

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juli 2024, gesloten in het Paritair Comité voor het hotelbedrijf in uitvoering van het sectorakkoord van 14 januari 2022, betreffende de werkuniformen en de werkkledij.**

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het hotelbedrijf.

Met “werknemers” worden de arbeiders en de bedienden bedoeld zonder onderscheid naar gender.

Hoofdstuk I. Werkuniformen

Art. 2. Dit hoofdstuk stemt overeen met de in artikel IX.3-1, § 2 van de codex over het welzijn op het werk opgenomen uitzondering.

Art. 3. In overeenstemming met de tradities en de gebruiken in de horecasector kunnen bepaalde werknemers verplicht worden een werkuniform te dragen om hun beroep uit te oefenen (bv. keukenpersoneel, kelner, kamermeisje -jongen, een portier).

Het werkuniform mag niet als gewone stads- of vrijetijdskledij worden beschouwd en het dragen van de werkuniformen buiten de werkuren is verboden.

De verplichting tot het dragen van een werkuniform en de omschrijving van het werkuniform wordt door de werkgever per functie gespecificeerd in het arbeidsreglement. Het werkuniform bevat echter steeds een bovendeel en een broek of rok, of gelijkwaardig. Voor keukenpersoneel maakt een hoofddeksel deel uit van het werkuniform, met uitzondering van de afwasser.

Art. 4. De werkgever zorgt, zonder kosten voor de werknemers, voor de aanschaf, en ten gepaste tijden voor de reiniging, herstelling en hernieuwing van het volledige werkuniform.

Hoofdstuk II. Werkkledij

Art. 5. Dit hoofdstuk stemt overeen met de in artikel IX.3-1, §1 van de codex welzijn op het werk.

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de werknemers bedoeld in hoofdstuk I van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst (overeenkomstig artikel IX.3-1, §2 van de codex over het welzijn op het werk), evenmin als op de persoonlijke beschermingsmiddelen die bedoeld zijn om de werknemers te beschermen tegen bepaalde risico's wat hun veiligheid of gezondheid betreft (overeenkomstig Titel 2 van Boek IX van de codex over welzijn op het werk).

Art. 6. De werknemers dragen tijdens hun normale activiteiten – en worden geacht te beschikken over – werkkledij, indien de aard van hun activiteiten bevuilend is.

De keuze van de werkkledij wordt, in samenspraak met de bevoegde preventieadviseur, bepaald door de werkgever en wordt per functie gespecificeerd in het arbeidsreglement. Er kan inzonderheid gedacht worden aan een overall, een pak bestaande uit een broek, een T-shirt en jas, hetzij een stofjas of een voorschoot. De werkkledij mag aan de buitenkant geen opschriften vertonen, behalve de benaming van de onderneming en/of de naam van de werknemer.

Art. 7. De werkgever zorgt, zonder kosten voor de werknemers, voor de aanschaf, en ten gepaste tijde voor de reiniging, herstelling en hernieuwing van de werkkledij.

### Hoofdstuk III. Kledijvergoeding

Art. 8. De werkgever die in afwijking van artikel 4 en van artikel 7 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, de opgelegde werkuniformen zoals bedoeld in hoofdstuk I van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, en de opgelegde werkkledij zoals bedoeld in hoofdstuk II van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, niet aanschaft en/of niet zorgt voor de reiniging, de herstelling en het onderhouden ervan, is de werknemers die dit ten laste nemen de volgende vergoeding verschuldigd:

- 2,08 EUR per effectieve werkdag, voor het aankoop van de uniformen of werkkledij;
- 2,08 EUR per effectieve werkdag, voor de reiniging, de herstelling en het onderhouden van de uniformen of werkkledij.

Het is de werkgever niet toegestaan het opgelegde werkuniform of de opgelegde werkkledij slechts gedeeltelijk ter beschikking te stellen of te onderhouden.

