

HOOFDSTUK XVII. — *Vorming, opleiding en preventief stressbeleid*

Art. 44. De ondertekenende partijen verbinden zich ertoe de inspanningen inzake vakopleiding te behouden op hetzelfde niveau als bereikt op 31 december 2014.

Art. 45. *a)* Wanneer arbeid(st)ers in dienst komen van een onderneming, zal bijzondere aandacht worden besteed aan de veiligheid bij het onthaal. Een basisopleiding zal plaats hebben binnen de eerste week. Deze veiligheidsopleiding staat in functie tot de taak en de opdracht van de arbeid(st)er. Vooreerst zal een veiligheidsinitiatie in de directe omgeving van de werkpost worden gegeven, vervolgens zal de veiligheidsproblematiek van de gehele onderneming aan bod komen en dit in overleg met de preventieadviseur en de leden van het CPBW (desgevallend de syndicale afvaardiging). De arbeiders met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur en de interimarbeiders zullen deze onthaalopleiding eveneens krijgen.

*b)* De permanente vorming wordt georganiseerd met het doel de werkgelegenheid van de arbeid(st)ers binnen de onderneming zo maximaal mogelijk te garanderen en hun kansen op de arbeidsmarkt te verbeteren. Deze inspanning heeft tevens tot doel de interne polyvalentiegraad te verhogen.

Art. 46. Jaarlijks wordt per onderneming een vormingsplan en een vormingsrapport opgesteld. Eénmaal per jaar wordt binnen de ondernemingsraad het vormingsplan en rapport besproken. Vervolgens wordt een eindverslag neergelegd in het paritair subcomité.

HOOFDSTUK XVIII. — *Industrieel leerlingenwezen*

Art. 47. Binnen de schoot van het paritair comité werd in 2012 een paritair leercomité opgericht.

HOOFDSTUK XIX. — *Slotbepaling*

Art. 48. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2015 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2016.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 25 maart 2016.

De Minister van Werk,  
K. PEETERS

CHAPITRE XVII. — *Education, formation et politique de prévention du stress*

Art. 44. Les parties signataires s'engagent à maintenir les efforts en matière de formation professionnelle au même niveau que celui atteint au 31 décembre 2014.

Art. 45. *a)* Dès l'entrée en service d'un ouvrier, une attention toute particulière sera portée à la sécurité lors de son accueil. Une formation de base aura lieu durant la première semaine de travail. La formation de sécurité sera mise au point en fonction de la tâche et mission de l'ouvrier. L'ouvrier recevra tout d'abord une initiation sur les aspects de sécurité directement liés à son poste de travail, ensuite la problématique de sécurité en général dans l'entreprise sera éclaircie en concertation avec le conseiller en prévention et les membres du CPPT (éventuellement aussi la délégation syndicale). Les ouvriers avec un contrat à durée déterminée ainsi que les ouvriers intérimaires recevront également cette formation d'accueil.

*b)* La formation permanente sera organisée avec le but de garantir au maximum l'emploi des ouvriers au sein de l'entreprise et en même temps d'améliorer leurs chances sur le marché de l'emploi. Ces efforts ont également pour objectif d'élever le degré de polyvalence interne.

Art. 46. Chaque année, un plan de formation et un rapport de formation sont établis pour chaque entreprise. Une fois par an, le plan de formation et le rapport de formation sont discutés au sein du conseil d'entreprise. Un rapport final est ensuite déposé à la sous-commission paritaire.

CHAPITRE XVIII. — *L'apprentissage industriel*

Art. 47. En 2012, une commission paritaire d'apprentissage a été créée au sein de la commission paritaire.

CHAPITRE XIX. — *Disposition finale*

Art. 48. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2016.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 25 mars 2016.

