

met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen, welke is gesloten om uitvoering te geven aan artikel 3, § 3, zevende en achtste lid van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, met name een beroepsloopbaan van minstens 35 jaar, waarvan :

- gedurende minstens 5 jaar in de loop van de laatste 10 kalenderjaren vóór het einde van de arbeidsovereenkomst, hetzij gedurende minstens 7 jaar in de loop van de laatste 15 kalenderjaren vóór het einde van de arbeidsovereenkomst, in een zwaar beroep zoals bepaald in artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Deze periodes zijn gerekend van datum tot datum;

- En bovendien minstens 10 kalenderjaren bij de laatste werkgever.

De vermelde leeftijdsvoorwaarde van 60 jaar moet vervuld zijn uiterlijk op 30 juni 2025 en bovendien op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK V. — *Toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad*

Art. 6. Voor al wat niet uitdrukkelijk is bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst, zijn de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad van toepassing, waaronder artikel 4bis dat voorziet in het behoud van de aanvullende vergoeding ten gunste van de werknemer in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag die het werk als loontrekende of als zelfstandige in hoofdberoep hervat.

HOOFDSTUK VI. — *Geldigheidsduur*

Art. 7. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 oktober 2023 en houdt op van kracht te zijn op 30 juni 2025.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt integraal de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2023 over hetzelfde onderwerp (registratienummer 183395).

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 1 september 2024.

De Minister van Werk,  
P.-Y. DERMAGNE

d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd, conclue en exécution de l'article 3, § 3, alinéas sept et huit de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, à savoir une carrière professionnelle d'au moins 35 ans, dont :

- pendant au moins 5 ans durant les 10 dernières années civiles avant la fin du contrat de travail, soit pendant au moins 7 ans durant les 15 dernières années civiles avant la fin du contrat de travail dans un métier lourd défini à l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Ces périodes sont calculées de date à date;

- Et, en outre, au moins 10 ans chez le dernier employeur.

La condition d'âge de 60 ans susmentionnée doit être remplie au plus tard au 30 juin 2025 et, de plus, au moment de la fin du contrat de travail.

CHAPITRE V. — *Application de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du Travail*

Art. 6. 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, et notamment l'article 4bis qui prévoit le maintien de l'indemnité complémentaire au profit du travailleur dans le régime de chômage avec complément d'entreprise qui reprend le travail en tant que salarié ou en tant qu'indépendant à titre principal.

CHAPITRE VI. — *Durée de validité*

Art. 7. La présente convention collective de travail est conclue pour une période déterminée. Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.

La présente convention collective de travail remplace intégralement la convention collective de travail du 28 septembre 2023 sur le même sujet (numéro d'enregistrement 183395).

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 1er septembre 2024.

Le Ministre du Travail,  
P.-Y. DERMAGNE

## FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2024/204386]

12 SEPTEMBER 2024. — 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 wetten van 4 juli 2011 en 15 januari 2018, 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 3 juli 2024;

Gelet op advies 76.982/1/V van de Raad van State, gegeven op 20 augustus 2024, met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, 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;

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;

## SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[2024/204386]

12 SEPTEMBRE 2024. — 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 les lois des 4 juillet 2011 et 15 janvier 2018, 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 3 juillet 2024;

Vu l'avis 76.982/1/V du Conseil d'État, donné le 20 août 2024, en application de l'article 84, § 3, alinéa 1<sup>er</sup>, des lois sur le Conseil d'État, 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;

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;

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 maximumaantal 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 heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2024 en treedt buiten werking op 30 juni 2026.

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

Gegeven te Brussel, 12 september 2024.

FILIP

Van Koningswege :  
De Minister van Werk,  
P.-Y. DERMAGNE

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.  
Wet van 15 januari 2018,  
*Belgisch Staatsblad* van 5 februari 2018.

Sur la proposition du Ministre du Travail,

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 produit ses effets le 1<sup>er</sup> juillet 2024 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2026.

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

Donné à Bruxelles, le 12 septembre 2024.

PHILIPPE

Par le Roi :  
Le Ministre du Travail,  
P.-Y. DERMAGNE

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.  
Loi du 15 janvier 2018,  
*Moniteur belge* du 5 février 2018.