

# Primes et indemnités

## 5.1. Vêtements de travail

---

Les travailleurs dont la fonction impose le port d'un uniforme sont censés disposer des uniformes de travail standardisés suivants:

- **Personnel cuisinier - Hommes**: veste blanche et pantalon dits "de cuisine" en toile ou coton, toque ou bonnet blanc, tablier et fichu dit "tour de cou" - **Femmes**: cache-poussière blanc en toile ou coton, bonnet blanc, tablier et fichu dit "tour de cou".
- **Personnel de salle - Maître 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", bas unis, souliers noirs. - **Commis et apprentis**: veste blanche dite "de limonadier" ou spencer blanc ou veston blanc avec pantalon noir, souliers et chaussettes noirs.
- **Barman et commis de bar**: **Hommes**: spencer blanc ou veston blanc, avec chemise blanche et col blanc, cravate noire, pantalon noir, souliers et chaussettes noirs.- **Femmes**: comme la serveuse.
- **Personnel d'hôtel – étage - Femme de chambre**: robe noire, tablier blanc dit "de soubrette", souliers noirs et bas unis. - **Valet de chambre**: pantalon noir, gilet rayé à manches

noires, chemise avec col blanc, cravate noire, souliers et chaussettes noirs. - **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.

- **Personnel de buffet - Hommes**: veste blanche dite "de limonadier", pantalon noir, souliers et chaussettes noirs. - **Femmes**: cache-poussière blanc.
- **Autres fonctions - Hommes**: veston, pantalon approprié, chemise avec col, souliers et chaussettes. - **Femmes**: robe ou chemisier et jupe, avec tablier, bas et souliers.

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

Dans le cas où l'employeur ne fournit pas les uniformes standardisés, les travailleurs qui en supportent la charge recevront une indemnité de 1,43 €<sup>1</sup> par journée de travail.

Dans le cas où l'employeur n'assure pas l'entretien et le lavage des uniformes standardisés, les travailleurs qui en supportent la charge recevront une indemnité de 1,43 €<sup>1</sup> par journée de travail.

Ces indemnités ne font pas l'objet de perception de cotisations ONSS ou de précompte professionnel. Ces indemnités sont indexées annuellement au 1<sup>er</sup> janvier.

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.

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

<sup>1</sup> au 01/01/2008

## 5.2. Prime pour le travail du dimanche et des jours fériés

---

Jusqu'au 01/07/2008, cette prime est octroyée pour toute prestation de travail un dimanche ou un jour férié, indépendamment du nombre d'heures prestées. Elle s'élève, pour les travailleurs à temps plein à 12 € par jour. Pour les travailleurs à temps partiel, la prime est déterminée proportionnellement au nombre d'heures de travail hebdomadaire. Par exemple, elle est de 6 € pour un travailleur mi-temps.

À partir du 01/07/2008, la prime est payée par heure: 2 € par heure prestée, avec un maximum de 12 € par jour.

La prime n'est pas octroyée dans les entreprises qui, en exécution d'une convention d'entreprise, accordent des conditions plus favorables en la matière.

5

## 5.3. Indemnité en cas de chômage économique

---

Les travailleurs en chômage économique ont droit à une indemnité de sécurité d'existence s'ils ont au moins 9 mois d'ancienneté dans l'entreprise au moment où le contrat de travail est suspendu pour raison de chômage économique.

L'indemnité s'élève à 0,4689 € par heure, à multiplier par le nombre d'heures prévues à l'horaire de travail le jour où le travailleur est en chômage économique.

Elle est à charge de l'employeur et doit être payée le premier jour de paiement des salaires qui suit la période de chômage économique.

Par année civile, l'indemnité de sécurité d'existence n'est payable que pour les 90 premiers jours ouvrables durant lesquels le travailleur est effectivement en chômage économique. Lorsqu'un travailleur atteint une ancienneté de 9 mois dans l'entreprise, dans une période ininterrompue de chômage économique, les 90 premiers jours ouvrables débutent le premier jour de cette période de chômage économique.

## 5.4. Supplément salarial pour prestations de nuit

---

Les heures prestées **entre 24 heures et 5 heures** du matin donnent droit à un supplément salarial de **1,0705 €<sup>3</sup> par heure**.

Ce montant est indexé chaque année au 1<sup>er</sup> janvier.

Le supplément salarial pour prestations de nuit n'est pas cumulable avec la prime pour le travail du dimanche ou des jours fériés. Néanmoins, si ce supplément salarial est plus élevé que la prime, la différence sera due au travailleur.

Le supplément salarial pour prestations de nuit n'est pas octroyé pour les prestations donnant droit à un sursalaire pour heures supplémentaires.

## 5.5. Prime de flexibilité (restauration collective)

---

Cette prime est octroyée **exclusivement aux travailleurs dans les entreprises de restauration collective<sup>4</sup>**.