Le Ministre de l'Emploi,  
K. PEETERS

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,  
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2016/201686]

10 APRIL 2016. — Koninklijk besluit tot vaststelling, voor de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het hotelbedrijf (PC 302) ressorteren, van de voorwaarden waaronder het gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden schorst (1)

FILIP, Koning der Belgen,  
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, artikel 51, § 1, vervangen bij de wet van 30 december 2001 en gewijzigd bij de wet van 4 juli 2011, en § 3, gewijzigd bij de wetten van 29 december 1990 en 26 juni 1992;

Gelet op het advies van het Paritair Comité voor het hotelbedrijf, gegeven op 19 februari 2016;

Gelet op advies 59.048/1 van de Raad van State, gegeven op 17 maart 2016 met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2<sup>o</sup>, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Overwegende dat sterke en onvoorziene schommelingen in de vraag omwille van klimatologische omstandigheden en van fenomenen buiten de wil van de werkgevers in de horecasector, tot gevolg hebben dat deze werkgevers verplicht worden tijdens bepaalde periodes van het jaar de arbeidsovereenkomsten van hun werknemers tijdelijk te schorsen;

Overwegende dat het arbeidsintensief karakter van de sector en het gebrek aan gekwalificeerde werknemers belangrijke inspanningen vergt inzake de opleiding van werknemers en het behoud van dit menselijk kapitaal in de sector;

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,  
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[2016/201686]

10 AVRIL 2016. — Arrêté royal fixant, pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP 302), les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques suspend l'exécution du contrat de travail d'ouvrier (1)

PHILIPPE, Roi des Belges,  
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'article 51, § 1<sup>er</sup>, remplacé par la loi du 30 décembre 2001 et modifié par la loi du 4 juillet 2011, et § 3, modifié par les lois des 29 décembre 1990 et 26 juin 1992;

Vu l'avis de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière, donné le 19 février 2016;

Vu l'avis 59.048/1 du Conseil d'Etat, donné le 17 mars 2016 en application de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Considérant que des variations importantes et imprévisibles dans la demande de par les conditions climatologiques et à cause d'événements indépendants de la volonté des employeurs dans le secteur de l'horeca, ont pour conséquence que ces employeurs se voient contraints, durant certaines périodes de l'année, de suspendre temporairement les contrats de travail de leurs travailleurs;

Considérant que le caractère de forte intensité de main-d'œuvre dans le secteur et l'insuffisance de travailleurs qualifiés exigent un effort important pour la formation des travailleurs et pour le maintien de ce capital humain dans le secteur;

Overwegende dat de regeling van gedeeltelijke arbeid, ten gevolge van deze uitzonderlijke omstandigheden voor de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het hotelbedrijf ressorteren, onvermijdelijk voor een langere duur dan drie maanden moet ingevoerd worden opdat de continuïteit van de tewerkstelling in de sector op een vlotte manier gewaarborgd wordt;

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**Artikel 1.** Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en op de werklieden van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het hotelbedrijf.

**Art. 2.** Bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, mag de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden volledig worden geschorst, of mag er een regeling van gedeeltelijke arbeid worden ingevoerd vanaf de zevende dag volgend op deze van de kennisgeving.

De kennisgeving geschiedt bij aangetekend schrijven gericht aan de werknemer.

**Art. 3.** De duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken mag drie maanden niet overschrijden.

Wanneer de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst de maximumduur van drie maanden heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een nieuwe volledige schorsing of een regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan.

**Art. 4.** De regeling van gedeeltelijke arbeid mag voor een duur van ten hoogste zes maanden worden ingevoerd indien zij minder dan drie arbeidsdagen per week of minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat.

Wanneer de regeling minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat, moet de week waarin er gewerkt wordt ten minste twee arbeidsdagen omvatten. Bij ontstentenis hiervan mag de duur van de regeling van gedeeltelijke arbeid vier weken niet overschrijden.

Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid de maximumduur van zes maanden heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een volledige schorsing of een nieuwe regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan.

**Art. 5.** Het maximum aantal werkloosheidsdagen in een regeling van gedeeltelijke arbeid wordt vastgesteld op vier dagen wanneer het een wekelijkse regeling betreft. Wanneer er één week per twee weken gewerkt wordt, wordt dit maximaantal gebracht op acht in een arbeidsregeling van vijf dagen per week en op tien in een arbeidsregeling van zes dagen per week.

