En outre, l'employeur mentionne dans l'attestation qu'il doit remettre à l'employé, en vertu des dispositions réglementaires, le montant payé complémentairement à celui qui est dû sur la base des dispositions légales ou réglementaires.

IV.- Entrée en vigueur.

Art. 11. – La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 1972 et cesse d'être en vigueur le 1er janvier 1973.
Après le 1er janvier 1973, le premier janvier de chaque année, la présente convention collective de travail sera prorogée par tacite reconduction pour une période d'un an,

(+) A.C. 4 S'72 = abréviation indiquant le montant brut de l'allocation complémentaire due en 1972 pour l'octroi du premier tiers de la 4ème semaine de vacances.
MmP = abréviation indiquant le montant net du pécule légal que perçoit réellement le travailleur de la Caisse de Vacances.

VACANCES ANNUELLES 1972 — ANNEXE

I. OUVRIERS

Régime de travail hebdomadaire réparti sur 6 jours

Nombre de jours de travail prestés au cours de l'exercice de vacances 1972	Durée légale en jours de travail des vacances annuelles 1972	Nombre de jours de vacances supplémentaires en application de l'accord interprofessionnel du 15.6.1971	Vacances 1972 en jours de travail
plus de 275	18	2	20
261 à 275	17	2	19
246 à 260	16	2	18
231 à 245	15	2	17
216 à 230	14	1 1/2	15 1/2
201 à 215	13	1 1/2	14 1/2
186 à 200	12	1 1/2	13 1/2
171 à 185	11	1 1/2	12 1/2
156 à 170	10	1	11
141 à 155	9	1	10
126 à 140	8	1	9
111 à 125	7	1	8
96 à 110	6	1/2	6 1/2
81 à 95	5	1/2	5 1/2
66 à 80	4	1/2	4 1/2
51 à 65	3	1/2	3 1/2
36 à 50	2	0	2
21 à 35	1	0	1
1 à 20	0	0	0

VACANCES ANNUELLES 1972

I. OUVRIERS

Régime de travail hebdomadaire réparti sur 5 jours

Nombre de jours de travail prestés au cours de l'exercice de vacances 1971	Durée légale des vacances en 1972 en jours de travail	Nombre de jours habituels d'inactivité à ajouter à la durée	Nombre de jours de vacances supplémentaires en 1972 en application de l'accord interprofessionnel du 15.6.71	Vacances 1972 en jours de travail + jours habituels d'inactivité
plus de 229	15	3	2	20
217 à 229	15	2	2	19
205 à 216	14	2	2	18
192 à 204	13	2	2	17
180 à 191	12	2	1 1/2	15 1/2
167 à 179	11	2	1 1/2	14 1/2
155 à 166	10	2	1 1/2	13 1/2
142 à 154	10	1	1 1/2	12 1/2
130 à 141	9	1	1	11
117 à 129	8	1	1	10
105 à 116	7	1	1	9
92 à 104	6	1	1	8
80 à 91	5	1	1/2	6 1/2
67 à 79	5	0	1/2	5 1/2
55 à 66	4	0	1/2	4 1/2
42 à 54	3	0	1/2	3 1/2
30 à 41	2	0	0	2
17 à 29	1	0	0	1
1 à 16	0	0	0	0

VACANCES ANNUELLES 1972

II. EMPLOYES

Nombre de mois prestés en 1971	Durée légale en jours des vacances annuelles en 1972	Nombre de jours de vacances supplémentaires en application de l'accord interprofessionnel	Vacances 1972 en jours de travail
12	18	2	20
11	16 1/2	2	18 1/2
10	15	2	17
9	13 1/2	1 1/2	15
8	12	1 1/2	13 1/2
7	10 1/2	1	11 1/2
6	9	1	10
5	7 1/2	1	8 1/2
4	6	1/2	6 1/2
3	4 1/2	1/2	5
2	3	1/2	3 1/2
1	1 1/2		1 1/2

Ancienneté

CCT du 11 février 2008 (87.298), modifiée par la CCT du 15 mai 2008 (88.695)
Détermination des salaires minimums dans l'horeca
Articles 1, 2, 6, 11 au 13, dans l'art.12 dernier alinéa la CCT du 15 mai 2008 (88.695) remplace la chiffre ' 2 560' par '1 300', à partir du 1 octobre 2007.
Durée de validité: 1er octobre 2007 pour une durée indéterminée.

