

Convention collective de travail du 3 décembre 2002, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie hôtelière en exécution du protocole d'accord du 3 avril 2001, relative au maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un changement dans l'exécution de contrats portant sur la préparation et/ou le service de repas et de boissons, avec ou sans services complémentaires, dans les locaux du bénéficiaire desdits services.

Vu la directive 77/187 du Conseil, du 14 février 1977, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements et de parties d'établissements (JO L 61, p. 26) ;

Vu la convention collective n° 32 bis, du 7 juin 1985, conclue au sein du Conseil national du travail, concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après faillite ou concordat judiciaire par abandon d'actif, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 25 juillet 1985 (M.B du 9 août 1985);

Vu que la Cour de Justice des Communautés européennes a donné une interprétation très extensive à l'article 1<sup>er</sup> de la directive 77/187 en la déclarant applicable à des hypothèses dans lesquelles une entreprise prestataire de services succédait à une autre entreprise prestataire de services dans l'exécution de contrats conclus avec une entreprise privée, une administration ou un autre organisme public - tel qu'un contrat de nettoyage, de gardiennage ou un contrat portant sur un service d'aide à domicile - sans que les deux entreprises prestataires de services soient unies par un lien contractuel ;

Vu que l'application de cette jurisprudence suppose le maintien d'une entité économique au-delà du transfert ;

Vu que cette condition a suscité de longs débats, tout aussi préjudiciables aux travailleurs qu'aux employeurs du secteur de l'industrie hôtelière;

Collectieve arbeidsovereenkomst van 3 december 2002, gesloten in het Paritair Comité voor het hotelbedrijf, in uitvoering van het protocolakkoord van 3 april 2001, betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van een werkgever wegens een wijziging in de uitvoering van contracten aangaande de bereiding en/of bediening van maaltijden en dranken, met of zonder aanvullende diensten, in de lokalen van de begunstigde van genoemde diensten

Gelet op de Richtlijn 77/187 van de Raad van 14 februari 1977 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der Lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen daarvan (JO L61, p.26);

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst n°32 bis, van 7 juni 1985, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ingevolge de overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst en tot regeling van de rechten van de werknemers die overgenomen worden bij overname van activa na faillissement of gerechtelijk akkoord door boedelafstand, algemeen verbindend verklaard door het koninklijk besluit van 25 juli 1985 (B.S. van 9 augustus 1985);

Gelet op het feit dat Europees Hof van Justitie een zeer ruime interpretatie heeft gegeven aan het artikel 1 van de Richtlijn 77/187 door het van toepassing te maken op de hypothesen waarbij een onderneming die diensten verschaft een andere onderneming die diensten verschaft opvolgt, in de uitvoering van contracten afgesloten met een privé onderneming, een administratie of een ander openbaar organisme - zoals een schoonmaak-, bewakingscontract of een contract voor thuiszorg - zonder dat de twee ondernemingen die diensten verschaffen verbonden zijn door een contractuele band;

Gelet op het feit dat de toepassing van deze rechtspraak het behoud veronderstelt van de economische entiteit na de overgang;

Gelet op het feit dat deze voorwaarde lange debatten heeft veroorzaakt, die even nadeling waren voor werknemers als voor werkgevers van de sector van het hotelbedrijf;

NEERLEGGING-DEPÔT	REGISTR.-ENREGISTR.	NR.
16 -12- 2002	14 -03- 2003	N°

65.728 / 100/302

Que, pour couper court à ces débats, la convention collective de travail n° 14, du 25 juin 1997, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière, relative à l'exécution du protocole d'accord du 14 mai 1997, et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 janvier 1999 (M.B. du 3 mars 1999), a réputé les dispositions de la convention collective n°32bis applicables « à tous les employeurs ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie hôtelière qui obtiennent ou perdent un contrat de sous-traitance soit dans le cadre d'une procédure d'adjudication ou de soumission ou dans le cadre d'une procédure de gré à gré », indépendamment de la question de savoir si l'opération s'accompagnait ou non du maintien d'une entité économique;

Vu que la portée simplificatrice de cette disposition n'a pas été clairement perçue;

