

## Protocolakkoord 2011 – 2012

## Protocole d'accord 2011 - 2012

|   |  |
|---|--|
| <p>Door de sociale partners vertegenwoordigd in het Paritair Comité voor het Hotelbedrijf werd op 14 juli 2011 volgend sociaal akkoord gesloten voor de periode 2011-2012, en dit binnen het kader van de wet van 12 april 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord en het Koninklijk besluit van 28 maart 2011 tot uitvoering van artikel 7, § 1, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen.</p> | <p>Le 14 juillet 2011, les partenaires sociaux représentés au sein de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière ont conclu le présent accord social pour la période 2011-2012 et ce, en restant dans le cadre de la loi du 12 avril 2011 portant la prolongation des mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel et de l'arrêté royal du 28 mars 2011 portant exécution de l'article 7, §1, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.</p> |
| <p>Dit sociaal akkoord is van toepassing op alle werkgevers en alle werknemers die ressorteren onder het Paritair Comité voor het Hotelbedrijf.</p>   | <p>Le présent accord social s'applique à tous les employeurs et tous les travailleurs ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie hôtelière.</p>  |
| <p>De sociale partners zullen in uitvoering van dit sociaal akkoord collectieve arbeidsovereenkomsten neerleggen en vragen ze bij koninklijk besluit algemeen verbindend te verklaren.</p>  | <p>En exécution du présent accord, les partenaires sociaux déposeront des conventions collectives de travail et demanderont qu'elles soient rendues obligatoires par arrêté royal.</p>   |
| <p><b>1. Koopkracht</b></p> <p>1.1. Koopkrachtverhoging</p> <p>Met ingang van 1 januari 2012 worden de sectorale minimumlonen en de effectieve lonen verhoogd met 0,3%<sup>1</sup>. De ondernemingen, die effectieve lonen toepassen die meer dan 0.30% hoger liggen dan de minimumlonen kunnen uiterlijk tot 31.10.2011 opteren ofwel voor een verhoging van het effectieve loon met 0.30% ofwel voor een gelijkwaardig voordeel (beperkt tot 0.30%, verhoogd met de patronale lasten) ten gunste van de werknemers. In elk geval dient het sectoraal minimumloon gerespecteerd te worden.</p>   | <p><b>1. Pouvoir d'achat</b></p> <p>1.1. Augmentation du pouvoir d'achat</p> <p>A partir du 1er janvier 2012, les salaires sectoriels minimums et les salaires effectifs sont majorés de 0,3%<sup>2</sup>. Les entreprises qui appliquent des salaires effectifs supérieurs aux salaires minimums de plus de 0.30% peuvent, jusqu'au 31.10.2011, opter soit pour une majoration des salaires effectifs de 0.30% soit pour un avantage équivalent (limité au 0.30% majoré des charges patronales) au profit de leurs travailleurs. Dans tous les cas, le salaire sectoriel minimum doit être respecté.</p>                              |

<sup>1</sup> Het feit dat deze verhoging van de effectieve lonen gebeurt via een percentuele verhoging is op geen enkele wijze een precedent om de in de sector gebruikelijke wijze van verhoging in de toekomst te verlaten.

<sup>2</sup> Le fait que l'augmentation des salaires effectifs se fasse par une adaptation exprimée en pourcentage ne constitue en aucun cas un précédent pour abandonner, à l'avenir, le mode habituel d'augmentation des salaires dans le secteur.

