3020000 Commission paritaire de l'industrie hôtelière

Prime de fin d'année **1**
Pécule de vacances **1**
Ancienneté **7**
Eco chèques **7**
Primes pour des prestations de nuit **8**
Prime pour des prestations de travail les dimanche et jours fériés légaux **11**
Heures supplémentaires **12**
Complément salarial de flexibilité **12**
Pourboires **13**
Frais de transport **17**
Uniformes de travail **17**

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 juillet 2010 (101.764)
Modification et coordination de conventions collectives de travail octroyant une prime de fin d'année
Tous les articles.
Durée de validité: 1er janvier 2011 pour une durée indéterminée.

Pécule de vacances

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.

Article 1er. – 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.

Eco chèques

CCT du 20 septembre 2011 (106.717)

Pouvoirs d'achat des travailleurs

Tous les articles.

Durée de validité: 1er janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2012.

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	-	100
préposé au vestiaire	-	100
autres travailleurs	-	100

Frais de transport

CCT du 18 janvier 2012 (111.208)
L'intervention financière de l'employeur dans le prix du transport des travailleurs
Tous les articles.
Durée de validité: 1er janvier 2012 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.