Primes pour des prestations de nuit

CCT du 9 décembre 1998 (49.956), modifiée par les CCT du 27 août 2001 (59.950), 30 juin 2003 (67.736) et 23 octobre 2007 (85.834)
CCT en fixant les conditions de travail et de rémunération des travailleurs fournissant des prestations de travail entre minuit et cinq heures
Tous les articles.

L'art. 4 est modifié par la CCT du 30 juin 2003 (67.736) à partir du 1er juillet 2003 ;
L'art. 5 est modifié par la CCT du 27 août 2001 (58.950) à partir du 1er juillet 2001 ;
L'art. 7 est modifié par la CCT du 23 octobre 2007 (85.834) à partir du 1er janvier 2008.
Durée de validité: 1er avril 1998 pour une durée indéterminée.

Art. 1 La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui ressortissent à la Commission paritaire de l'industrie hôtelière.

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

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.

(L'article 4 est remplacé par les dispositions de la CCT du 30 juin 2003 (67.736) à partir du 1er juillet 2003.)

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, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière relative à l'octroi d'une prime pour des prestations de travail les dimanches et jours fériés légaux.
Si le supplément salarial est supérieur à cette prime, seul l'écart entre la prime et le supplément est dû.

(L'article 5 est remplacé par les dispositions de la CCT du 27 août 2001 (58.950) à partir du 1er juillet 2001.)

Art. 6 Par dérogation à la convention collective de travail du 25 juin 1997, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière, 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.

(L'article 7 est remplacé par les dispositions de la CCT du 23 octobre 2007 (85.834) à partir du 1er janvier 2008.)

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. 11 La présente convention collective de travail remplace :

A. A partir de son entrée en vigueur ::

1° l'arrêté royal du 24 décembre 1968 fixant les mesures d'exécution de l'arrêté royal n° 40 du 24 octobre 1967 relatif au travail des femmes;

2° l'arrêté royal du 5 octobre 1973 rendant obligatoire la convention collective de travail du 12 avril 1973, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie

hôtelière, modifiant la décision du 15 juin 1966, modifiée par les conventions collectives de travail des 23 avril 1970 et 9 mai 1972 de la même Commission, rendues respectivement obligatoires par les arrêtés royaux des 9 septembre 1967, 10 juillet 1970 et 21 septembre 1972, relative aux conditions de travail de certaines catégories de travailleurs et la convention collective de travail du 14 mai 1968 rendue obligatoire par arrêté royal du 23 janvier 1969;

3° l'arrêté royal du 6 février 1974 rendant obligatoire la convention collective du 9 mai 1972, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière, concernant le travail de nuit des jeunes travailleurs.

4°la convention collective de travail du 31 mars 1998, conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie hôtelière, fixant les conditions de travail et de rémunération des travailleurs fournissant des prestations de travail entre minuit et cinq heures (48.572/C0/302).

B. A partir du 1er janvier 1999:

l'arrêté royal du 30 octobre 1991 rendant obligatoire la convention collective de travail du 27 mars 1991, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière, concernant le supplément salarial pour les prestations de nuit.

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

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

CCT du 23 octobre 2007 (85.833)
L'octroi d'une prime pour des prestations de travail les dimanches et jours fériés légaux
Tous les articles.
Durée de validité: 1er juillet 2008 pour une durée indéterminée.

Heures supplémentaires

CCT du 12 avril 1973 (2.001)
Supplément pour le dépassement des limites hebdomadaires
Article unique
Durée de validité: 1er mai 1973 pour une durée indéterminée.

L'art. 4 de la décision du 15.6.66 de la C.P.N. de l'Industrie Hôtelière relative aux conditions de travail de certaines catégories de travailleurs, modifiée par la décision du 9.5.72 de la même C.P.N., rendue obligatoire par l'A.R. du 21.9.72, publié au M.B. du 9.11.72 est à modifier comme suit à partir du 1.5.73 :

Art. 4. Lorsqu'il est fait usage d'une dérogation en vertu de l'art. 24, § 2, l° de la loi du 16.3.71 sur le travail, le dépassement des limites hebdomadaires
de 48 h. ou de 54 h. à partir du 1.5.73
de 47 h. ou de 53 h, à partir du 1.5.74
et de 46 h. ou de 52 h. à partir du 1.5.75, entraîne sans préjudice de l'application de Vert. 29 de la loi précitée, le paiement pour le personnel rémunéré au pourboire ou au service, d'un supplément de salaire horaire minimum, à charge de l'employeur, de 51 p.c. calculé sur le taux forfaitaire correspondant à la fonction exercée.

