

§ 3. Vanaf 1 juli 2017 wordt het percentage van 8,33 pct. volgens dezelfde regeling als onder artikel 4 toegepast op het loon van het refertejaar voor de arbeiders aan wiens arbeidsovereenkomst een einde komt in de referteperiode ongeacht de wijze waarop er een einde komt aan de arbeidsovereenkomst (behalve in geval van ontslag om dringende reden van de werknemer door de werkgever).

In geval van opzegging door de arbeider vanaf 1 juli 2017 is er ook recht op een eindejaarspremie voor zover de arbeider 1 jaar of meer anciënniteit heeft in de onderneming.

Art. 7. Begrip refertejaar

§ 1. Voor de eindejaarspremie 2017 dient voor de toepassing van de voormelde bepalingen, "refertejaar" te worden verstaan als het kalenderjaar dat aan de uitbetaling van de premie vooraf gaat.

§ 2. Voor wat betreft de eindejaarspremie 2018, loopt de referteperiode voor de berekening van de eindejaarspremie van 1 januari 2018 tot en met 30 november 2018.

§ 3. Vanaf de eindejaarspremie 2019 loopt de referteperiode voor de berekening van de eindejaarspremie van 1 december van het jaar voorafgaand aan het jaar waarop de premie betrekking heeft, tot en met 30 november van het jaar waarop de premie betrekking heeft.

HOOFDSTUK V. — Duur

Art. 8. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2017 en is gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 15 april 2018.

De Minister van Werk,
K. PEETERS

§ 3. A partir du 1^{er} juillet 2017 le pourcentage de 8,33 p.c. est appliqué suivant les mêmes modalités que sous l'article 4 sur le salaire gagné pendant l'année de référence pour les ouvriers dont le contrat prend fin au cours de la période de référence quelle que soit la façon dont il est mis fin au contrat de travail (sauf en cas de licenciement pour motif grave du travailleur par l'employeur).

En cas de démission remise par le travailleur, il y a aussi un droit à la prime de fin d'année à condition que l'ouvrier ait une ancienneté d'un an ou plus dans l'entreprise.

Art. 7. Notion d'année de référence

§ 1^{er}. Pour la prime de fin d'année 2017, l'application des dispositions qui précèdent, il faut entendre par "année de référence": l'année civile qui précède le paiement de la prime.

§ 2. En ce qui concerne la prime de fin d'année 2018, la période de référence pour le calcul de la prime de fin d'année s'étend du 1^{er} janvier 2018 jusqu'au 30 novembre 2018.

§ 3. A partir de la prime de fin d'année 2019 la période de référence pour le calcul de la prime de fin d'année s'étend du 1^{er} décembre de l'année précédant l'année à laquelle la prime se rapporte au 30 novembre inclus de l'année à laquelle l'allocation se rapporte.

CHAPITRE V. — Durée

Art. 8. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2017 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois signifié par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 15 avril 2018.

Le Ministre de l'Emploi,
K. PEETERS

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2018/202427]

17 MEI 2018. — 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 Groot.

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 15 maart 2018;

Gelet op advies 63.299/1 van de Raad van State, gegeven op 26 april 2018, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2^o, 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;

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.

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[2018/202427]

17 MAI 2018. — 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^{er}, 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 15 mars 2018;

Vu l'avis 63.299/1 du Conseil d'État, donné le 26 avril 2018, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, 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;

Sur la proposition du Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie hôtelière.

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 treedt in werking de dag waarop het in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt en treedt buiten werking op 30 april 2020.

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

Gegeven te Brussel, 17 mei 2018.

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

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^{er}, 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 jour de sa publication au *Moniteur belge* et cesse d'être en vigueur le 30 avril 2020.

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

Donné à Bruxelles, le 17 mai 2018.

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