**Art. 6.** Met toepassing van artikel 51, § 1, vijfde lid, van de wet van 3 juli 1978, vermeldt de bij artikel 2 bedoelde kennisgeving de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst zal ingaan en de datum waarop deze schorsing een einde zal nemen en de data waarop de werklieden werkloos zullen gesteld worden.

**Art. 7.** Dit besluit treedt in werking op 1 mei 2016 en treedt buiten werking op 30 april 2018.

**Art. 8.** De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 10 april 2016.

FILIP

Van Koningswege :  
De Minister van Werk,  
K. PEETERS

Nota

(1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad* :  
Wet van 3 juli 1978, *Belgisch Staatsblad* van 22 augustus 1978.  
Wet van 29 december 1990, *Belgisch Staatsblad* van 9 januari 1991.  
Wet van 26 juni 1992, *Belgisch Staatsblad* van 30 juni 1992.  
Wet van 30 december 2001, *Belgisch Staatsblad* van 31 december 2001.  
Wet van 4 juli 2011, *Belgisch Staatsblad* van 19 juli 2011.

Considérant qu'en raison de ces circonstances exceptionnelles pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie hôtelière, il est indispensable que le régime de travail à temps réduit soit instauré pour une durée supérieure à trois mois pour que la continuité de l'emploi dans le secteur soit simplement garantie;

Sur la proposition du Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article 1<sup>er</sup>.** Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie hôtelière.

**Art. 2.** En cas de manque de travail résultant de causes économiques, l'exécution du contrat de travail d'ouvrier peut être totalement suspendue ou un régime de travail à temps réduit peut être instauré à partir du septième jour suivant celui de la notification.

La notification s'effectue par lettre recommandée adressée au travailleur.

**Art. 3.** La durée de la suspension totale de l'exécution du contrat de travail d'ouvrier pour manque de travail résultant de causes économiques ne peut dépasser trois mois.

Lorsque la suspension totale de l'exécution du contrat de travail a atteint la durée maximale de trois mois, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail avant qu'une suspension totale ou un nouveau régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours.

**Art. 4.** Le régime de travail à temps réduit peut être instauré pour une durée maximale de six mois s'il comporte moins de trois jours de travail par semaine ou moins d'une semaine de travail sur deux semaines.

Lorsque le régime comporte moins d'une semaine de travail sur deux, la semaine où il est travaillé doit comporter au moins deux jours de travail. A défaut, la durée du régime de travail à temps réduit ne peut dépasser quatre semaines.

Lorsque le régime de travail à temps réduit a atteint la durée maximale de six mois, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail avant qu'une suspension totale ou un nouveau régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours.

**Art. 5.** Le nombre maximal de journées de chômage dans un régime de travail à temps réduit est fixé à quatre jours quand il s'agit d'un régime hebdomadaire. Lorsqu'il est travaillé une semaine sur deux, ce nombre maximal est porté à huit en régime de cinq jours par semaine et à dix en régime de six jours par semaine.

**Art. 6.** En application de l'article 51, § 1<sup>er</sup>, alinéa 5, de la loi du 3 juillet 1978, la notification visée à l'article 2 mentionne la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin et les dates auxquelles les ouvriers seront mis en chômage.

**Art. 7.** Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2016 et cesse d'être en vigueur le 30 avril 2018.

**Art. 8.** Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 10 avril 2016.

PHILIPPE

Par le Roi :  
Le Ministre de l'Emploi,  
K. PEETERS

Note

(1) Références au *Moniteur belge* :  
Loi du 3 juillet 1978, *Moniteur belge* du 22 août 1978.  
Loi du 29 décembre 1990, *Moniteur belge* du 9 janvier 1991.  
Loi du 26 juin 1992, *Moniteur belge* du 30 juin 1992.  
Loi du 30 décembre 2001, *Moniteur belge* du 31 décembre 2001.  
Loi du 4 juillet 2011, *Moniteur belge* du 19 juillet 2011.