CCT du 27 août 2007 (58.943)
Octroi d'un crédit d'heures supplémentaires
Tous les articles.
Durée de validité: 1er 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)
Exécution du protocole d'accord du 29 juin 2001, création d'un complément salarial de flexibilité dans les entreprises de catering
Tous les articles, l'art. 5 est remplacé par la CCT du 23 octobre 2007 (85.832) à partir du 1er janvier 2008.
Durée de validité: 1er octobre 2003 pour une durée indéterminée.

Pourboires

CCT du 14 mai 1997 (44.969)
Le mode de répartition des pourboires ou service remis à l'intention de certains travailleurs
Tous les articles + annexe.
Durée de validité: 1er juillet 1997 pour une durée indéterminée.

Article 1 er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie hôtelière pour autant que l'employeur perçoive un pourcentage de service dans l'entreprise ou certaines parties de l'entreprise.

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 chef d'étage 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 troncs 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. 8. La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 8 janvier 1981, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie

hôtelière, fixant le mode de répartition des pourboires ou service remis à l'intention de certains travailleurs, rendue obligatoire par arrêté royal du 17 août 1981.

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

Annexe à la convention collective de travail du 14 mai 1997 fixant le mode de répartition des pourboires ou services remis à l'attention de certains travailleurs.

RESTAURANT

FONCTIONS	AGES	POINTS EN %
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 rest.	22	110
sommelier	22	110
assistant maître d'hôtel restaurant		115
maître d'hôtel restaurant	23	125

BANQUET

FONCTIONS	AG	POINTS EN %
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

BRASSERIE TAVERNE BISTROT

FONCTIONS	AGES	POINTS EN %

garçon de brasserie, taverne bistrot	21	100

CAFE

FONCTIONS	AGES	POINTS EN %
garçon de café	21	100

BAR

FONCTIONS	AGES	POINTS EN %
commis barman	18	77.5
commis barman	20	92.5
barman	22	
responsable barman		100
		110

HOTEL

FONCTIONS	AGES	POINTS EN %
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

SERVICE D'ETAGE

FONCTIONS	AGES	POINTS EN %
commis d'étage	18	95.5
garçon d'étage	-	115
assistant chef d'étage		120

chef d'étage	23	125

DIVERS

FONCTIONS	AGES	POINTS EN %
préposé aux toilettes préposé au vestiaire autres travailleurs	- - -	100 100 100

Frais de transport

CCT du 25 juin 1997 (45.786), modifiée par les CCT du 27 août 2001 (58.949) et du 8 juillet 2009 (95.420)

L'intervention financière de l'employeur dans le prix du transport des travailleurs

Tous les articles.

L'art. 2 et 7 sont remplacés par les dispositions de la CCT du 8 juillet 2009 (95.420) à partir du 1er février 2009 ;

L'art. 9, 5e alinéa est remplacé par la CCT du 27 août 2001 (58.949) à partir du 1er juillet 2001.

Durée de validité: 14 mai 1997 pour une durée indéterminée.

Chapitre Ier - Champ d'application

Art. 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et au personnel ouvrier et employé des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie hôtelière.

CHAPITRE II. Intervention des employeurs

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.

b) Transports en commun publics :

En ce qui concerne les transports en commun publics, à l'exception du transport par train, l'intervention de l'employeur dans le prix des cartes train est fixée selon les modalités ci-dessous 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 km :

Lorsque le prix du transport est proportionnel à la distance, l'intervention de l'employeur est calculée sur la base de la grille dont question à l'article 2, a) de la présente convention collective de travail, sans toutefois pouvoir dépasser 75 p.c. du prix du transport réel.

Lorsque le prix est un prix unitaire, indépendamment de la distance, l'intervention de l'employeur est fixée forfaitairement et s'élève à 71,8 p.c. du prix effectivement payé par le travailleur, sans toutefois pouvoir dépasser le montant de l'intervention de l'employeur calculée sur base de la grille de montants forfaitaires dont question à l'article 2, a) de la présente convention collective de travail, pour une distance de 7 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 au travailleur une indemnité de 0,15 EUR par kilomètre parcouru.

d)) Autres moyens de transport :

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 km, 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.".

(L'art.2 est remplacé par les dispositions de l'art. 2 de la CCT du 8 juillet 2009 (95.420) à partir du 1er février 2009.)

Art. 3. Quand le travailleur utilise un moyen personnel de transport ou une carte des transports en commun publics d'un ou plusieurs voyages et qu'il n'a pas travaillé pendant tout le mois, il a droit à une indemnité pro rata temporis du nombre de journées effectivement travaillées dans le courant du mois civil.