Qu'il importe dès lors de redéfinir le champ d'application du principe du maintien des contrats de travail dans le cadre du secteur de l'industrie hôtelière;

Vu qu'il convient de déterminer la sanction applicable aux « cessionnaires » lorsqu'ils ne respectent pas l'obligation de reprendre les travailleurs affectés par le cédant à l'exécution du contrat de prestations de services;

Vu qu'il importe en outre de déterminer les modalités de l'information entre employeurs, d'une part, et entre employeurs et travailleurs, d'autre part,

Vu le protocole d'accord du 29 juin 2001;

Les parties signataires ont conclu, le 3 décembre 2002, au sein de la Commission Paritaire de l'industrie hôtelière :

Article 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.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, il y a lieu d'entendre par "travailleurs" les travailleurs masculins et féminins.

Om een einde te stellen aan deze debatten werden, door de collectieve arbeidsovereenkomst n° 14, van 25 juni 1997, gesloten in het Paritair Comité voor het Hotelbedrijf, in uitvoering van het protocolakkoord van 14 mei 1997, algemeen verbindend verklaard door het Koninklijk besluit van 10 januari 1999 (B.S. van 3 maart 1999), de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst n°32bis van toepassing gesteld "op alle werkgevers die ressorteren onder het Paritair Comité voor het Hotelbedrijf die een onderaannemingscontract verwerven of verliezen ofwel in het kader van een procedure van hergunning of heraanbesteding ofwel in het kader van een procedure van gemeen overleg", onafhankelijk van de vraag of de overgang al dan niet gepaard ging met het behoud van een economische entiteit;

Gelet op het feit dat de vereenvoudigende draagwijdte van deze bepaling niet duidelijk begrepen werd;

Vandaar het belang om het toepassingsgebied van het principe van het behoud van de arbeidsovereenkomsten in het hotelwezen te herdefiniëren;

Dat het passend is om de sanctie te bepalen die van toepassing is op de "cessionarissen" die de verplichting om de werknemers die betrokken waren bij de uitvoering van het contract met betrekking tot het verstrekken van diensten, over te nemen niet naleven;

Gelet op het belang om daarenboven de modaliteiten te bepalen tot uitwisseling van de informatie tussen werkgevers enerzijds en tussen werkgevers en werknemers anderzijds;

Gelet op het protocolakkoord van 29 juni 2001;

Zijn de ondertekenende partijen in het Paritair Comité voor het hotelbedrijf op 3 december 2002 overeengekomen:

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

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "werknemers" verstaan de mannelijke en vrouwelijke werknemers.

Art. 2. La convention collective n°32 bis, du 7 juin 1985, conclue au sein du Conseil national du travail, concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après faillite, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 25 juillet 1985, telle que modifiée en dernier lieu par la convention collective n°32 quinquies du 13 mars 2002, conclue au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par arrêté royal du 14 mars 2002, s'applique lorsque deux entreprises prestataires de services relevant de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière se succèdent, serait-ce après une interruption, pour autant qu'elle soit inférieure à trois mois, dans l'exécution de contrats portant sur la préparation et/ou le service de repas et de boissons, avec ou sans services complémentaires, dans les locaux du bénéficiaire desdits services.

La présente convention collective s'applique que l'opération s'accompagne ou non de la reprise d'une entité économique, et donc quels que soient le nombre de travailleurs ou l'importance des éléments d'actif repris par le cessionnaire.

Art. 3. Aux fins de l'application de la convention collective n°32 bis, on entend par :

- « cédant »: la personne physique ou morale qui détient la qualité d'employeur dans la première entreprise prestataire de services dont il est question à l'article 2;
- « cessionnaire » : la personne physique ou morale qui détient la qualité d'employeur dans la seconde entreprise prestataire de services dont il est question à l'article 2.

Art. 4. Les travailleurs qui, dans la première entreprise prestataire de services, étaient affectés à l'exécution du contrat visé à l'article 2 et dont la relation de travail est toujours en cours au moment du changement d'entreprises prestataires, sont repris par le cessionnaire.

Le cédant peut toutefois convenir avec un ou plusieurs travailleurs que ceux-ci continueront à travailler dans son entreprise. L'accord écrit du travailleur est alors requis.

