

La présente convention a la même durée de validité et peut être révisée ou dénoncée selon les mêmes délais et modalités que la convention collective de travail qu'elle modifie. Elle pourra, en tout ou en partie, être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois. L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit indiquer, par lettre ordinaire adressée au président du Conseil national du Travail, les motifs et déposer des propositions d'amendements que les autres organisations s'engagent à discuter au sein du Conseil national du Travail dans le délai d'un mois de leur réception.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 5 mars 2017.

Le Ministre de l'Emploi,
K. PEETERS

Annexe

Annexe à la convention collective de travail n° 103^{ter} du 20 décembre 2016, conclue au sein du Conseil national du Travail, adaptant la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière

MODIFICATION DU COMMENTAIRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 103 DU 27 JUIN 2012 INSTAURANT UN SYSTÈME DE CRÉDIT-TEMPS, DE DIMINUTION DE CARRIÈRE ET D'EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE

Le 20 décembre 2016, les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées au sein du Conseil national du Travail ont conclu une convention collective de travail adaptant la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière.

Dans ce cadre, les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées au sein du Conseil national du Travail ont jugé nécessaire de modifier le commentaire de la convention collective de travail n° 103 comme suit :

1. Commentaire de l'article 4 de la convention collective de travail n° 103

Le commentaire de l'article 4 de la convention collective de travail n° 103 est remplacé par ce qui suit :

"1. En conséquence de l'accord de gouvernement du 10 octobre 2014 et de l'arrêté royal du 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, qui exécute cet accord, un décalage est apparu entre, d'une part, le droit aux allocations, tel que réglé dans l'arrêté royal précité, et, d'autre part, le droit à l'interruption ou à la diminution de carrière, tel que réglé dans la présente convention collective de travail.

Dans cette optique, l'article 4 prévoit un droit à un crédit-temps à temps plein ou à une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 avec motif :

- au paragraphe 1^{er}, jusqu'à un maximum de 51 mois pour :

a) les travailleurs qui suspendent ou diminuent leur carrière pour prendre soin d'un enfant jusqu'à l'âge de 8 ans, pour l'octroi de soins palliatifs ou pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade. Dans la demande pour prendre soin d'un enfant, la suspension ou la réduction des prestations de travail ou la période de prolongation qui a été demandée doit débiter avant le moment où l'enfant atteint l'âge de huit ans.

Un éventuel report du droit, tel que visé aux articles 14 et 15, n'y change rien.

Ce droit à 51 mois ne peut pas être pris en combinaison avec une activité salariée ou indépendante non autorisée que le travailleur entame ou élargit, telle que visée à l'article 7, § 2, 2° à 5° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps.

Deze overeenkomst heeft dezelfde geldigheidsduur en kan volgens dezelfde termijnen en nadere regels worden herzien of opgezegd als de collectieve arbeidsovereenkomst die ze wijzigt. Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij worden geheel of gedeeltelijk herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden. De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet in een gewone brief aan de voorzitter van de Nationale Arbeidsraad de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen; de andere organisaties verbinden er zich toe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 5 maart 2017.

De Minister van Werk,
K. PEETERS

Bijlage

Bijlage aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103^{ter} van 20 december 2016, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen

WIJZIGING VAN DE COMMENTAAR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 103 VAN 27 JUNI 2012 TOT INVOERING VAN EEN STELSEL VAN TIJDSKREDIET, LOOPBAANVERMINDERING EN LANDINGSBANEN

Op 20 december 2016 hebben de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde werkgevers- en werknemersorganisaties een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen.

Daarbij hebben de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde werkgevers- en werknemersorganisaties het noodzakelijk geacht de commentaar van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 als volgt te wijzigen :

1. Commentaar bij artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103

De commentaar bij artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt als volgt vervangen :

"1. Ingevolge het Regeerakkoord van 10 oktober 2014 en in uitvoering daarvan het koninklijk besluit van 30 december 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, is een discrepantie ontstaan tussen het recht op uitkeringen, zoals geregeld in voornoemd koninklijk besluit, enerzijds en het recht op loopbaanonderbreking of vermindering, zoals geregeld in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst, anderzijds.

In die optiek wordt in artikel 4 een recht op voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering met motief voorzien :

- in paragraaf 1 tot maximaal 51 maanden voor :

a) werknemers die hun loopbaan schorsen of verminderen voor de zorg van een kind tot 8 jaar, voor palliatieve verzorging of de zorg of bijstand aan een ziek gezins- en familielid. In de aanvraag voor de zorg van een kind, moet de schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties of de periode van verlenging die werd gevraagd aanvragen voor het tijdstip waarop het kind 8 jaar wordt.

Een eventueel uitstel van het recht, zoals bedoeld in de artikelen 14 en 15, doet hieraan geen afbreuk.

