

Un contrat de travail doit être conclu pour chaque prestation, de manière écrite ou orale. Il s'agira toujours d'un contrat à durée déterminée ou pour des prestations définies.

→ voir aussi *Quel sera mon salaire ?*

→ voir aussi *Existe-t-il des primes et indemnités propres à l'Horeca ?*

PIÈGES ?

- Il s'agit d'un système de prestation à la demande. Les travailleurs n'auront jamais de garantie de pres- ter un minimum d'heure! Ils doivent attendre que l'employeur les contacte et leur propose du travail.
- Le flexi-salaire minimum est en dessous du salaire minimum en vigueur dans le secteur.
- L'employeur ne doit pas appliquer la classification : 2 travailleurs qui exercent la même fonction pour- ront dorénavant avoir des salaires différents !
- Ce système menace clairement l'emploi fixe dans le secteur Horeca !

EXTRAS

Il existe beaucoup d'extras (ou travailleurs occasion- nels) dans l'Horeca. La frontière entre l'emploi de travailleurs à temps partiel et celui des extras est très minime.

Les extras ou les travailleurs occasionnels n'appar- tiennent donc pas au personnel fixe.

L'emploi d'extras diffère du travail à temps partiel, parce qu'il s'agit de prestations individuelles irrégu- lières.

- Un exploitant d'une salle de fête prend contact avec un garçon et ils se mettent d'accord pour que le gar- çon travaille uniquement le 23 novembre. Le garçon est alors un extra.
- Un exploitant de café prend contact avec un garçon et ils se mettent d'accord pour que le garçon tra- vaille chaque samedi et dimanche. Ce garçon est un travailleur à temps partiel.

Dans le cas où un extra travaille à temps plein pen- dant au maximum 2 jours de suite, il ne faut pas de contrat de travail par écrit.

Dans le cas où l'extra ne travaille pas à temps plein pendant ces 2 jours de suite, il faut rédiger un contrat de travail à temps partiel de durée déterminée.

→ voir aussi *Existe-t-il des primes et indemnités propres à l'Horeca ?*



Un système surtout avantageux pour les employeurs

Le statut de travailleur extra donne droit à un forfait très avantageux au niveau des coti- sations sociales par heure ou par jour pour l'employeur. Il a le droit d'utiliser ce système pendant 200 jours par an.

Les travailleurs, eux, ne peuvent être engagés que 50 jours par sous ce statut. Au-delà de ces quotas, les employeurs peuvent toujours engager des extras, mais ils devront payer les cotisations sociales d'un travailleur « normal ».

Il est possible de cumuler les quotas « étudiant » et « extra », sous certaines conditions !