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, pour leurs doubles déplacements vers et de leur lieu de travail, n'ont pas droit à la double intervention prévue au paragraphe 1er.

Art. 7. Les travailleurs occasionnels (extra) bénéficient de l'intervention financière sous les conditions mentionnées à l'article 2 à raison de 1/6 de l'intervention hebdomadaire, prévue par déplacement de et vers le lieu de travail.

(L'art.7 est remplacé par les dispositions de l'art. 3 de la CCT du 8 juillet 2009 (95.420) à partir du 1er février 2009.)

Art. 8. En ce qui concerne le calcul de la distance accomplie soit par chemins de fer (S.N.C.B.), 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 (S.N.C.B. et/ou transport en commun public), il suffit d'additionner les kilomètres indiqués sur les abonnements délivrés par les sociétés de transport respectives.

Chapitre III - Époque de remboursement

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'indemnisera 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'art.9, 5e alinéa est remplacé par la CCT du 27 août 2001 (58.949) à partir du 1er janvier 2001.)

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.

Chapitre IV - Dispositions finales

Art. 11. La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 31 mars 1993, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière, concernant l'intervention financière des employeurs dans le prix du transport des travailleurs, rendue obligatoire par arrêté royal du 30 décembre 1993, modifiée par la convention collective de travail du 31 mai 1995, rendue obligatoire par la convention collective de travail du 8 décembre 1995.

Art. 12. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 14 mai 1997. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Uniformes de travail

CCT du 22 mars 1989 (22.596), modifiée par les CCT du 25 juin 1997 (45.789) et du 23 octobre 2007 (85.824)
Uniformes de travail
Tous les articles.
La CCT 45.789 du 25 juin 1997 ajoute un article 2 bis et remplace l'art. 6 à partir du 14 mai 1997 ;
La CCT 85.824 du 23 octobre 2007, modifiée l'art.4 à partir du 1er octobre 2007.
Durée de validité: 1er avril 1989 pour une durée indéterminée.

CHAPITRE 1er - Champ d'application

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs et travailleuses des entreprises ressortissant â la Commission paritaire de L'industrie hôtelière.

Cette convention collective de travail correspond, entre autres, en ce qui concerne les travailleurs dont la profession impose le port d'un uniforme, à l'exception reprise à l'article 103bis, 1, deuxième alinéa, 4° du règlement général pour la protection du travail.
CHAPITRE II - Uniformes de travail

Art. 2. Conformément eux traditions et usages de L'industrie hôtelière, Les travailleurs dont la fonction impose Le port d'un uniforme sont censés, pour exercer leur profession, disposer des uniformes de travail standardisés, énumérés ci-dessous :

A. Personnel cuisinier

Homme : veste blanche et pantalon dits »de cuisinier», en toile ou coton, toque ou bonnet blanc, tablier et fichu dit « tour de cou »

Femme : cache-poussière blanc en toile ou coton, bonnet blanc, tablier et fichu dit « tour de cou».

B. Personnel de salle

Maitre d'hôtel : habit noir classique complet, nœud noir ou smoking noir classique, nœud noir, souliers et chaussettes noirs.

Premier chef de rang, sommelier, chef et demi-chef de rang, garçon limonadier : habit noir classique complet, nœud blanc ou noir, souliers et chaussettes noirs, ou smoking noir complet, nœud noir, souliers et chaussettes noirs, ou veston blanc, pantalon noir, chemise blanche, nœud ou cravate, souliers et chaussettes noirs, ou veste blanche dite 'de limonadier', pantalon noir, souliers et chaussettes noirs, ou chemise blanche, nœud noir„ pantalon noir, souliers et chaussettes noirs.

Serveuse : robe noire ou chemisier et jupe noire, avec tablier blanc dit "de serveuse», bus unis, souliers noirs.

Commis et apprentis : veste blanche dite "de Limonadier" ou spencer blanc ou veston blanc avec pantalon noir, souliers et chaussette noirs.

Barman et commis de bar :
Homme u spencer blanc ou veston blanc, avec chemise blanche et col blanc, cravate noire, pantalon noir, souliers et chaussettes noirs.

Femme : comme la serveuse.

C. Personnel d'hôtel

1° Etages :

Femme de chambre : robe noire, tablier blanc dit "de soubrette», souliers noirs et bas unis.

Valet de chambre :pantalon noir, gilet rayé a manches noires, chemise avec col blanc, cravate noire, souliers et chaussettes noirs.