Dit recht van 51 maanden kan niet worden opgenomen in combinatie met een niet-toegelaten bezoldigde of zelfstandige activiteit die de werknemer aanvangt of uitbreidt, zoals bedoeld in artikel 7, § 2, 2° tot en met 5° van het koninklijk besluit van 12 december 2011 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

De même, la carrière ne peut être interrompue à temps plein ou diminuée à mi-temps dans ce cadre que si une convention collective de travail a été conclue à ce sujet au niveau du secteur ou de l'entreprise. Les conventions collectives de travail qui ont été conclues avant l'entrée en vigueur de la présente convention dans le cadre de l'article 3, § 2 de la convention collective de travail n° 77bis entrent en ligne de compte à ce titre, qu'elles contiennent ou non une référence à des motifs. La possibilité qui existait pour les secteurs et entreprises de prolonger le droit au crédit-temps à temps plein ou à mi-temps jusqu'à cinq ans est remplacée par cette disposition. Pour les travailleurs qui exercent encore des droits dans ce système et qui ont demandé, avant la date d'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 103ter, à exercer leur droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière, une disposition transitoire est prévue à l'article 10 de la convention collective de travail n° 103ter.

b) les travailleurs qui suspendent à temps plein ou diminuent à mi-temps ou d'1/5 leur carrière pour l'octroi de soins prodigués à un enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans ou pour l'assistance ou l'octroi de soins à un enfant mineur gravement malade.

Pour pouvoir faire usage de ce droit, il n'est pas nécessaire qu'une convention collective de travail soit conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise. La suspension ou la réduction des prestations de travail ou la période de prolongation qui a été demandée pour prendre soin d'un enfant doit débuter avant le moment où l'enfant atteint la limite d'âge prévue. Un éventuel report du droit, tel que visé aux articles 14 et 15, n'y change rien.

- au paragraphe 2, jusqu'à un maximum de 36 mois pour suivre une formation.

Ce droit à 36 mois ne peut pas être pris en combinaison avec une activité salariée ou indépendante non autorisée que le travailleur entame ou élargit, telle que visée à l'article 7, § 2, 2° à 5° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps.

De même, la carrière ne peut être interrompue à temps plein ou diminuée à mi-temps dans ce cadre que si une convention collective de travail a été conclue à ce sujet au niveau du secteur ou de l'entreprise. Les conventions collectives de travail qui ont été conclues avant l'entrée en vigueur de la présente convention dans le cadre de l'article 3, § 2 de la convention collective de travail n° 77bis entrent en ligne de compte à ce titre, qu'elles contiennent ou non une référence à des motifs. La possibilité qui existait pour les secteurs et entreprises de prolonger le droit au crédit-temps à temps plein ou à mi-temps jusqu'à cinq ans est remplacée par cette disposition. Pour les travailleurs qui exercent encore des droits dans ce système et qui ont demandé, avant la date d'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 103ter, à exercer leur droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière, une disposition transitoire est prévue à l'article 10 de la convention collective de travail n° 103ter.

2. Le droit à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 avec motif n'est pas imputé proportionnellement en cas de prise en formule à temps partiel.

Les travailleurs pouvant invoquer un motif sur la base de l'article 4 peuvent choisir librement une suspension complète ou une réduction à mi-temps ou d'1/5 de leurs prestations.

Les périodes de crédit-temps à temps plein ou de diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 ne peuvent pas s'élever à plus de 36 ou 51 mois au total.

Pour le crédit-temps et la diminution de carrière avec motif, il a chaque fois été prévu une période minimale et, éventuellement, une période maximale, par analogie avec les congés thématiques. De ce fait, il peut subsister, dans certains cas, une fraction plus petite du droit que la période minimale requise. Pour que le travailleur puisse prendre son droit en totalité, on a prévu que ce solde restant peut être pris pour une période plus courte. En outre, le droit avec motif ne peut être pris que si le travailleur fournit à l'employeur des documents justificatifs similaires à ceux prévus dans le cadre du congé thématique. Pour le droit aux allocations, ces documents justificatifs doivent également être transmis à l'ONEM."

2. Commentaire de l'article 5 de la convention collective de travail n° 103

Le commentaire de l'article 5 de la convention collective de travail n° 103 est remplacé par ce qui suit :

"En conséquence de l'abrogation du crédit-temps sans motif à l'article 3 et de l'extension du crédit-temps avec motif de soins à l'article 4 de la convention collective de travail n° 103, les conditions d'ancienneté requérant d'avoir été dans les liens d'un contrat de travail pendant 24 mois et de compter une carrière de cinq ans comme salarié pour avoir droit à un crédit-temps sans motif sont également abrogées. Étant donné que le crédit-temps avec motif est le seul droit restant, il n'est plus question d'un droit complémentaire, mais d'un droit à un crédit-temps avec motif. Par ailleurs, la durée maximale de 36 ou