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 de sa rémunération de base correspondant au salaire minimum sectoriel de sa catégorie principale, d'un complément de rémunération, dit "complément salarial de flexibilité", horaire ou mensuel.

Le remplacement d'un travailleur, quelle qu'en soit 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.

Le montant<sup>5</sup> du complément salarial de flexibilité est fixé de la manière suivante :

<sup>3</sup> au 01/01/2008

<sup>4</sup> On entend par entreprises de la restauration collective "les 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."

<sup>5</sup> au 01/01/2008

- 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: 0,1183 €
  - de 5 à moins de 10 ans d'ancienneté: 0,1504 €
  - de 10 à moins de 15 ans d'ancienneté: 0,1935 €
  - au moins 15 ans d'ancienneté: 0,2257 €
- b) Pour les travailleurs, dont la catégorie de fonction principale est inférieure à la catégorie VIII, et 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: 0,1828 €
  - de 5 à moins de 10 ans d'ancienneté: 0,2364 €
  - de 10 à moins de 15 ans d'ancienneté: 0,2903 €
  - au moins 15 ans d'ancienneté: 0,3441 €
- c) Pour les travailleurs, dont la catégorie de fonction principale est inférieure à la catégorie VIII, et 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: 0,2150 €
  - de 5 à moins de 10 ans d'ancienneté: 0,2688 €
  - de 10 à moins de 15 ans d'ancienneté: 0,3224 €
  - au moins 15 ans d'ancienneté: 0,3763 €

Ces montants sont indexés au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

Par ancienneté, on entend le nombre d'années écoulées durant lesquelles le travailleur a travaillé au service du même employeur dans un système de flexibilité. Cette ancienneté n'est pas interrompue par un retour temporaire à une seule fonction de référence.

Les employeurs qui attribuent déjà un salaire, primes de flexibilité comprises, équivalent ou supérieur au salaire barémique augmenté du complément salarial de flexibilité, ne doivent pas payer ce supplément salarial, s'ils en ont informé le Président de la Commission Paritaire pour le 20/12/2004 au plus tard.

## 5.6. Prime de fin d'année

---

### ■ 5.6.1. Conditions d'octroi

---

- Pour les travailleurs à **temps plein et à temps partiel**: avoir travaillé dans une même entreprise au moins **2 mois** ininterrompus dans le courant de l'année civile.
- Pour les **travailleurs occasionnels (extras)**: avoir travaillé dans une même entreprise au moins **44 jours** (indépendamment de la durée des prestations journalières) dans le courant de l'année civile.

Le **travailleur licencié** par décision de l'employeur a droit à la prime de fin d'année s'il satisfait aux conditions d'octroi reprises ci-dessus, ou s'il a travaillé pendant 3 ans ininterrompus dans la même entreprise. Le **travailleur licencié pour faute grave n'a jamais droit** à la prime de fin d'année.

Le **travailleur licencié par force majeure** (en cas d'incapacité physique ou psychique établie par certificat médical) qui satisfait aux conditions d'octroi reprises ci-dessus conserve le droit à la prime de fin d'année.

Le **travailleur qui met fin** de sa propre initiative à son **contrat de travail n'a pas droit** à la prime de fin d'année, **sauf** s'il satisfait aux conditions d'octroi reprises ci-dessus et:

- qu'il donne son préavis le 31 décembre, à la fin de son service;
- ou que son délai de préavis se termine au plus tôt le 31 décembre (il n'est pas obligatoire qu'il preste son préavis, si l'employeur lui a demandé de ne pas le prester).
- ou qu'il quitte l'entreprise pour prendre sa pension légale.

### ■ 5.6.2. Montant

---

#### Principe de base

Le montant maximum de la prime de fin d'année correspond à la rémunération mensuelle. Par rémunération, on entend le salaire horaire, la rémunération mensuelle ou la rémunération forfaitaire journalière d'application au mois de décembre. Pour les

travailleurs qui quittent l'entreprise dans le courant de l'année civile, on prend en compte les montants d'application au moment du départ.

Le montant effectif de la prime de fin d'année est fixé au prorata (par douzième) du nombre de jours de travail effectifs ou assimilés pour le travailleur à temps plein et le travailleur occasionnel (extra), et au prorata du nombre d'heures de travail effectives ou assimilées pour le travailleur à temps partiel.

### Calcul pour les travailleurs à temps plein

**Montant maximum de la prime** = rémunération mensuelle  
(4 1/3 semaines)

**Un douzième de prime** est octroyé par tranche de 21,666 jours de prestations effectives en régime de 5 jours/semaine, et de 26 jours de présence effective en régime de 6 jours/semaine

### Calcul pour les travailleurs à temps partiel

**Montant maximum de la prime** = rémunération mensuelle  
(4 1/3 semaines)

**Un douzième de prime** est octroyé par tranche d'un certain nombre d'heures de travail égal à : durée hebdomadaire du travail x 52/12.