Art. 2. De collectieve arbeidsovereenkomst nr 32 bis, van 7 juni 1985, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ingevolge de overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst en tot regeling van de rechten van de werknemers die overgenomen worden bij overname van activa na faillissement, algemeen verbindend verklaard door het koninklijk besluit van 25 juli 1985, laatst gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst n° 32 quinquies van 13 maart 2002, gesloten in de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 14 maart 2002, is van toepassing wanneer twee ondernemingen die diensten verstrekken en die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het Hotelbedrijf elkaar opvolgen, zelfs na een onderbreking, voor zover deze minder dan drie maanden duurt, bij de uitvoering van contracten die betrekking hebben op de bereiding en/of bediening van maaltijden en dranken, met of zonder aanvullende diensten, in de lokalen van de begunstigde van genoemde diensten.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing ongeacht of de operatie gepaard gaat met de overname van een economische entiteit, en dus ongeacht het aantal werknemers of de belangrijkheid van de activa die overgenomen worden door de cessionaris.

Art. 3. Voor de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 bis, wordt verstaan onder :

- "cedent": de fysische of juridische persoon die de hoedanigheid heeft van werkgever in de eerste onderneming die diensten verstrekt zoals vermeld in artikel 2;
- "cessionaris": de fysische of juridische persoon die de hoedanigheid heeft van werkgever in de tweede onderneming die diensten verstrekt zoals vermeld in artikel 2;

Art. 4. De werknemers die, in de eerste onderneming die diensten verstrekt, betrokken waren bij de uitvoering van het contract zoals bepaald in artikel 2 en waarvan de arbeidsrelatie nog loopt op het ogenblik van de wijziging van de onderneming die diensten verstrekt, worden overgenomen door de cessionaris.

De cedent kan nochtans met één of meerdere werknemers overeenkomen dat zij tewerkgesteld zullen blijven in zijn onderneming. Het schriftelijk akkoord van de werknemer is dan vereist.

Art. 5. Le cessionnaire, qui contrevient à l'article 4, premier alinéa, de la présente convention collective, est tenu de payer au travailleur non repris, outre l'indemnité de congé, une indemnité forfaitaire équivalente à six mois de rémunération.

Cette indemnité vaut, le cas échéant, indemnité pour licenciement abusif.

Art. 6. §1. Dans les deux jours ouvrables qui suivent la signature du contrat de prestation de services ou la réception de la lettre par laquelle le bénéficiaire de services l'informe que son offre a été retenue, le cessionnaire interroge le cédant sur l'identité, l'ancienneté, le salaire et la fonction de chaque travailleur affecté par celui-ci à l'exécution du contrat de prestations de services auquel il est mis fin, sur le nombre d'heures prestées sur le site et sur son éventuel statut de représentant des travailleurs ou de travailleur protégé.

Cette demande de renseignements, accompagnée de la preuve de l'attribution du contrat de prestations de services, est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'aide du formulaire annexé à la présente convention collective.

Copie de la demande est adressée, sous pli recommandé, aux trois organisations syndicales nationales.

Le cédant transmet les informations demandées, par lettre recommandée, dans les quatorze jours calendrier qui suivent la réception de la demande d'informations. Le cas échéant, il indique au cessionnaire l'identité des travailleurs qui demeurent à son service conformément à l'article 4, deuxième alinéa, de la présente convention collective et transmet la copie de leur accord.

Le fait que le premier employeur omette de notifier au second employeur ces informations ou l'une ou l'autre de ces informations n'a pas d'incidence sur l'application des articles 1 à 5 de la présente convention collective.

4

Art. 5. De cessionaris die artikel 4, 1<sup>ste</sup> alinea, van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst overtreedt, is gehouden om aan de niet overgenomen werknemer, bovenop de opzeggingsvergoeding, een forfaitaire vergoeding gelijk aan het loon van zes maanden, te betalen.

Deze vergoeding vervangt, in voorkomend geval, de vergoeding wegens willekeurig ontslag.