| 1.2. Ecocheques   | 1.2. Eco chèques   |
|---|--|
| <p>In uitvoering van het sociaal akkoord 2009-2010 wordt aan de werknemers, met uitzondering van de werknemers verbonden met een studentenovereenkomst zoals bepaald door titel VII van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten, die onderworpen zijn aan de solidariteitsbijdragen en met uitzondering van die werknemers die in de referentieperiode onvoldoende prestaties (alook gelijkgestelde periodes) hebben om bij dezelfde werkgever recht te hebben op een premie van minstens 25 euro, een éénmalige premie toegekend van maximum 250 euro in 2011 en een éénmalige premie van maximum 250 euro in 2012, elke bijkomende kost van welke aard dan ook voor de werkgever inbegrepen, met uitsluiting van de administratieve kosten.</p>  | <p>En exécution de l'accord social 2009-2010, les travailleurs, à l'exception des travailleurs liés par un contrat de travail d'étudiants comme défini au titre VII de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail et soumis aux cotisations de solidarité, et à l'exception des travailleurs qui n'ont pas de prestations suffisantes auprès du même employeur pendant la période de référence (et les périodes assimilées) pour avoir droit à une prime de minimum 25 euros, se voient octroyer une prime unique d'un montant maximum de 250 euros en 2011 et une prime unique d'un montant maximum de 250 euros en 2012, tout coût supplémentaire compris pour l'employeur, de quelque nature que ce soit, à l'exclusion des frais administratifs.</p>   |
| <p>Deze premie wordt toegekend onder vorm van ecocheques zoals bedoeld in CAO's nr. 98 en nr. 98bis van de Nationale Arbeidsraad.</p>   | <p>Cette prime est octroyée sous la forme d'éco chèques tels que visés à la CCT n° 98 du Conseil national du travail.</p>  |
| <p>Ondernemingen die vóór 30 november 2009 via een overeenkomst op ondernemingsniveau opteerden voor een gelijkwaardig voordeel, kunnen de premie in 2011 en 2012 op dezelfde of evenwaardige andere manier blijven toekennen. Ondernemingen die alsnog voor een gelijkwaardig voordeel willen opteren zoals bepaald in paragraaf 1.3 in het protocolakkoord 2009-2010, kunnen dit via een overeenkomst tussen werknemers en werkgever, uiterlijk vóór 30 november 2011. Het gelijkwaardig voordeel moet objectief aanwijsbaar zijn in hoofde van de werknemer en mag niet meer bedragen dan 250 euro in 2011 en 250 euro in 2012, elke bijkomende kost van welke aard dan ook voor de werkgever inbegrepen, met uitsluiting van de administratieve kosten. Indien voor deze datum geen overeenkomst wordt bereikt, wordt de premie toegekend onder de vorm van ecocheques.</p> | <p>Les entreprises qui, avant le 30 novembre 2009, ont opté pour un avantage équivalent via une convention conclue au niveau de l'entreprise; peuvent octroyer la prime en 2011 et 2012 de la même manière ou d'une autre manière équivalente. Les entreprises qui souhaitent désormais opter pour un avantage équivalent, comme stipulé au paragraphe 1.3. du protocole d'accord 2009-2010, peuvent le faire avant le 30 novembre 2011. L'avantage équivalent doit pouvoir être démontré dans le chef du travailleur et ne peut dépasser 250 euros en 2011 et 250 euros en 2012, tout coût supplémentaire compris pour l'employeur, de quelque nature que ce soit, à l'exclusion des frais administratifs. Si, à cette date, aucun accord n'a pu être dégagé au niveau de l'entreprise, la prime est accordée sous forme d'éco chèques.</p> |
| <p>De berekening van deze premie gebeurt in hoofde van de werknemer zoals voorzien in paragrafen 1.4.1 tot en met 1.4.5 in het protocolakkoord 2009-2010.</p>   | <p>Le calcul de cette prime se fait dans le chef du travailleur, comme prévu aux paragraphes 1.4.1 à 1.4.5 du protocole d'accord 2009-2010.</p>  |