2° Personnel de hall :

Chef concierge : redingote noire coupe "clef d'or", pantalon noir, gilet, chemise blanche, col blanc, cravate noire, souliers et chaussettes noirs.

Bagagiste : soit l'uniforme du concierge, soit l'uniforme du valet de chambre.

Chasseur : spencer ou veste avec col fermé, avec pantalon approprié, souliers et chaussettes noirs.

Concierge, liftier, chef chasseur et adjoint voiturier : complet veston, pantalon approprié, chemise blanche avec col blanc et cravate noire, souliers et chaussettes noirs.

D. Personnel de buffet

Hommes : veste blanche dite de 'limonadier', pantalon noir, souliers et chaussettes noirs.

Femmes : cache – poussière blanc.

E. Autres fonctions que celles reprises sous A, B, C et D

Hommes : veston, pantalon approprié, chemise avec col, souliers et chaussettes.

Femmes : robe ou chemisier et jupe, avec tablier, bas et souliers.

Art. 2 bis. Est assimilé aux uniformes de travail standardisés, tout uniforme de travail mis à disposition des travailleurs par l'employeur qui en impose le port.

(L'art. 2 bis est ajouté par l'art. 2 de la CCT du 25 juin 1997 (45.789), à partir du 14 mai 1997.)

Art. 3 Pour maintenir le caractère d'uniformité des tenues, le choix du type d'uniforme standardisé est déterminé au sein de l'entreprise.

Art. 4. Dans le cas où l'employeur ne fournit pas et n'assure pas l'entretien et le lavage des uniformes standardisés, les travailleurs qui en supportent la charge, reçoivent une indemnité de :

- 1,41 EUR par journée de travail pour la fourniture des uniformes et
- 1,41 EUR par journée de travail pour l'entretien et le lavage des uniformes.

Dans le cas où l'employeur n'assure pas l'entretien et le lavage des uniformes de travail, les travailleurs qui en supportent la charge reçoivent une indemnité de :

- 1,41 EUR par journée de travail pour l'entretien et le lavage des uniformes.

Il est entendu que ces indemnités qui sont le remboursement de charges professionnelles ne peuvent en aucun cas être considérées comme rémunération; dès lors, elles n'entraînent pas la perception de cotisations de sécurité sociale et le précompte professionnel.

Au 1er janvier de chaque année et pour la première fois au 1er janvier 2008, ces indemnités sont indexées 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 indemnités indexées sont arrondies à l'eurocent directement supérieur si la troisième décimale est égale ou supérieure à cinq et à l'eurocent directement inférieur si la troisième décimale n'atteint pas ce chiffre.
En guise de mesure de transition, au 1er janvier 2008, l'indexation englobera l'évolution réelle entre l'indice de référence 104,77 (c'est-à-dire la moyenne arithmétique de la moyenne quadrimestrielle de l'indice santé de janvier 2007 et celle de février 2007) et la moyenne quadrimestrielle de l'indice santé du mois de novembre 2007.

Est assimilé aux uniformes de travail standardisés, tout uniforme de travail mis à disposition des travailleurs par l'employeur qui en impose le port.".

(L'art. 4 est dernièrement modifié par les dispositions de la CCT du 23 octobre 2007 (85.824) à partir du 1er octobre 2007.)

Art. 5. Quand l'employeur met à la disposition du travailleur un uniforme standardisé, comme prévu à l'article 2, à l'exclusion des souliers, chaussettes et bas unis, et en assure l'entretien en bon état d'usage et le lavage, l'indemnité prévue à l'article 4 n'est pas due.

Art. 6. L'achat d'uniformes de travail non standardisés et non assimilés, dont le port est imposé aux travailleurs de l'entreprise, incombe intégralement à l'employeur qui en impose le port et qui en conserve l'entière propriété.

(L'art. 6 est modifié par l'art. 4 de la CCT du 25 juin 1997 (45.789), à partir du 14 mai 1997.)

Art. 7. Les situations plus favorables acquises au 1er avril 1989 par .les travailleurs de certains établissements en matière d'uniformes de travail leur sont maintenues.

Art. 8. Le port des uniformes de travail est interdit en 'dehors des heures de service.

CHAPITRE III - Dispositions finales

Art. 9. Le présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail conclue le 3 avril 1987 et ratifiée le 5 mai 1987 au sein de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière, concernant les uniformes de travail, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 30 mars 1982.

Art. 10. La présente convention collective de trayait- entre en vigueur Le ter avril 1989. Elle est conclue pour une durée indéterminée.