

**Convention collective de travail du 15 mai 2018,
conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière,
relative à l'octroi du régime de chômage avec complément d'entreprise à 62 ans**

Chapitre I - Objet

Art. 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.

Chapitre II - Champ d'application

Art. 2. § 1. 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.

Chapitre III - Droit au complément d'entreprise pour les travailleurs licenciés

Art. 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.

Art. 4. § 1. Les travailleurs doivent satisfaire à des conditions liées à l'âge et à la carrière.

§ 2. La condition d'âge est de 62 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 2, § 1 de l'A.R. 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 34 ans à partir du 1^{er} janvier 2018.

La condition de carrière susmentionnée doit être remplie au plus tard au moment de la fin du contrat de travail.

Chapitre IV - Modalités d'application

Art. 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.

Art. 6. 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.

Art. 7. 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.

Chapitre V - Durée de validité

Art. 8. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2018.

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 15 mei 2018,
gesloten in het Paritair Comité voor het hotelbedrijf,
betreffende de toekenning van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vanaf 62 jaar**

Hoofdstuk I - Doel

Art. 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.

Hoofdstuk II - Toepassingsgebied

Art. 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.

Hoofdstuk III - Recht op bedrijfstoeslag voor ontslagen werknemers

Art. 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.

Art. 4. § 1. De werknemers moeten voldoen aan leeftijds- en loopbaanvoorwaarden.

§ 2. De leeftijdsvoorwaarde is 62 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 2, § 1 van het K.B. 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 34 jaar gebracht vanaf 1 januari 2018.

De voormelde loopbaanvoorwaarde moet ten laatste op het einde van de arbeidsovereenkomst worden vervuld.

Hoofdstuk IV - Toepassingsmodaliteiten

Art. 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 brugpensioenen wordt de aanvullende brugpensioenvergoeding berekend op basis van het referteloon dat overeenkomt met het arbeidsstelsel van vóór de vermindering van de arbeidsprestaties.

Art. 6. 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 bedrijfstoeslag blijven ten laste van de werkgever.

Art. 7. 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.

Hoofdstuk V - Geldigheidsduur

Art. 8. De voorliggende collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en treedt buiten werking op 31 december 2018.