|  |  |
|--|--|
| <p>In geval van ecocheques worden deze telkens uitbetaald in de maand december volgend op de referteperiode. Met uitzondering van gelegenheidswerknemers worden in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens de referteperiode de ecocheques toegekend bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst of uiterlijk in de maand december die volgt op de maand waarin de arbeidsovereenkomst werd beëindigd.</p>  | <p>Dans le cas d'éco chèques, ils sont octroyés au mois de décembre suivant la période de référence. A l'exception des travailleurs occasionnels, en cas de fin du contrat de travail pendant la période de référence, les éco chèques sont octroyés à la fin du contrat de travail ou au plus tard au mois de décembre suivant le mois pendant lequel le contrat de travail a pris fin.</p>   |
| <p>De nominale waarde van een ecocheque mag niet meer bedragen dan 10 euro per cheque.</p>   | <p>La valeur nominale d'un éco chèque ne peut excéder 10 euros par chèque.</p>   |
| <p>Na 2012 wordt het voordeel en de voorwaarden van toekenning bestendigd doch de sociale partners bepalen of dit al dan niet via een ecocheque zal gebeuren dan wel via een evenwaardig voordeel.</p>   | <p>Après 2012, l'avantage et les conditions d'octroi sont confirmés. Les partenaires sociaux détermineront toutefois s'il s'agira encore d'éco chèques ou d'un avantage équivalent.</p>  |
| <p><b>2. Invoering van een sectorale tweede pijler</b></p>   | <p><b>2. Introduction d'un deuxième pilier sectoriel</b></p>   |
| <p>De sociale partners gaan akkoord om in paritair comité 302 een sectoraal aanvullend pensioen te organiseren, zoals voorzien in de wet van 28 april 2003 op de aanvullende pensioenen. Onder de hoede van het Waarborg- en Sociaal Fonds wordt een werkgroep opgericht die de oprichting ervan voorbereidt om op 1 januari 2013 van start te kunnen gaan.</p>  | <p>Les partenaires sociaux sont d'accord d'organiser, au sein de la Commission paritaire 302, une pension complémentaire sectorielle, telle que prévue par la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires. Un groupe de travail est constitué sous l'égide du Fonds Social et de Garantie Horeca pour en préparer la création afin de pouvoir débiter le 1<sup>er</sup> janvier 2013.</p>   |
| <p>Daarbij moeten volgende voorwaarden gevolgd worden:</p>   | <p>Pour ce faire, les conditions suivantes doivent être respectées:</p>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bijdrage vanaf 1 januari 2013 van 0,5% op het bruto maandloon waarmee zowel de prestaties als alle kosten dienen gedekt te worden;</li> <li>- Vanaf 1 januari 2015 wordt deze bijdrage verhoogd met 0,5%;</li> <li>- In beide gevallen wordt de bijdrage niet aangerekend op de respectievelijke loonnorm voor 2013-2014 en 2015-2016;</li> <li>- Het pensioenfonds wordt binnen het Waarborg- en Sociaal Fonds Horeca opgericht met een zo groot mogelijke autonomie. De bijdragen worden bij</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- A partir du 1er janvier 2013, cotisation de 0,5% sur le salaire mensuel brut, cotisation devant couvrir tant les prestations que les coûts;</li> <li>- A partir du 1er janvier 2015, cette cotisation est majorée de 0,5%;</li> <li>- Dans les deux cas, la cotisation n'est pas imputée sur la norme salariale respectueuse pour 2013-2014 et 2015-2016;</li> <li>- Le fonds de pension est érigé, avec la plus grande autonomie possible, au sein du Fonds Social et de Garantie Horeca.</li> </ul> |

voorkeur geïnd via de RSZ.

- Minimale anciënniteit van 1 jaar bij de betrokken werkgever;
- Ten vroegste aansluiting vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de 23<sup>ste</sup> verjaardag van de betrokken werknemer;
- Alleen voor de door het aanvullend pensioen begunstigde werknemers moet bijdrage betaald worden;
- Studenten [en werknemers met gecumuleerde vervangingsovereenkomsten van meer dan één jaar] worden als begunstigde uitgesloten;
- Ondernemingen waarvoor alle of bepaalde personeelscategorieën op datum van 22 juni 2011 al een pensioentoezegging voorzien is op ondernemingsniveau, waarvan de inhoud minstens gelijkwaardig is aan de toezegging die vastgelegd werd in het sectorplan (dit betekent: een bijdrage voorziet van minstens 0,5% op 1 januari 2013 en minstens 1% op 1 januari 2015), kunnen op initiatief van deze werkgever vrijgesteld worden om de sectorale regeling in te voeren voor de reeds begunstigde personeelscategorieën.
  - Er wordt een eenvoudige procedure opgesteld om dit via een actuaris objectief vast te stellen.
  - De nog niet begunstigde personeelscategorieën worden aangesloten bij het sectoraal stelsel.
  - Indien het ondernemingsplan geen solidariteitsluik voorziet, moet dit toegevoegd worden conform de Wet op de Aanvullende Pensioenen.

