

## RAPPEL DES OBLIGATIONS RELATIVES AU SECTEUR HORECA

Madame, Monsieur,

Afin de vous tenir parfaitement informés des obligations vous incombant, nous vous rappelons les principales règles relatives à l'octroi des indemnités de tenues et des frais de déplacement dues aux travailleurs, des primes de fin d'année, des prestations durant les heures de nuit, des prestations du dimanche et des jours fériés. Nous vous informons également des modalités applicables à la prime unique éco-chèque ainsi que des possibilités de bénéficier de réduction de cotisations ONSS pour les travailleurs fixes.

### **1. En ce qui concerne les indemnités de vêtements**

Selon la convention collective de travail du 22 mars 1989, en tant qu'employeur, vous avez le choix entre :

- 1) Fournir l'uniforme à votre travailleur ;
- 2) Fournir l'uniforme et en assurer l'entretien.
- 3) Payer une indemnité de tenue dans le cas où votre travailleur doit acheter et/ou entretenir lui-même son uniforme.

Aucune indemnité de tenue n'est due si vous fournissez et entretenez vous-même l'uniforme.

Si, par contre, c'est au travailleur de fournir et/ou d'entretenir son uniforme, vous devrez payer une indemnité par jour de travail. Cette indemnité correspond à (montant applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2013):

- 1,62 € par journée de travail pour la fourniture des uniformes ;
- 1,62 € par journée de travail pour l'entretien et le lavage des uniformes.

Ainsi, par exemple, dans le cas où c'est à votre travailleur d'acheter et d'entretenir lui-même son uniforme, vous devrez lui payer une indemnité de 3,24 € par journée de travail.

Cette indemnité de tenue est exonérée de retenues sociales et fiscales et les montants sont indexés chaque année au 1<sup>er</sup> janvier.

## **2. En ce qui concerne les frais de déplacement<sup>1</sup>**

### **Généralités**

Bien que le point de départ soit que vos travailleurs sont eux-mêmes responsables de leur déplacement vers le lieu de travail, vous devrez, dans certains cas, les indemniser pour cela. Les modalités sont traitées ci-dessous par moyen de transport.

Pour les travailleurs qui utilisent différents moyens de transport, vous appliquez consécutivement les différentes réglementations.

Vous payez cette intervention dans les frais de transport de vos travailleurs au moins mensuellement. Sauf si spécifié autrement ci-dessous, nous vous conseillons donc de vous baser sur l'intervention pour une carte-train mensuelle. Les travailleurs venant au travail à l'aide d'un moyen de transport privé, n'encourent des frais que pour les jours où ils travaillent: vous pouvez donc indemniser ces déplacements à l'aide du montant journalier par jour presté. Sauf si dans votre entreprise, ou une certaine division de celle-ci, on travaille dans un régime de 6 jours semaine, il vaut mieux vous baser pour tous les travailleurs, sur les montants dans le régime de 5 jours.

A la demande de l'employeur, le travailleur soumet une attestation/titre de transport, délivré par la SNCB ou une autre société. Pour les cas de déplacement par ses propres moyens, une déclaration, indiquant la distance parcourue, signée par le travailleur remplace l'attestation / titre de transport.

### **Déplacement domicile-lieu de travail**

- **Le travailleur utilise le train pour le déplacement domicile-lieu de travail :**

Votre intervention dépend du nombre de kilomètres (aller simple) et s'élève en moyenne à 75 % du prix de la carte de train en 2<sup>ème</sup> classe. Le tableau ci-dessous mentionne votre intervention dans le prix de la carte-train (article 3 CCT n° 19 octies- montants applicables du 1<sup>er</sup> février 2009 au 31 janvier 2014).

Au cas où, au niveau de l'entreprise, vous attribueriez une intervention supérieure, une convention de tiers payant avec la SNCB peut être intéressante pour vous. Avec une telle convention, vous paierez 80 % des cartes train de vos travailleurs, et la SNCB suppléera les 20 % qui restent. Ainsi vos travailleurs peuvent prendre un abonnement de train gratuit, et la SNCB vous facturera 80 % de ce prix. Pour plus de renseignements à ce sujet, vous pouvez consulter le site [www.b-rail.be](http://www.b-rail.be), ou vous pouvez contacter la SNCB: par téléphone au numéro

---

<sup>1</sup> Bases légales : CCT n° 19octies du 20.02. 2009 relative à l'intervention financière des employeurs dans le prix du transport des travailleurs (AR 28.06. 2009, MB 13.07. 2009), et avis nouvelles mesures en matière d'intervention dans les frais de cartes train pour les bénéficiaires d'une Convention Tiers Payant du secteur privé, (MB 14.10.2004), et CCT 9.09. 2009 relative à l'intervention financière dans les frais de déplacement (n° 99.175), (AR 12.12 2010, MB 7.04.2011 (durée indéterminée à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2009))

02/528.25.28 ou par e-mail à l'adresse: [convention-on-line@b-rail.be](mailto:convention-on-line@b-rail.be). Veuillez tenir compte du fait que la SNCB ne s'engagera encore à conclure de telles conventions que pour autant qu'elle dispose d'un budget suffisant à cet effet.

