

Collectieve arbeidsovereenkomst van 11 december 2024, gesloten in het Paritair Comité voor het Hotelbedrijf, tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2012 tot invoering van het sociaal sectoraal pensioenstelsel

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en hun werknemers die ressorteren onder het Paritair Comité voor het hotelbedrijf en die, in uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2012, gesloten in het Paritair Comité voor het hotelbedrijf, geregistreerd onder het nummer 110552/CO/302 en meermaals gewijzigd, niet zijn uitgesloten van het toepassingsgebied van het sociaal sectoraal aanvullend pensioenstelsel.

Art. 2. In de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 1 wordt punt 3.1.7 vervangen als volgt :

“Referteloon : het brutoloon van een kwartaal zoals gekend in de dmfa onder de codes 01, 03, 04, 07, 14 en 15, toegevoegd in bijlage. De brutolonen voor de arbeiders worden berekend aan 108% en de brutolonen voor de bedienden worden berekend aan 100%.”

Art. 3. In de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 1 wordt punt 3.1.14. vervangen als volgt:

“Werknemers : de werknemers, aangeduid in de Dmfa- code met werknemerskengetal 011, 015, 024, 484 of 0495 (uitgezonderd die leerlingen die vanaf 1 januari van het jaar waarin ze 19 worden, behoren tot één van deze categorieën) en tewerkgesteld bij de werkgevers die ressorteren onder het Paritair Comité voor het Hotelbedrijf en aangeduid in de Dmfa-code onder de werkgeverscategorie 017 of 417, met uitzondering van de gelegenhedswerknemers.”

Art. 4. Bijlage 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 1 van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt vervangen door de bijlage bij onderhavige overeenkomst.

Art. 5. §1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2025 en wordt gesloten voor onbepaalde duur.

§2. Zij kan door één der partijen worden opgezegd mits een opzegging van zes maanden, bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het hotelbedrijf en aan de erin vertegenwoordigde organisaties. De opzegging is alleen geldig voor zover artikel 10 §1, 3° van de WAP is nageleefd.

Code	Omschrijving
<u>1</u>	Alle bedragen die steeds als loon worden beschouwd, met uitzondering van de vergoedingen die onder een andere code worden vermeld.
3	Vergoedingen betaald aan de werknemer in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst die worden uitgedrukt in arbeidstijd.
<u>4</u>	Vergoedingen betaald aan de werknemer in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst die niet worden uitgedrukt in arbeidstijd.
7	Enkel vertrekvakantiegeld, uitbetaald aan bedienden, onderhevig aan bijdragen.
<u>14</u>	Bedrag dat bij de eindafrekening van het enkel vakantiegeld moet bijbetaald worden als de door de nieuwe werkgever uitgekeerde voorschotten niet voldoen en een deel enkel vakantiegeld nog moet uitbetaald worden.
<u>15</u>	Gedeelte enkel vakantiegeld dat de werknemer ontvangt voor vakantiedagen die niet opgenomen kunnen worden, o.a. omwille van ziekte, en die de 24 maanden volgend op het vakantiejaar kunnen opgenomen worden.

Convention collective de travail du 11 décembre 2024, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'Industrie hôtelière, modifiant la convention collective de travail du 28 juin 2012 instaurant le régime de pension sectoriel social

Art. 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et leurs travailleurs qui ressortissent à la Commission Paritaire de l'industrie hôtelière et qui, en exécution de la convention collective de travail du 28 juin 2012, conclue au sein de la Commission Paritaire de l'industrie hôtelière, enregistrée sous le numéro 110552/CO/302, et modifiée à plusieurs reprises, ne sont pas exclus du champ d'application du régime de pension complémentaire sectoriel social.

Art. 2. Dans la convention collective de travail visée à l'article 1, le point 3.1.7 est remplacé comme suit :

“Salaire de référence : le salaire brut d'un trimestre tel que désigné dans la dmfa par les codes 01, 03, 04, 07, 14 et 15, figurant en annexe. Les salaires bruts pour les ouvriers sont calculés à 108 % et les salaires bruts pour les employés à 100 %.”

Art. 3. Dans la convention collective de travail visée à l'article 1, le point 3.1.14 est remplacé comme suit :

« Travailleurs : les travailleurs, désignés dans le code Dmfa par le code travailleur 011, 015, 024, 484 ou 0495 (à l'exception des élèves qui appartiennent à une de ces catégories à partir du 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 19 ans) et occupés par les employeurs ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie hôtelière et désignés dans le code Dmfa par la catégorie d'employeurs 017 ou 417, à l'exclusion des travailleurs occasionnels. »

Art. 4. L'annexe 6 de la convention collective de travail visée à l'article 1 de la présente convention collective de travail est remplacée par l'annexe à la présente convention.

Art. 5. §1. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025 et est conclue pour une durée indéterminée.

§2. Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, adressé par lettre recommandée à la poste au président de la Commission Paritaire de l'industrie hôtelière et aux organisations y représentées. Ce préavis n'est valable que pour autant que l'article 10 §1, 3° de la LPC ait été respecté.



Annexe 6 à la convention collective de travail du 28 juin 2012

Code	Libellé
<u>1</u>	Tous les montants qui sont toujours considérés comme rémunération, à l'exception des indemnités mentionnées sous un autre code.
<u>3</u>	Les indemnités qui sont payées au travailleur lorsqu'il est mis fin au contrat de travail et qui sont exprimées en temps de travail.
<u>4</u>	Indemnités qui sont payées au travailleur lorsqu'il est mis fin au contrat de travail et qui ne sont pas exprimées en temps de travail.
<u>7</u>	Pécule simple de vacances de sortie payé aux employés et soumis aux cotisations.
<u>14</u>	Montant qui lors du décompte annuel du pécule simple de vacances doit être payé complémentirement si le montant avancé par le nouvel employeur ne suffit pas et qu'une partie du pécule simple de vacances doit encore être payée.
<u>15</u>	Partie du pécule simple de vacances que le travailleur perçoit pour les jours de vacances qui ne peuvent pas être pris en raison, entre autres, de maladie et qui peuvent être pris pendant les 24 mois suivant l'année de vacances.