Les cotisations sont perçues, de préférence, par l'ONSS;

- Ancienneté minimale de 1 an auprès de l'employeur concerné;
- Adhésion au plus tôt à partir du premier jour du mois qui suit le 23<sup>e</sup> anniversaire du travailleur concerné;
- La cotisation ne doit être payée que pour les travailleurs bénéficiaires de la pension complémentaire.;
- Les étudiants [et les travailleurs avec des contrats de remplacement cumulés de plus de un an] sont exclus en tant que bénéficiaires;
- Les entreprises dont tout ou une partie des catégories de personnel bénéficiant déjà, à la date du 22 juin 2011, d'un engagement de pension prévu au niveau de l'entreprise, dont le contenu est au moins équivalent à l'engagement qui a été prévu dans le plan sectoriel (c.-à-d. une cotisation d'au moins 0,5% au 1<sup>er</sup> janvier 2013 et au moins 1% au 1<sup>er</sup> janvier 2015), peuvent être libérées à l'initiative de l'employeur de l'introduction de la réglementation sectorielle pour les travailleurs déjà bénéficiaires.
  - Une procédure simple sera développée pour le constat de l'objectif via actuaire.
  - Les catégories de personnel non encore bénéficiaires sont affiliés au régime sectoriel.
  - Si le plan d'entreprise ne prévoit pas de volet de solidarité, celui-ci doit être ajouté conformément à la loi sur les pensions complémentaires.

|  |  |
|--|--|
| <p><b>3. Vorming</b></p> <p>De sociale partners richten een opvolgingscomité op voor vormingsinspanningen, waarin de evolutie van de sectorale vorming wordt gevolgd. Er wordt ondermeer bekeken of het “European Qualifications Passport”, zoals ontwikkeld door EFFAT en Hotrec, een nuttige insteek kan zijn in het sectoraal vormingsbeleid.</p> | <p><b>3. Formation</b></p> <p>Les partenaires sociaux fondent un comité de suivi des efforts en formation pour observer l'évolution de la formation sectorielle. Un des objectifs est de voir si le “European Qualifications Passport”, tel que développé par EFFAT et Hotrec, peut avoir une utilité pour la politique en formation du secteur.</p> |
| <p><b>4. Sociaal overleg</b></p> <p>Het aantal syndicale vormingsdagen per jaar wordt opgetrokken tot 8.</p>   | <p><b>4. Concertation sociale</b></p> <p>Le nombre de journées de formation syndicale est porté à 8 par an.</p>  |
| <p><b>5. Premies en vergoedingen</b></p> <p>5.1. Om recht te hebben op een bestaanszekerheidsuitkering in geval van tijdelijke werkloosheid door gebrek aan werk ten gevolge van economische oorzaken, volstaat een anciënniteit van 6 in plaats van 9 maanden bij dezelfde werkgever, vanaf 1 september 2011.</p>                                   | <p><b>5. Primes et indemnités</b></p> <p>5.1. Pour avoir droit à une indemnité de sécurité d'existence en cas de chômage temporaire pour manque de travail résultant de motifs économiques, une ancienneté de 6 mois au lieu de 9 auprès du même employeur est suffisante, à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2011.</p>                            |
| <p>5.2. De vergoeding voor vervoer per fiets wordt opgetrokken tot 0,21 euro per afgelegde kilometer, vanaf 1 september 2011.</p>  | <p>5.2. L'indemnité pour le transport en vélo est portée à 0,21 euro par kilomètre parcouru, à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2011.</p>  |
| <p><b>6. Waarborg en Sociaal Fonds Horeca</b></p> <p>In uitvoering van het sectoraal sociaal akkoord 2009-2010 wordt de syndicale premie verhoogd van 128 tot 135 euro, vanaf de referteperiode 1.10.2010 tot 30.09.2011 (uitbetaling april 2012).</p>   | <p><b>6. Fonds Social et de Garantie Horeca</b></p> <p>En exécution de l'accord social sectoriel 2009-2010, la prime syndicale passe de 128 à 135 euros, à partir de la période de référence du 1.10.2010 au 30.09.2011 (paiement avril 2012).</p>   |
| <p>Aan Guidea wordt opgedragen een studie te maken om de afwezigheden omwille van langdurige ziekte (na minstens één jaar arbeidsongeschiktheid) in de sector in kaart te brengen.</p>   | <p>Guidea sera chargé de réaliser une étude pour dresser la carte des absences pour maladie de longue durée (après minimum un an d'incapacité de travail).</p>   |
|  |  |