- **Le travailleur utilise un transport public autre que le train (tram, bus, métro) :**

Vous devez seulement intervenir pour les déplacements de 1 km ou plus.

Si vos travailleurs utilisent pour cela, un abonnement avec un prix forfaitaire (quelle que soit la distance; Buzzypazz, Omnipas, év. en combinaison avec un abonnement train), vous rembourserez 71,8 % du prix payé par le travailleur.

Pour les autres abonnements, à savoir ceux où le prix dépend cependant de la distance pour laquelle l'abonnement est acheté, l'intervention patronale est égale à celle pour les déplacements par train.

- **Le travailleur se déplace avec son véhicule privé**

Lorsque le travailleur se déplace par n'importe quel autre moyen de transport, la même cotisation patronale telle que prévue dans le tableau ci-dessous est octroyée à partir de 1 km.

- **Le travailleur utilise son vélo :**

Vous devrez payer à votre travailleur une indemnité de 0,21 € par kilomètre parcouru, aller et retour.

### **Règle pour les travailleurs occasionnels**

Les travailleurs occasionnels ont également droit à une intervention équivalente à 1/6 de l'intervention hebdomadaire tel que mentionné ci-dessus.

### **Règle spéciales**

Des règles spéciales sont prévues dans certaines situations spécifiques :

- **« Service coupé »** : dans le cas où le travailleur fournit des prestations de travail interrompues au cours d'une même journée de travail et, qu'entre les deux périodes de travail, il n'est pas soumis à l'autorité de son employeur, ni considéré comme étant en période de repos, ni en pause-repas, ce travailleur a droit à une double intervention de l'employeur dans les frais de transport.  
Cette double intervention ne s'applique pas si le travailleur utilise exclusivement un abonnement pour le transport public donnant droit à plusieurs déplacements par jour.
- **Mois incomplet** : dans le cas où le travailleur utilise un moyen de transport privé ou d'une carte pour un ou plusieurs voyage de transport en commun et qu'il ne travaille pas durant 1 mois complet, l'indemnité est calculé à 1/21,66 de l'intervention mensuelle prévue, par jour effectivement presté au cours du mois calendrier.

### **3. En ce qui concerne les primes de fin d'année**

Il est important d'indiquer le motif de sortie du travailleur car la prime annuelle ne lui est pas accordée en cas de démission. Une rupture de commun accord est assimilée à une démission.

A par contre droit à la prime annuelle, le travailleur qui:

- Démissionne et dont le préavis a été donné le 31 décembre de l'année civile, lors de la fin de son service suivant son horaire, comme mentionné au règlement de travail ;
- Démissionne et dont le délai de préavis effectivement presté se termine au plus tôt le 31 décembre ;
- Démissionne et qui ne doit plus, à votre demande, fournir des prestations pendant le délai de préavis, qui est vous est signifié et qui prend fin au plus tôt le 31 décembre ou dans le courant de l'année civile qui suit.

### **4. En ce qui concerne le travail de nuit**

#### **a. Généralités**

Le travailleur qui fournit des prestations de travail entre minuit et 5 heures a droit à un supplément par heure, quel que soit le niveau du salaire horaire.

Dans le cas où ce travailleur n'est plus en mesure d'utiliser un moyen de transport public ou privé et qu'il n'a pas la possibilité de retourner à son domicile avec une autre personne, vous devez pourvoir à son transport si son domicile est éloigné de plus de 5 km du lieu de travail.

Si ce travailleur est occupé à temps partiel, les horaires variables qui prévoient un régime de travail avec des prestations de nuit doivent être portés à sa connaissance au moins 5 jours ouvrables à l'avance par un avis daté affiché à un endroit accessible dans l'entreprise.

Le supplément de salaire ne doit pas être attribué si le travailleur a déjà droit à la prime pour prestations le dimanche et les jours fériés. Toutefois, si le supplément de salaire est plus grand que cette prime, seule la différence entre la prime et le supplément de salaire est due.

Les régimes de travail existants avec prestations de nuit sont accessibles sans limite pour le personnel féminin.

#### b. Les jeunes travailleurs

Dans le secteur Horeca, les jeunes travailleurs ( de plus de 16 ans) ne peuvent plus être occupés après 23 heures, sauf si vous avertissez le chef de district de l'inspection sociale, au préalable et par écrit.