Overeenkomstig artikel IX.3-4, §3 van de codex over welzijn op het werk, moet aan de volgende voorwaarden zijn voldaan wanneer de werknemers zelf instaan voor de reiniging, de herstelling en het onderhoud van hun werkkledij, :

1° uit de resultaten van de risicoanalyse blijkt dat de stoffen waaraan de werknemer tijdens het werk wordt blootgesteld en die ook aanwezig kunnen zijn op de werkkledij van deze werknemer, geen risico kunnen vormen voor de werknemer, andere personen of het milieu, indien de werknemer deze werkkledij mee naar huis neemt;

2° de bevoegde preventieadviseur en het Comité geven een voorafgaand advies over de toelating voor de werknemer om zelf in te staan voor de reiniging, de herstelling of het onderhoud van de werkkledij;

3° de werknemers hebben de nodige instructies ontvangen om de reiniging, de herstelling en het onderhoud van de werkkledij adequaat te verrichten.

Art. 9. Deze vergoedingen, die de terugbetaling van beroepslasten zijn, worden niet beschouwd als loon. Dientengevolge geven ze geen aanleiding tot het innen van bijdragen voor de sociale zekerheid en de bedrijfsvoorheffing.

Op 1 januari van elk jaar en voor de eerste keer op 1 januari 2025 wordt deze vergoeding geïndexeerd in functie van de reële evolutie van het viermaandelijks gemiddelde van het gezondheidsindexcijfer van de laatste 12 maanden (november jaar -1 tegenover november jaar -2).

Het quotiënt dat bekomen wordt door de deling van het bedoelde indexcijfer van november jaar -1 en dat van november jaar -2, vermeldt 5 decimalen en wordt afgerond naar het hoger cijfer indien het zesde decimaal gelijk is aan of groter is dan vijf.

De geïndexeerde vergoedingen worden afgerond op de onmiddellijk hogere eurocent wanneer de derde decimaal gelijk is aan of groter is dan vijf en op de onmiddellijk lagere eurocent wanneer de derde decimaal dit cijfer niet bereikt.

Art. 10. De werkgever die een werkuniform of werkkledij, zoals voorzien in hoofdstuk I en II, ter beschikking van de werknemers stelt met uitsluiting van schoenen, sokken en effen kousen, en hij voor het onderhoud, de reiniging en de herstelling ervan verzekert en ze wast, dient de vergoeding voorzien in het artikel 8 niet te betalen.

Art. 11. De verworven gunstiger voorwaarden welke de werknemers van sommige ondernemingen inzake werkuniformen of werkkledij op 1 september 2024 verworven hebben, blijven gehandhaafd.

#### Hoofdstuk IV. Slotbepalingen

Art. 12. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 22 maart 1989 betreffende de werkuniformen, gesloten in het paritair comité voor het hotelbedrijf, nr. 22596, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 september 1989 en meermaals gewijzigd.

Art. 13. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 september 2024. Zij is gesloten voor onbepaalde duur en kan door elk van de partijen worden opgezegd mits een opzeggingstermijn van drie maanden met een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het hotelbedrijf en de daarin vertegenwoordigde organisaties.

**Convention collective de travail du 3 juillet 2024, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière en exécution de l'accord sectoriel du 14 janvier 2022, concernant les uniformes et vêtements de travail**

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.

Par "travailleurs" sont visés les ouvriers et les employés sans distinction de genre.

Chapitre I. Uniformes de travail

Art. 2. Le présent chapitre correspond à l'exception reprise à l'article IX.3-1, § 2 du code du bien-être au travail.

Art. 3. Conformément aux us et coutumes dans le secteur horeca, certains travailleurs peuvent être obligés de porter un uniforme de travail pour exercer leur profession (ex. le personnel de cuisine, les serveurs, les femmes/valets de chambre, les portiers).

L'uniforme de travail ne peut pas être considéré comme une tenue de ville ou de loisirs et le port de l'uniforme de travail en dehors des heures de travail est interdit.

L'obligation de porter un uniforme de travail et la description de celui-ci est spécifiée par l'employeur par fonction au règlement de travail. L'uniforme de travail comprend toutefois toujours un haut et un pantalon ou une jupe, ou assimilé. Pour le personnel de cuisine, l'uniforme de travail comprend également un couvre-chef, à l'exception de l'uniforme de travail du plongeur.

Art. 4. L'employeur fournit aux travailleurs, sans frais pour ces derniers, l'uniforme de travail et il en assure le renouvellement, le lavage et l'entretien en temps utile.

Chapitre II. Vêtement de travail

Art. 5. Le présent chapitre correspond à l'article IX.3-1, §1 du code du bien-être au travail.