## 7. Diversen

7.1 In uitvoering van artikel 13 van de wet van 12 april 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord, gaan de sociale partners akkoord de opzegtermijnen voor een arbeider (in geval van ontslag door de werkgever) voor zowel nieuwe als bestaande arbeidsovereenkomsten als volgt vast te leggen:

| Anciënniteit             | Nieuwe opzegtermijnen                            |
|--------------------------|--|
| < 12 maanden             | 7 dagen  |
| ≥ 12 maanden en < 5 jaar | 40 dagen   |
| ≥ 5 jaar en < 10 jaar    | 48 dagen   |
| ≥ 10 jaar en < 15 jaar   | 64 dagen   |
| ≥ 15 jaar en < 20 jaar   | 97 dagen   |
| ≥ 20 jaar en < 27 jaar   | 129 dagen  |
| ≥ 27 jaar                | 129 dagen en 4 dagen per extra jaar anciënniteit |

De verkorte opzegtermijn in kader van brugpensioen zoals voorzien in artikel 5 van de CAO wordt verdergezet.

7.2 In de CAO verplaatsingskosten wordt dezelfde wijze van berekening van de verplaatsingsvergoeding voor privé-vervoer gebruikt voor de vijf dagen- en de zes dagenweek. Concreet betekent dit dat een vergoeding van één vijfde van 70% van de prijs van een weekabonnement van de spoorwegen of 1/21,66 van 70% van de prijs van een maandabonnement van de spoorwegen bedraagt. Wel kan nooit meer dan 70% van een week- of maandabonnement ontvangen worden.

7.3 De sociale partners gaan akkoord om samen een brief te schrijven aan de Minister van Sociale Zaken om wijzigingen te vragen aan de manier van berekenen van de forfaits voor verloning op dienstpercentage. Concreet moeten het probleem opgelost worden van de dubbele indexering (conventionele indexering en de

## 7. Divers

7.1 En exécution de l'article 13 de la loi du 12 avril 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel, et exécutant le compromis du gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, les partenaires sociaux marquent leur accord pour fixer les délais de préavis pour un ouvrier (dans le cas où le licenciement est signifié par l'employeur), tant pour les nouveaux contrats que pour les contrats existants, comme suit:

| Ancienneté           | Nouveaux délais de préavis                                 |
|----------------------|--|
| < 12 mois            | 7 jours  |
| ≥ 12 mois et < 5 ans | 40 jours   |
| ≥ 5 ans et < 10 ans  | 48 jours   |
| ≥ 10 ans et < 15 ans | 64 jours   |
| ≥ 15 ans et < 20 ans | 97 jours   |
| ≥ 20 ans et < 27 ans | 129 jours  |
| ≥ 27 ans             | 129 jours et 4 jours par année supplémentaire d'ancienneté |

Le délai de préavis réduit dans le cadre de la prépension, tel que prévu à l'article 5 de la CCT, est maintenu.

7.2 Dans la CCT frais de déplacement, on utilise le même mode de calcul de l'indemnité de déplacement pour le transport privé, dans le régime des 6 jours/semaine et dans le régime des 5 jours/semaine. Concrètement, ceci signifie que l'indemnité s'élève à un cinquième de 70% du prix d'un abonnement hebdomadaire ou à 1/21,66 de 70% du prix d'un abonnement mensuel des chemins de fer. Le travailleur ne peut jamais recevoir plus de 70% d'un abonnement hebdomadaire ou mensuel.