Si les jeunes travailleurs, au moment de la fin de leur travail journalier, ne peuvent plus utiliser un transport en commun pour rentrer à leur domicile, vous devez prévoir leur transport.

Si vous ne prévoyez par le transport, vous devez indemniser leurs frais réels sur base d'une preuve.

### **5. En ce qui concerne le travail du dimanche et du jour férié**

La Commission Paritaire 302 a autorisé le travail du dimanche et chaque prestation effectuée le dimanche ou un jour férié donne droit au paiement d'une prime et ce, quel que soit le nombre d'heures prestées par le travailleur.

Pour les travailleurs à temps partiel, le montant de la prime est déterminé pro rata temporis en fonction du nombre d'heures de travail par semaine ou le nombre moyen d'heures de travail par semaine déterminé dans leur contrat de travail.

Les prestations effectuées les jours fériés donnent également droit à un repos compensatoire, qui doit être accordé dans les 6 semaines qui suivent le jour férié.

Les jeunes travailleurs ne peuvent être occupés plus d'un dimanche sur deux et vous devez avertir, au moins cinq jours avant le dimanche concerné, l'occupation à l'Inspection régionale des Lois Sociales. Si vous souhaitez occuper le jeune travailleur plus qu'un dimanche sur deux, vous pouvez demander l'autorisation à l'inspection.

Remarque : les règles concernant les frais de déplacement, les indemnités de vêtements, les indemnités pour le travail de nuit, du dimanche et des jours fériés s'appliquent également aux étudiants. Pour les apprentis, seules les règles concernant les frais de, les indemnités de vêtements, les indemnités pour le travail du dimanche et des jours fériés s'appliquent.

### **6. En ce qui concerne la prime unique éco-chèque**

Suite à la convention collective du 28 novembre 2013 relative aux éco-chèques, une prime unique de maximum 250 € doit être octroyée aux travailleurs du secteur Horeca en 2013 et en 2014.

Cette prime sera accordée sous la forme d'éco-chèque. Il est toutefois possible de remplacer les éco-chèques soit par des chèques-repas ou la majoration de cotisation patronale dans les chèques-repas, soit en accordant un avantage équivalent, individualisable dans le chef du travailleur. Pour bénéficier de ce remplacement, pour l'année 2013, il faudra signer une convention au niveau de l'entreprise entre les travailleurs et l'employeur **avant le 31**

**décembre 2013.** Pour l'année 2014, cette convention doit être signée au plus tard le **30 novembre 2014.** Veuillez nous contacter dans les plus brefs délais si vous souhaitez établir une telle convention d'entreprise.

La valeur nominale d'un éco-chèque ne peut excéder 10 € par chèque. En tant que secrétariat social, nous nous occupons du calcul de cette prime unique.

Lors de la première remise d'éco-chèques, vous devrez informer les travailleurs du contenu de la liste, jointe à la convention collective de travail n° 98, qui mentionnent les produits ou services à caractère écologique pouvant être acquis au moyen d'éco-chèques. Nous tenons ce document à votre disposition.

## **7. En ce qui concerne la nouvelle réduction de cotisations ONSS pour les travailleurs fixes**

Dans le secteur Horeca, le Ministère des Finances a instauré un système de caisse enregistreuse certifiée. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, l'adhésion à ce système se fera sur une base volontaire et il devrait devenir obligatoire dès 2015.

Si vous y participez volontairement au 1<sup>er</sup> janvier 2014, vous pourrez bénéficier de réductions de cotisations pour les travailleurs fixes à temps plein d'un montant de:

- 800 € de réduction par trimestre pour les travailleurs de moins de 26 ans ;
- 500 € de réduction par trimestre pour les autres travailleurs.

Afin de pouvoir profiter de la réduction, les conditions suivantes doivent être respectées :

1. Il faut qu'un système de caisse soit enregistré auprès du fisc et qu'il soit actif depuis le 1<sup>er</sup> jour du trimestre et tout au long de celui-ci, pour toutes les unités locales Horeca de l'entreprise. Toutefois, une mesure de transition a été mise en place pour permettre aux chefs d'entreprise, qui s'engagent en décembre 2013 à installer volontairement un système de caisse enregistreuse en 2014, de déjà pouvoir bénéficier de la réduction trimestrielle à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, même si aucun système n'est encore activé à cette date dans le commerce en raison de sa pénurie sur le marché. Le délai d'activation a été étendu jusqu'au 28 février 2014.
2. L'entreprise doit compter au maximum 49 travailleurs ;
3. La réduction n'est valable que pour maximum 5 travailleurs temps plein, actifs au sein de l'activité Horeca ;
4. Il faut procéder à un enregistrement journalier de tous les travailleurs de l'activité Horeca (heure d'entrée et de sortie).

Nous restons à votre disposition pour toute question ou information complémentaire.

Le département juridique