Art. 6. §1. Binnen de twee werkdagen die volgen op de ondertekening van het contract met betrekking tot het verstrekken van diensten of de ontvangst van de brief waarin de begunstigde van de diensten hem in kennis stelt van de aanvaarding van zijn offerte, ondervraagt de cessionaris de cedent over de identiteit, de anciënniteit, het loon en de functie van iedere werknemer die door hem aangesteld werd voor de uitvoering van het contract met betrekking tot het verstrekken van diensten waaraan een einde werd gesteld, over het aantal uren die werden gepresteerd op de site en over zijn eventueel statuut van vertegenwoordiger van de werknemers of van beschermde werknemer.

De vraag voor inlichtingen dient, vergezeld van het bewijs van toekenning van het contract met betrekking tot het verstrekken van diensten, te gebeuren per aangetekend schrijven met ontvangstbewijs, door middel van het in bijlage aan onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst gevoegd formulier.

Een kopie van de vraag dient, per aangetekend schrijven, gericht te worden aan de drie nationale syndicale organisaties.

De cedent maakt de gevraagde inlichtingen over per aangetekend schrijven binnen de 14 kalenderdagen die volgen op de ontvangst van de vraag tot inlichtingen. Indien nodig, deelt hij aan de cessionaris de identiteit mee van de werknemers die in zijn dienst blijven zoals bepaald in artikel 4 ,tweede alinea van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst en overhandigt de kopie van hun akkoord.

Het feit dat de eerste werkgever nalaat aan de tweede werkgever deze inlichtingen of één van deze inlichtingen over te maken heeft geen gevolg op de toepassing van de artikelen 1 tot 5 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

§2. Dès qu'il a connaissance de l'intention de résilier le contrat de prestation de services auquel il est partie et, en tous cas, pendant le délai de préavis afférent à ce contrat, le cédant ne peut plus apporter de modifications aux contrats de travail des travailleurs concernés, et notamment à leur lieu d'exécution, sauf en application de dispositions légales ou réglementaires.

§3. Dans les quatorze jours ouvrables qui suivent la réception des informations pour le cessionnaire et l'envoi des informations pour le cédant, et au plus tard sept jours avant le changement d'entreprises prestataires, les cédant et cessionnaire informent les conseils d'entreprise ou, à défaut, les délégations syndicales et les travailleurs concernés sur la date fixée pour le changement d'entreprise prestataire, le motif de ce changement et ses conséquences pour les travailleurs.

Le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale sont consultés sur ce dernier point.

Art. 7. La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 25 juin 1997, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie hôtelière, relative au maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert d'entreprise ou d'une partie d'une entreprise (45788/CO/302).

Elle produit ses effets le 1<sup>er</sup> décembre 2002 et est conclue pour une durée indéterminée.

La présente convention peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de trois mois adressé par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière et aux organisations y représentées.

9

§2 Vanaf het ogenblik dat hij kennis heeft van de intentie tot opzeggen van het contract voor het leveren van diensten waarvan hij een partij is en, in ieder geval, gedurende de opzegperiode die betrekking heeft op het contract, kan de cedent geen wijzigingen aanbrengen aan de arbeidsovereenkomsten van de betrokken werknemers en meer bepaald aan de plaats van uitvoering, behalve in toepassing van de wettelijke of reglementaire bepalingen.

§3 Binnen de 14 werkdagen die volgen op de ontvangst van de inlichtingen voor de cessionaris en de verzending van de inlichtingen voor de cedent, en laatste 7 dagen voor de wijziging van de onderneming, informeren de cedent en de cessionaris de ondernemingsraden of, bij ontstentenis, de syndicale delegaties en de betrokken werknemers met betrekking tot de datum voor de wijziging van de onderneming, het motief van deze wijziging en de gevolgen voor de werknemers.

De ondernemingsraad of de syndicale delegatie wordt geconsulteerd over dit laatste punt.

Art. 7. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 juni 1997, gesloten in het Paritair Comité voor het hotelbedrijf, betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van een werkgever in geval van overdracht van een onderneming of een gedeelte van een onderneming (45788/CO/302).

Zij heeft uitwerking met ingang van 1 december 2002 en is gesloten voor een onbepaalde tijd.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd door elk van de partijen, mits een opzeggingstermijn van drie maanden bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het hotelbedrijf en aan de daarin vertegenwoordigde organisaties.