### Calcul pour les travailleurs occasionnels ("extras")

**Montant maximum de la prime**

- pour les extras rémunérés au salaire horaire (régime 38 h/sem):  
dernier salaire horaire x 164,67
- pour les extras rémunérés au pourcentage de service: dernière rémunération forfaitaire journalière en régime de 5 jours/semaine x 21,666

**Le nombre de douzièmes de prime octroyé** est égal à : (nombre d'heures prestées dans l'année / 8) / 21,666.

### ■ 5.6.3. Journées assimilées

Sont assimilées à des jours de présence effective :

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

- les journées comprises dans les 12 premiers mois de la période d'incapacité de travail partielle de minimum 66%, consécutive à une incapacité temporaire totale;
- 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;
- 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;
- 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);
- les journées consacrées à l'exercice d'un mandat public et d'obligations syndicales;
- les journées de participation à des stages ou journées d'études consacrées à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale (12 jours maximum par an);
- les journées de grève ou de lock-out;
- la période de chômage partiel;
- les journées comprises dans une période de maladie ininterrompue d'au moins 6 mois. L'assimilation est limitée à une période de 6 mois maximum. La prime due pour cette période correspond à 50% du montant normalement dû en cas de travail;
- 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. Si la période de maladie dure plus longtemps qu'une semaine, il n'y a aucune assimilation à une présence effective. 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 pensionnés, la période après la mise à la retraite, et ce jusqu'au 31 décembre de l'année en cours (maximum 6 mois d'assimilation);

- 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;
- la période de congé extra-légale accordée par l'employeur aux travailleurs étrangers qui rentrent au pays;
- la période entre la date du décès et le 31 décembre de l'année en cours (maximum de 6 mois d'assimilation);
- pour les prépensionnés, la période de prépension pour l'année pendant laquelle le travailleur est mis en prépension. 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;
- les journées légales de vacances;
- les jours fériés rémunérés;
- les journées de repos compensatoire octroyées dans le cadre de la législation sur la réduction du temps de travail;
- les journées de congé éducatif;
- les jours de petit chômage;
- les jours de congé extra-légaux qui sont accordés au travailleur en vertu d'une convention collective de travail.

#### ■ 5.6.4. Date et mode de paiement

Le Fonds Social est chargé de payer la prime de fin d'année, sur base de la déclaration de l'employeur. L'employeur doit lui verser la cotisation prévue.

Le montant de la prime de fin d'année est payé avant le 31 janvier de l'année suivant l'année de référence.

En cas de doute quant au montant de la prime ou de retard dans le paiement, adressez-vous à votre section régionale.

## 5.7. Prime syndicale

### ■ 5.7.1. Conditions d'octroi

Pour avoir droit à la prime syndicale, il faut être membre de la

Centrale Alimentation Horeca Services FGTB au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet de la période de référence (par exemple, au 01/07/2007 pour la prime payée en avril 2008) et être en ordre de cotisation.

Le Fonds Social vous envoie votre attestation par courrier au cours du mois d'avril. Elle reprend toutes les prestations effectuées chez tous vos employeurs sur l'ensemble de la période de référence. Le montant de la prime syndicale y figure également.

### ■ 5.7.2. La période de référence

La période de référence court du 1<sup>er</sup> octobre d'une année civile au 30 septembre de l'année civile suivante. Par exemple, la prime syndicale 2007 porte sur la période qui s'étend du 1<sup>er</sup> octobre 2006 au 30 septembre 2007 et sera payée à partir d'avril 2008.

### ■ 5.7.3. Montant<sup>6</sup>

Le montant maximum est de 128,00 € pour les travailleurs actifs et de 95,10 € pour les travailleurs prépensionnés<sup>7</sup>.

Le montant est calculé sur base des jours de travail et assimilés déclarés par votre employeur à l'O.N.S.S, comme indiqué dans le tableau ci-dessous.

	Nombre de jours déclarés dans le trimestre	Prime
Régime 5 jours/semaine	30 jours ou plus	3/12
	Moins de 30 jours	1/12 par tranche de 10 jours
Régime 6 jours/semaine	36 jours ou plus	3/12
	Moins de 36 jours	1/12 par tranche de 12 jours

### ■ 5.7.4. Comment obtenir cette prime ?

Lorsque vous recevrez votre attestation vérifiez bien vos nom,

<sup>6</sup> Année de référence 2007 (paiement en avril 2008)

<sup>7</sup> Les prépensionnés reçoivent une prime jusqu'à l'âge de la pension. L'année où ils partent en prépension, ils reçoivent en partie une prime comme travailleur actif correspondant aux mois prestés et en partie une prime prépensionné correspondant aux mois de prépension.

adresse, numéro de registre national et numéro de compte en banque.

Transmettez votre attestation à votre délégué ou à votre section régionale de la Centrale Alimentation Horeca Services FGTB. Après vérification de votre affiliation, le paiement sera effectué.