

| | |
|--|---|
| <p align="center">Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 60 jaar</p> | <p align="center">Convention collective de travail relative au régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 60 ans</p> |
| <p>Gesloten op 18/06/2015 in Paritair Comité 302</p> | <p>Conclue le 18/06/2015 au sein de la Commission Paritaire 302</p> |
| <p align="center">Hoofdstuk I. Doel</p> | <p align="center">Chapitre I. Objet</p> |
| <p>Artikel 1 De voorliggende collectieve arbeidsovereenkomst is bedoeld om een sectoraal kader voor werkloosheid met bedrijfstoeslag vast te leggen waarvan op ondernemingsniveau over gunstiger modaliteiten kan worden onderhandeld. Ze is de ononderbroken verlenging van een sectoraal stelsel dat afliep op 31 december 2014.</p> | <p>Article 1 La présente convention collective de travail a pour objet de fixer un cadre sectoriel de chômage avec complément d'entreprise dont des modalités plus favorables peuvent être négociées au niveau des entreprises. Elle constitue une prolongation ininterrompue d'un régime sectoriel ayant expiré le 31 décembre 2014.</p> |
| <p align="center">Hoofdstuk II. Toepassingsgebied</p> | <p align="center">Chapitre II. Champ d'application</p> |
| <p>Artikel 2 § 1. De voorliggende cao is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van ondernemingen behorend tot de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het hotelbedrijf die gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst van arbeider/bediende. § 2. Onder « werknemers » verstaat men zowel de mannelijke als de vrouwelijke werknemers.</p> | <p>Article 2 § 1^{er}. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière qui sont liés par un contrat de travail ouvrier / employé. § 2. On entend par "travailleurs", les travailleurs hommes et femmes.</p> |
| <p align="center">Hoofdstuk III. Recht op bedrijfstoeslag voor ontslagen werknemers</p> | <p align="center">Chapitre III. Droit au complément d'entreprise pour les travailleurs licenciés</p> |
| <p>Artikel 3 Een aanvullende vergoeding wordt toegekend aan werknemers die ontslagen worden om andere redenen dan dringende reden en die voldoen aan de hierna vermelde voorwaarden.</p> | <p>Article 3 Une indemnité complémentaire est octroyée aux travailleurs qui sont licenciés pour des raisons autres que le motif grave et qui satisfont aux conditions précisées ci-après.</p> |
| <p>Artikel 4 § 1. De werknemers moeten voldoen aan leeftijds- en loopbaanvoorwaarden. § 2. De leeftijdsvoorwaarde is 60 jaar. De voormelde leeftijdsvoorwaarde moet worden vervuld binnen de geldigheidsperiode van de voorliggende collectieve overeenkomst en, bovendien, op het einde van de arbeidsovereenkomst. § 3. Bij toepassing van artikel 16, § 2, 2 van het Koninklijk Besluit van 30 december 2014 tot wijziging van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag geldt de volgende loopbaanvoorwaarde: 1° 40 jaar voor mannelijke werknemers; 2° 31 jaar voor vrouwelijke werknemers. De in de vorige alinea beoogde beroepsloopbaan wordt voor werknemers op 32 jaar gebracht vanaf</p> | <p>Article 4 § 1^{er}. Les travailleurs doivent satisfaire à des conditions liées à l'âge et à la carrière. § 2. La condition d'âge est de 60 ans. La condition d'âge susmentionnée doit être remplie dans la période de validité de la présente convention collective et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail. § 3. Par application de l'article 16, § 2, 2° de l'arrêté royal du 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, la condition de carrière est la suivante : 1° 40 ans pour les travailleurs hommes ; 2° 31 ans pour les travailleuses femmes. La carrière professionnelle visée à l'alinéa précédent est portée, pour les travailleuses, à 32 ans à partir du</p> |

| | |
|--|---|