**EFFECTIF DU PERSONNEL**

**OCCUPE au ..... par ..... sur le SITE de .....**

Le présent document a pour but de renseigner l'employeur ..... sur l'effectif du personnel que ..... occupe à l'exploitation ..... pour laquelle il a été choisi comme nouveau prestataire de services.

Le document s'inscrit dans le cadre de l'application des dispositions de la C.C.T. conclue au sein de la Commission Paritaire 302 (industrie hôtelière), dont relèvent la ..... et ..... et, par conséquent, les travailleurs de ces employeurs.

**1) RENSEIGNEMENTS GENERAUX CONCERNANT LES TRAVAILLEURS OCCUPES ET TRANSFERES**

Compléter un formulaire par travailleur sur base du modèle en annexe.

**2) LISTE DES TRAVAILLEURS NON TRANSFERES (Joindre copie de l'accord écrit du(des) travailleur(s) concerné(s))**

Nom	Prénom	Fonction exercée



#### 4) AUTRES AVANTAGES OCTROYES

Veillez préciser ci-après les autres avantages dont bénéficieraient les travailleurs.  
Les autres avantages concernent tous les avantages, tant accordés contractuellement qu'à titre de gratification ou de libéralité

##### Exemples :

- complément de salaire (prime variable, prime d'ancienneté, prime de fonction, prime de poste, d'assiduité, etc...)
  - dérogation en matière de durée de travail (par ex. autorisation de travailler une heure en moins, autorisation de départs anticipés, autorisation de ne pas travailler certains jours/heures, etc...)
  - indemnités supplémentaires par rapport à l'intervention légale minimale dans les frais de transports
  - tickets-repas ou indemnités de repas/jour
  - dérogations par rapport à certains travaux (par ex. dispense en matière de travaux « lourds »)
  - vêtements de travail
  - chaussures de travail
  - voiture de société. Si oui, veuillez renseigner le type
- Une intervention de la part du travailleur en compensation de l'usage privé est-elle demandée ?

Nom	Prénom	Nature des avantages











### 9) EVALUATIONS

Veillez renseigner quels travailleurs ont reçu, dans le courant des 24 derniers mois, une lettre d'observation, de blâme, d'avertissement, ainsi que toute sanction prise à leur égard. Joindre une copie du courrier reçu par le travailleur.

Nom	Prénom	Mesure (lettre) ou sanction

### 10) LITIGES

Veillez préciser s'il existe, actuellement, un litige avec ou concernant un travailleur concerné, relativement à son occupation (par ex. salaire non conforme, heures supplémentaires, etc...) Si oui, veuillez nous renseigner quant à la teneur du litige et le montant du litige.

Nom	Prénom	Litige	Montant

### 11) PLAINTE POUR HARCELEMENT MORAL/SEXUEL

Nom	Prénom	Date de la plainte	Victime ou témoin

Nous vous remercions pour votre collaboration.

Il va de soi que le contenu de la présente revêt un caractère strictement confidentiel, qui ne pourra en aucun cas être diffusé.

Certifié sincère, le ....., à .....

Pour (l'employeur) .....

(Nom du signataire) .....

TRAVAILLEUR OCCUPE SUR LE SITE DE.....

---

NOM : ..... PRENOM : .....

ADRESSE : .....

NUMERO DE TELEPHONE : .....

DATE DE NAISSANCE : ..... NUMERO AU REGISTRE NATIONAL : .....

NUMERO DE CARTE SIS : .....

DATE D'ENTRÉE : .....

FONCTION DE REFERENCE HORECA ACTUELLE : .....

ANCIENNETE DANS LA FONCTION ACTUELLE .. .....

OU DANS LA CATEGORIE DE FONCTION ACTUELLE : .....

STATUT : ouvrier - employé -cadre : .....

COMPTE BANCAIRE : .....

PERSONNES FISCALEMENT A CHARGE : ..... conjoint : .....

..... enfants - nombre : .....

SAISIES OU CESSIONS EN COURS : oui - non : .....

FORMULAIRE C131B A RECEVOIR MENSUELLEMENT : oui - non : .....

REGIME DE TRAVAIL : .....

