



Eisenbundel Horeca (PC302) 2021-2022

1. Uitgangspunt: een toekomst voor de sector

- 1.1. Strijd tegen zwartwerk en fraude: aanpassing van de cao's op dergelijke wijze dat enkel deugdzame, correcte bedrijven gebruik kunnen maken van afwijkende (voor de werkgever voordelige) regelingen
- 1.2. Aantrekkelijkheid van de sector verbeteren
- 1.3. Aanpassing bevoegdheidsomschrijving PC – problematiek 'nieuw model horeca'
- 1.4. Herziening functieclassificatie: oprichting permanente werkgroep cfr. cao 2019-2020
- 1.5. Problematiek onderaanneming en uitbuiting: verstrenging cao 32bis

2. Koopkracht

- 2.1. Lonen: verhoging van de minimale uurlonen en effectieve lonen met 0,4%.
- 2.2. Eenmalige premie van 500 EUR : aanbeveling van de sector om dit vehikel te gebruiken om de sector aantrekkelijker te maken.
- 2.3. Waardering van de flexibiliteit
 - 2.3.1. Zondagpremie
 - 2.3.1.1. Afschaffing van het plafond (max 12 EUR)
 - 2.3.1.2. mogelijk om te cumuleren met nachtpremie.
 - 2.3.1.3. Indexering van het bedrag
 - 2.3.2. Nachtpremie: de nacht uitbreiden van 22u tot 6u 's ochtends.
 - 2.3.3. Polyvalentiepremie : de cao van de catering voor de hele sector toepassen

2.4. Verplaatsing woonplaats-werkplaats:

2.4.1. Verhoging van de werkgeverstussenkomst tot 100%

2.4.2. Ten laste van de werkgever indien geen openbaar vervoer

2.5. Eindejaarspremie

2.5.1. Gelijktelling van alle dagen arbeidsongeschiktheid: Gelijktelling beperkt tot 7 dagen of vanaf 6 maanden: er is niets tussen de twee!

2.5.2. Aanpassing van de toekenningsvoorwaarde: 2 maanden of 44 dagen werk tijdens de referteperiode

2.5.3. Verduidelijking van de tekst van de cao betreffende de toekenningsvoorwaarden:

2.5.3.1. De beslissing van het paritair comité toepassen (16/11/2016): De ontslagen werknemers die een tegenopzegging geven krijgen altijd hun premie.

2.5.3.2. Problematiek van de werknemers met een contract van bepaalde duur

2.6. Economische werkloosheid:

2.6.1. Afschaffing van de anciënniteit,

2.6.2. Betaalperiode : onbepaalde duur

2.6.3. Indexering

2.7. Ecocheque: gelijktelling van tijdelijke werkloosheid (voor alle reden)

3. **Kwaliteit van de tewerkstelling**

3.1. Waardering van de werknemerservaring door kwalitatieve maatregelen

3.2. Bevorderen van duurzame tewerkstelling via voltijdse contracten van onbepaalde duur

3.3. Beperken en omkaderen van het gebruik van flexijobs, extra's, studenten en interims

3.4. Beperken en omkaderen van de flexibiliteit en polyvalentie om misbruik en te zware werklust te vermijden.

3.5. Werkbaar werk: werkgroep activeren om een cao werkbaar werk te sluiten

4. Problematiek van de eindeloopbaan

- 4.1. SWT: cao op basis van de mogelijkheden die de NAR aanbiedt
- 4.2. Tijdskrediet eindeloopbaan: cao op basis van de mogelijkheden die de NAR aanbiedt (55 en 57 jaar)
- 4.3. Extra verlofdagen voor oude werknemers
- 4.4. Anciënniteitsverlof: Wegwerken van het verschil tussen bedrijven met +50 en -50 werknemers

5. Sociale dialoog

5.1. Syndicale vorming :

- 5.1.1. Verhoging van het aantal dagen naar 10 dagen per jaar
- 5.1.2. Een extra dag in het jaar van de sociale verkiezingen (wederkerend)

5.2. cao syndicale delegatie:

- 5.2.1. Verlaging van de drempel voor een syndicale delegatie tot 30 werknemers;
- 5.2.2. Onderaannemers en interims meetellen in de berekening

6. Vorming

- 6.1. Evolutie naar 5 vormingsdagen voor alle werknemers (wet Peeters): werkgroep 'Groeipad', cfr. cao 2019-2020

7. Varia

- 7.1. Verlenging van de cao's :
 - 7.1.1. Economische werkloosheid
 - 7.1.2. Risicogroepen
- 7.2. Arbeidskledij : actualisering bestaande regeling, cfr. cao 2019-2020
- 7.3. Aanpassing cao arbeidsduur: afschaffing van de afwijking deeltijdsen minimale arbeidsduur
- 7.4. Oprichting van een sectorale preventiedienst (cfr. Prevent Agri in de groene sectoren)
- 7.5. Onderhandelingsvrijheid op bedrijfsvlak