| <p>1 januari 2016 en op 33 jaar vanaf 1 januari 2017. De voormelde loopbaanvoorwaarde moet ten laatste op het einde van de arbeidsovereenkomst worden vervuld.</p> | <p>1er janvier 2016 et, à 33 ans à partir du 1er janvier 2017. La condition de carrière susmentionnée doit être remplie au plus tard au moment de la fin du contrat de travail.</p> |
| Hoofdstuk IV. Toepassingsmodaliteiten | Chapitre IV. Modalités d'application |
| <p>Artikel 5 In geval van overstap van een deeltijdse loopbaanonderbreking, van tijdskrediet, van loopbaanvermindering of van een halftijdse vermindering van de prestaties naar een stelsel van brugpensioen wordt de aanvullende brugpensioenvergoeding berekend op basis van het referteloon dat overeenkomt met het arbeidsstelsel van vóór de vermindering van de arbeidsprestaties.</p> | <p>Article 5 En cas de passage d'une interruption de carrière à temps partiel, d'un crédit-temps, d'une diminution de carrière ou d'une réduction des prestations de travail à mi-temps à un régime de prépension, l'indemnité complémentaire de prépension sera calculée sur la base du salaire de référence correspondant au régime de travail précédant la réduction des prestations de travail.</p> |
| <p>Artikel 6 De werkgever is verplicht om de ontslagen werknemer die bedoeld wordt in artikel 3 en die, op het einde van zijn arbeidsovereenkomst, niet de leeftijd van 62 jaar heeft bereikt, te vervangen voor een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze van wie het arbeidsstelsel gemiddeld minstens hetzelfde aantal arbeidsuren omvat per arbeidscyclus als het arbeidsstelsel van de werkloze met bedrijfstoelage die hij vervangt. De bepalingen uit Hoofdstuk V van het Koninklijk Besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage die betrekking hebben op de vervanging, zijn van toepassing.</p> | <p>Article 6 L'employeur est obligé de remplacer le travailleur licencié visé à l'article 3 et qui, à la fin de son contrat de travail, n'a pas atteint l'âge de 62 ans par un chômeur complet indemnisé dont le régime de travail comprend en moyenne au moins le même nombre d'heures de travail par cycle de travail que le régime de travail du chômeur avec complément d'entreprise qu'il remplace. Les dispositions prévues par le chapitre V de l'arrêté-royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et qui concernent le remplacement sont applicables.</p> |
| <p>Artikel 7 Aan de werknemers die voldoen aan de voorwaarden in het K.B. van 3 mei 2007, zal de aanvullende vergoeding betaald worden door het "Waarborg en Sociaal Fonds voor de hotel-, restaurant-, café- en aanverwante bedrijven". De bijzondere werkgeversbijdragen per werkloze met bedrijfstoelage blijven ten laste van de werkgever.</p> | <p>Article 7 L'indemnité complémentaire sera payée, aux travailleurs qui satisfont aux conditions stipulées à l'A.R. du 3 mai 2007, par le "Fonds Social et de Garantie pour les hôtels, restaurants, cafés et entreprises assimilées". Les cotisations patronales mensuelles particulières pour chaque chômeur avec complément d'entreprise, demeurent à charge de l'employeur.</p> |
| <p>Artikel 8 Alles wat niet expliciet bepaald wordt in de voorliggende collectieve arbeidsovereenkomst wordt geregeld door de bepalingen uit de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad.</p> | <p>Article 8 Tout ce qui n'est pas explicitement prévu dans la présente convention collective de travail est régi par les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du travail.</p> |
| Hoofdstuk V. Geldigheidsduur | Chapitre V. Durée de validité |
| <p>Artikel 9 De voorliggende collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een periode van drie jaar. Ze treedt in werking op 1 januari 2015 en treedt buiten werking op 31 december 2017.</p> | <p>Article 9 La présente convention collective de travail est conclue pour une période de trois ans. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2017.</p> |