**PERSONEELSBESTAND**

**TEWERKGESTELD op .....** door ..... **op de SITE .....**

Dit document beoogt de werkgever ..... inlichtingen te verschaffen betreffende het personeelsbestand dat .....  
 te werk stelt in de uitbating ..... waarvoor hij werd gekozen als nieuwe dienstverlener.

Dit document past in het raam van de toepassing van de C.A.O. gesloten in het Paritair Comité 302 (hotelbedrijf) onder de bevoegdheid waarvan  
 ..... en ....., en bijgevolg ook de werknemers van deze werkgevers, vallen.

**1) ALGEMENE INLICHTINGEN BETREFFENDE TEWERKGESTELDE EN OVERGENOMEN WERKNEMERS**

Een formulier per werknemer invullen op basis van het model in bijlage 1.

**2) LIJST VAN NIET OVERGENOMEN WERKNEMERS (kopie van schriftelijk akkoord van de betrokken werknemer(s) bijvoegen)**

Naam	Voornaam	Uitgeoefende functie





#### 4) ANDERE TOEGEKENDE VOORDELEN

Gelieve hierna aan te geven welke andere voordelen de werknemers genieten.  
Die andere voordelen behelzen alle voordelen, zowel die welke contractueel worden toegekend als die welke als bonus of als gift verleend worden.

Voorbeelden :

- toeslag bij het loon (veranderlijke premie, anciënniteitspremie, functiepremie, arbeidsplaatspremie, getrouwheidspremie, enz.)
  - afwijking inzake arbeidsduur (b.v. toestemming om een uur minder te werken, toestemming om vervoegd uit te stappen, toestemming om bepaalde dagen of uren niet te werken, enz.)
  - bijkomende vergoedingen t.o.v. de minimum wettelijke tegemoetkoming in de vervoerskosten
  - maaltijdcheques of maaltijd/dagvergoedingen
  - afwijkingen inzake bepaalde arbeid (b.v. vrijstelling van „zwaar” werk)
  - werkkledij
  - werkschoeisel
  - bedrijfswagen. Zo ja, duid het type aan.
- Wordt er een vergoeding gevraagd voor privé-gebruik ?

Naam	Voornaam	Aard van de voordelen









### 9) EVALUATIES

Gelieve te vermelden welke werknemers in de loop van de jongste 24 maanden een nota ter opmerking, berisping, waarschuwing of enige andere sanctie hebben gekregen. Voeg een kopie bij van de aan de werknemer gerichte brief

Naam	Voornaam	Maatregel (nota) of sanctie

### 10) GESCHILLEN

Gelieve te vermelden of er momenteel een geschil bestaat met of betreffende een werknemer met betrekking tot zijn tewerkstelling (b.v. niet-conform loon, overuren enz.). Zo ja, gelieve de reden en het bedrag van het geschil te vermelden

Naam	Voornaam	Geschil	Bedrag

### 11) KLACHT WEGENS PESTEN OF ONGEWENSTE INTIMITEITEN

Naam	Voornaam	Datum van de klacht	Slachtoffer of getuige

Wij danken u voor uw medewerking.

Uiteraard blijft de inhoud van dit document strikt vertrouwelijk en kan hij in geen geval openbaar gemaakt worden.

Voor oprecht verklaard de ....., te .....

Voor (de werkgever) .....

(Naam van de ondertekenende persoon) .....



NAAM : ..... VOORNAAM : .....

ADRES : .....

TELEFOONNUMMER : .....

GEBORTE DATUM : ..... RIJKSREGISTERNUMMER : .....

SIS-KAARTNUMMER : .....

DATUM INDIENSTTREDING : .....

HUIDIGE REFERENTIEFUNCTIE HORECA : .....

ANCIËNNITEIT IN DE HUIDIGE FUNCTIE : .....

OF IN DE HUIDIGE FUNCTIECATEGORIE : .....

STATUUT : arbeider - bediende - kaderpersoneel : .....

BANKREKENING NR. : .....

PERSONEN FISCAAL TEN LASTE : echtgeno(o)t(e) : .....

Kinderen - aantal : .....

LOPENDE BESLAGLEGGINGEN OF OVERDRACHTEN : ja - neen : .....

MAANDELIJKS TE ONTVANGEN FORMULIER C131B : ja - neen : .....

ARBEIDSDUURREGELING : .....