7.3 Les partenaires sociaux sont d'accord pour écrire une lettre à la Ministre des Affaires sociales pour demander que soit modifiée la manière de calculer les forfaits pour la rémunération au pourcentage de service. Concrètement, il faut solutionner le problème de la double indexation (indexation conventionnelle

|  |   |
|--|---|
| <p>aanpassing aan de evolutie van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen ('GGMMI') wanneer het GGMMI wordt aangepast;) en moet de proratisering van de forfaitaire lonen zoals voorzien in het MB van 12/07/2007 doorgevoerd worden in alle functies.</p>  | <p>et adaptation à l'évolution du revenu minimum mensuel moyen garanti ('RMMMMG') quand le RMMMMG est adapté) et la proratisation des salaires forfaitaires telle que prévue à l'AM du 12/07/2007 doit être appliquée à toutes les fonctions.</p>   |
| <p>7.4 De regionale vormingscentra kunnen initiatief nemen om na te gaan of zij een grotere rol kunnen spelen in het aanbieden van outplacement aan ontslagen werknemers van meer dan 45 jaar.</p>   | <p>7.4 Les centres régionaux de formation peuvent prendre l'initiative de vérifier s'ils peuvent jouer un plus grand rôle dans l'offre d'outplacement aux travailleurs âgés de plus de 45 ans qui sont licenciés.</p>   |
| <p>7.5 Guidea krijgt de opdracht om het bestaan van deeltijdse contracten die korter zijn dan de wekelijkse arbeidsduur van 1/3 van een voltijdse betrekking in kaart te brengen en na te gaan welke problemen dit oplevert ten aanzien van sociale zekerheidsrechten.</p>   | <p>7.5 Guidea est chargé de dresser la carte des contrats à temps partiels dont les durées du temps de travail sont plus courtes que la durée de travail hebdomadaire d'1/3 d'un emploi à temps plein et de vérifier quels problèmes cela génère en matière de droits à la sécurité sociale.</p>  |
| <p>7.6 In artikel 7 van de CAO Arbeidsduur en Arbeidsduurvermindering wordt het woord "kalenderjaar" vervangen door het woord "jaar". In ondernemingen zonder syndicale afvaardiging wordt hiertoe de wettelijke procedure mbt de wijziging van het arbeidsreglement toegepast; in ondernemingen met syndicale afvaardiging gebeurt dit met formeel akkoord van de syndicale afvaardiging.</p> | <p>7.6 A l'article 7 de la CCT temps de travail et réduction du temps de travail, le terme 'année calendrier' est remplacé par 'année'. Dans les entreprises sans délégation syndicale, on applique à cet effet la procédure légale relative à la modification du règlement de travail; dans les entreprises avec délégation syndicale, cela se fait avec l'accord formel de la délégation syndicale.</p> |
| <p><b>8. Verlenging van CAO's</b></p> <p>De sociale partners verbinden zich ertoe onderstaande collectieve arbeidsovereenkomsten te verlengen:</p>   | <p><b>8. Prolongation CCT</b></p> <p>Les partenaires sociaux s'engagent à prolonger les conventions collectives de travail suivantes:</p>   |
| <p>Risicogroepen: de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juli 2009, gesloten in het Paritair Comité voor het hotelbedrijf, betreffende de inspanningen ten voordele van de personen die behoren tot de risicogroepen (tot 30/06/2013).</p>   | <p>Groupes à risque: la convention collective de travail du 8 juillet 2009, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière, relative aux efforts en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque (jusqu'au 30/06/2013).</p>   |
| <p>Bijzondere vergoeding: de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 februari 2011 gesloten in het Paritair Comité voor het hotelbedrijf, betreffende een bijzondere vergoeding voor de arbeiders bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken (tot 30/06/2013).</p>   | <p>Indemnité particulière: la convention collective de travail du 14 février 2011 conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière, relative à l'indemnité particulière pour les ouvriers en cas de manque de travail pour motifs économiques (jusqu'au 30/06/2013).</p>   |

