

DÉFINIR LA FONCTION DE VOS TRAVAILLEURS

Dans le secteur Horeca, la classification des fonctions est une obligation légale régie par une convention collective sectorielle.



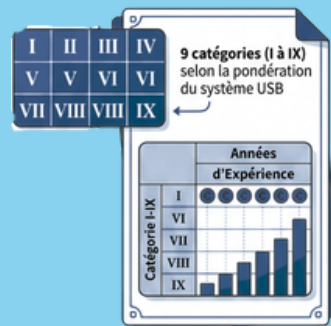
Étape 1 : Déterminer la fonction de référence

Analysez les tâches réelles et trouvez la fonction qui correspond le mieux.



Étape 2 : Identifier la catégorie de fonction

Identifiez la catégorie (de I à IX) liée à cette fonction.



Étape 3 : Insérer le travailleur dans la grille salariale

La catégorie de fonctions détermine le salaire minimum brut du travailleur.

PROGRESSION ET ANCIENNETÉ



Entrée en service : 0 année de fonction

À son engagement, le travailleur commence à l'échelle 0 de sa catégorie.



Après 6 mois : passage à la première année

Le passage s'effectue après 6 mois ou 130 jours prestés (régime 5j/sem) ou 156 jours (régime 6j/sem).



Anniversaire du contrat : progression annuelle

Le travailleur progresse d'un an le 1er jour du mois qui suit la date anniversaire de son contrat au sein de la même catégorie.

PROMOTION



Les travailleurs qui passent dans une catégorie de fonctions supérieure sont insérés dans la grille salariale au premier salaire minimum supérieur au salaire horaire minimum qu'ils avaient avant.

REGLE D'OR : Pas de diminution de salaire



Une promotion ne peut jamais entraîner une diminution du salaire du travailleur.

Cas particulier : travailleur exerçant plusieurs fonctions



La règle de la fonction principale

Si votre travailleur cumule plusieurs fonctions, on retient la fonction pour laquelle il exerce le plus d'heures par semaine.



De la fonction découle la catégorie de fonctions, qui détermine alors le barème salarial applicable.