Le présent chapitre ne s'applique pas aux travailleurs visés au chapitre I de la présente convention collective de travail (conformément à l'article IX.3-1, §2 du code du bien-être au travail), ni aux équipements de protection individuelles visant à protéger la santé et la sécurité des travailleurs contre certains risques (conformément au Titre 2 du Livre IX du code du bien-être au travail).

Art. 6. Les travailleurs portent pendant leurs activités normales – et sont censés disposer d' – un vêtement de travail si la nature de leurs activités est salissante.

Le choix du vêtement de travail est déterminé par l'employeur, en concertation avec le conseiller en prévention compétent, et est spécifié par fonction au règlement de travail. Il s'agit notamment d'une salopette, d'un ensemble composé d'un pantalon, d'un tee-shirt et d'une veste, d'un cache-poussière ou d'un tablier. Le vêtement de travail ne peut comporter aucune inscription sur l'extérieur, à l'exception de la dénomination de l'entreprise et/ou du nom du travailleur.

Art. 7. L'employeur fournit aux travailleurs, sans frais pour ces derniers, les vêtements de travail et il en assure le renouvellement, le nettoyage et l'entretien en temps utile.

### Chapitre III. Indemnité de tenue

Art. 8. L'employeur qui, en dérogation à l'article 4, et l'article 7 de la présente convention collective de travail, ne fournit pas les uniformes de travail tels que visés au chapitre I de la présente convention collective de travail et le vêtement de travail tel que visé au chapitre II de la présente convention collective de travail et/ou ne veille pas à son nettoyage, sa réparation et son entretien est redevable de l'indemnité suivante aux travailleurs qui s'en chargent:

- 2,08 EUR par journée effective de travail pour la fourniture des uniformes et vêtement de travail et
- 2,08 EUR par journée effective de travail pour le nettoyage, la réparation et l'entretien des uniformes ou vêtement de travail.

L'employeur n'est pas autorisé à ne mettre qu'une partie de l'uniforme ou du vêtement de travail imposé à disposition ou à ne l'entretenir qu'en partie.

Conformément à l'article IX.3-4, §3 du code sur le bien-être au travail, lorsque les travailleurs prennent eux-mêmes en charge le nettoyage, la réparation et l'entretien du vêtement de travail, les conditions suivantes doivent être remplies :

1° il ressort des résultats de l'analyse des risques que les substances auxquelles le travailleur est exposé pendant son travail, et qui peuvent également se trouver sur le vêtement de travail de ce travailleur, ne peuvent pas présenter de risque pour le travailleur, d'autres personnes ou l'environnement, lorsque le travailleur amène ce vêtement de travail à la maison;

2° le conseiller en prévention compétent et le Comité rendent un avis préalable sur l'autorisation pour le travailleur d'assurer lui-même le nettoyage, la réparation ou l'entretien des vêtements de travail;

3° les travailleurs ont reçu les instructions nécessaires afin d'effectuer le nettoyage, la réparation et l'entretien des vêtements de travail de façon adéquate.

Art. 9. Ces indemnités, qui sont le remboursement de frais professionnels, ne sont pas considérées comme rémunération. Dès lors, elles n'entraînent pas la perception de cotisations de la sécurité sociale et le précompte professionnel.

Au 1er janvier de chaque année et pour la première fois au 1<sup>er</sup> janvier 2025, 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.

Art. 10. L'employeur qui met à disposition des travailleurs un uniforme de travail, comme prévu aux chapitres I et II, à l'exception des chaussures, chaussettes et bas unis, et en assure l'entretien et la réparation et le lave, ne doit pas payer l'indemnité visée à l'article 8.

Art. 11. Les conditions plus favorables acquises dont les travailleurs de certaines entreprises bénéficient en matière d'uniformes de travail et de vêtement de travail au 1<sup>er</sup> septembre 2024, sont maintenues.

#### Chapitre IV. Dispositions finales

Art. 12. La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 22 mars 1989 concernant les uniformes de travail, conclue au sein de la commission paritaire de l'industrie hôtelière, n° 22596, rendue obligatoire par arrêté royal du 12 septembre 1989 et modifiée à de nombreuses reprises.

Art. 13. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2024. Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de 3 mois adressé par lettre recommandée à la poste au président de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière et aux organisations y représentées.