|  |  |
|--|--|
| <p>Carenzdagen: Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juli 2009, gesloten in het Paritair Comité voor het hotelbedrijf, in uitvoering van het protocolakkoord van 8 juli 2009, betreffende de betaling van één of meer carenzdagen per jaar (tot 30/06/2013)</p>   | <p>Jours de carence: la convention collective de travail du 8 juillet 2009, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière, en exécution du protocole d'accord du 8 juillet 2009, relative au paiement d'un ou de deux jours de carence par an (jusqu'au 30/06/2013).</p>   |
| <p>Brugpensioen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 februari 2011 gesloten in het Paritair Comité voor het hotelbedrijf, betreffende de toekenning van het conventioneel brugpensioen (tot 30/06/2013)</li> <li>• Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 september 2009, gesloten in het P.C. voor het hotelbedrijf, betreffende de toekenning van het conventioneel brugpensioen op 56 jaar (tot 31/12/2012)</li> <li>• Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juli 2009 betreffende de toekenning van het conventioneel brugpensioen op 56 jaar (tot 31/12/2012)</li> <li>• Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juli 2009 gesloten in Paritair comité voor het Hotelbedrijf betreffende de toekenning van het halftijds brugpensioen (tot 31/12/2012)</li> </ul> | <p>Prépension:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Convention collective de travail du 14 février 2011, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière, relative à l'octroi de la prépension conventionnelle (jusqu'au 30/06/2013)</li> <li>• Convention collective de travail du 28 septembre 2009, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière, relative à la prépension conventionnelle à 56 ans (jusqu'au 31/12/2012)</li> <li>• Convention collective de travail du 8 juillet 2009 relative à l'octroi de la prépension conventionnelle à 56 ans (jusqu'au 31/12/2012)</li> <li>• Convention collective de travail du 8 juillet 2009, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière, relative à l'octroi de la prépension conventionnelle à mi-temps (jusqu'au 31/12/2012)</li> </ul> |
| <p>Het engagement om de vormingsparticipatie te verhogen met 5% wordt voor de komende twee jaar herbevestigd.</p>  | <p>L'engagement d'augmenter de 5% la participation à la formation est confirmé pour les deux années à venir.</p>   |
| <p><b>9. Technische werkgroepen</b></p> <p>De sociale partners verbinden zich ertoe de werkzaamheden van de volgende werkgroepen op te starten of verder te zetten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkgroep verbetering CAO syndicale afvaardiging</li> <li>- Werkgroep recht op informatie in ondernemingen met minder dan 50 werknemers</li> </ul>  | <p><b>9. Groupes de travail techniques</b></p> <p>Les partenaires sociaux s'engagent à lancer ou poursuivre les activités des groupes de travail suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Groupe de travail amélioration CCT délégation syndicale</li> <li>- Groupe de travail droit à l'information dans les entreprises de moins de 50 travailleurs</li> </ul>   |

|  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkgroep schijnzelfstandigen</li> <li>- Werkgroep "rol van stagiairs"</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Groupes de travail faux indépendants</li> <li>- Groupe de travail "rôle des stagiaires"</li> </ul>   |
| <p><b>10. Sociale vrede</b></p> <p>De sociale vrede zal verzekerd zijn in de sector tijdens de duurtijd van onderhavige overeenkomst. Sociale voordelen die toegekend worden in uitvoering van onderhavig akkoord kunnen niet gecumuleerd worden met gelijkwaardige voordelen die reeds op het niveau van de onderneming werden toegekend.</p> | <p><b>10. Paix sociale</b></p> <p>La paix sociale sera garantie dans le secteur pendant la durée du présent accord. Les avantages sociaux qui sont octroyés en exécution du présent accord ne peuvent être cumulés à des avantages similaires qui sont déjà accordés au niveau de l'entreprise.</p> |
| <p>Wanneer gunstiger voorwaarden werden toegekend op het niveau van de onderneming blijven deze gehandhaafd.</p>   | <p>Si des conditions plus favorables ont été accordées au niveau de l'entreprise, elles sont maintenues.</p>  |
| <p>De syndicale organisaties zullen zich onthouden om op ondernemingsvlak aanvullende eisen te stellen die van die aard zouden zijn dat zij de verbintenissen van de ondernemingen die voortvloeien uit deze overeenkomst uitbreiden.</p>  | <p>Les organisations syndicales s'abstiendront de poser des revendications supplémentaires au niveau des entreprises, qui pourraient étendre les engagements des entreprises découlant du présent accord.</p>   |