

<p><b>Collectieve arbeidsovereenkomst van 14 januari 2022 gesloten in het Paritair Comité voor het hotelbedrijf in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst 156 van 15 juli 2021 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor 2021 en 2022, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.</b></p>
<p><b>Art. 1.</b>  Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het hotelbedrijf.</p> <p>Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder “werknemers” verstaan de mannelijke en vrouwelijke werknemers.</p>
<p><b>Art. 2</b>  Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 van 15 juli 2021 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor 2021 en 2022, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.</p>
<p><b>Afdeling 1. Leeftijdsgrens voor een landingsbaan lange loopbaan en zwaar beroep met uitkering</b></p>
<p><b>Art. 3</b>  Voor de periode 2021-2022 wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking, of met een vijfde, en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, lid 1, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014.</p>
<p><b>Afdeling 2. Leeftijdsgrens voor een landingsbaan met uitkering bij</b></p>

<p><b>ondernemingen in herstructurering of in moeilijkheden</b></p>
<p>Art. 4.  Voor de periode 2021-2022 wordt de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of met een vijfde in toepassing van artikel 8, § 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, lid 1, 1° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014.</p>
<p>Art. 5.  Om op de leeftijdsgrens van het vorig artikel een beroep te kunnen doen moet de onderneming waarin de werknemer is tewerkgesteld erkend zijn als onderneming in herstructurering of onderneming in moeilijkheden en een collectieve arbeidsovereenkomst hebben afgesloten naar aanleiding van de herstructurering of de moeilijkheden waarin uitdrukkelijk gesteld wordt dat toepassing gemaakt wordt van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 156 van 15 juli 2021 gesloten in de Nationale Arbeidsraad tot vaststelling, voor 2021 en 2022, van het interprofessioneel kader voor de aanpassing naar 55 jaar van de leeftijdsgrens, wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.</p>
<p>Art. 6.  Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking vanaf 1 januari 2021 en treedt buiten werking op 31 december 2022. Ze is van toepassing op periodes van vermindering van arbeidsprestaties waarvan de aanvangsdatum of de datum van verlenging gelegen is tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst.  Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.</p>