Eveneens kan in dit kader de loopbaan maar voltijds onderbroken of halftijds verminderd worden indien hierover een collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten op niveau van de sector of de onderneming. De collectieve arbeidsovereenkomsten die voor de inwerkingtreding van onderhavige overeenkomst in het kader van artikel 3, § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis zijn afgesloten, komen als dusdanig in aanmerking, ongeacht of ze al dan niet een verwijzing naar motieven bevatten. De mogelijkheid die bestond voor sectoren en ondernemingen om het recht op voltijds of halftijds tijdskrediet te verlengen tot 5 jaar wordt hierdoor vervangen. Voor de werknemers die nog in dit stelsel rechten uitoefenen, en die voor de datum van inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103ter hun recht op tijdskrediet of loopbaanvermindering hebben aangevraagd, is in artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103ter een overgangsbepaling voorzien.

b) werknemers die hun loopbaan voltijdschorsen, halftijds of met 1/5de verminderen voor de zorg van een gehandicapt kind tot 21 jaar of, de zorg of bijstand aan een minderjarig zwaar ziek kind.

Om dit recht te kunnen opnemen, is geen collectieve arbeidsovereenkomst nodig op niveau van de sector of de onderneming. De schorsing of de vermindering van de arbeidsprestaties of de periode van verlenging die werd gevraagd voor de zorg van een kind moet aanvragen voor het tijdstip waarop het kind de vereiste leeftijdsgrens bereikt. Een eventueel uitstel van het recht, zoals bedoeld in de artikelen 14 en 15, doet hieraan geen afbreuk.

- in paragraaf 2 tot maximaal 36 maanden voor het volgen van een opleiding.

Dit recht van 36 maanden kan niet worden opgenomen in combinatie met een niet-toegelaten bezoldigde of zelfstandige activiteit die de werknemer aanvangt of uitbreidt, zoals bedoeld in artikel 7, § 2, 2° tot en met 5° van het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

Eveneens kan in dit kader de loopbaan maar voltijds onderbroken of halftijds verminderd worden indien hierover een collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten op niveau van de sector of de onderneming. De collectieve arbeidsovereenkomsten die voor de inwerkingtreding van onderhavige overeenkomst in het kader van artikel 3, § 2 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77bis zijn afgesloten, komen als dusdanig in aanmerking, ongeacht of ze al dan niet een verwijzing naar motieven bevatten. De mogelijkheid die bestond voor sectoren en ondernemingen om het recht op voltijds of halftijds tijdskrediet te verlengen tot 5 jaar wordt hierdoor vervangen. Voor de werknemers die nog in dit stelsel rechten uitoefenen, en die voor de datum van inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103ter hun recht op tijdskrediet of loopbaanvermindering hebben aangevraagd, is in artikel 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103ter een overgangsbepaling voorzien.

2. Het recht op halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering met motief wordt niet proportioneel verrekend bij het opnemen van een deeltijdse formule.

De werknemers die een motief kunnen invoeren op basis van artikel 4 kunnen vrij bepalen of ze kiezen voor een voltijdse schorsing of een halftijdse of 1/5de vermindering van hun prestaties.

De perioden van voltijds tijdskrediet, halftijdse of 1/5de loopbaanvermindering mogen samen niet meer dan 36 of 51 maanden bedragen.

Voor het tijdskrediet en de loopbaanvermindering met motief is naar analogie met de thematische verloven telkens een minimum- en eventueel maximumperiode voorzien. Hierdoor kan in sommige gevallen wel een kleinere fractie van het recht overblijven dan de vereiste minimumperiode. Opdat de werknemer zijn recht volledig zou kunnen opnemen, is voorzien dat genoemd overblijvend saldo voor een kortere periode kan worden opgenomen. Tevens kan het recht met motief maar worden opgenomen indien de werknemer gelijkaardige aan de in het kader van het thematisch verlof voorgeschreven bewijsstukken verstrekt aan de werkgever. Voor het recht op uitkeringen moeten deze bewijsstukken eveneens worden overgemaakt aan de RVA."

2. Commentaar bij artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103

De commentaar bij artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt als volgt vervangen :

"Als gevolg van het schrappen van het ongemotiveerd tijdskrediet in artikel 3 en het uitbreiden van het gemotiveerd zorgtijdskrediet in artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, worden ook de anciënniteitsvoorwaarden van 24 maanden verbonden te zijn geweest door een arbeidsovereenkomst en een loopbaan van 5 jaar hebben als werknemer om recht te hebben op een ongemotiveerd tijdskrediet, geschrapt. Aangezien het gemotiveerd tijdskrediet als enige recht overblijft, is er geen sprake meer van een bijkomend recht maar van een recht op gemotiveerd tijdskrediet. Daarnaast wordt de maximale

48 mois est adaptée au nouvel article 4, où il est question d'une durée maximale de 36 mois pour le motif de la formation et de 51 mois pour les motifs de soins."

3. Commentaire des articles 6 et 9 de la convention collective de travail n° 103

Le commentaire des articles 6 et 9 de la convention collective de travail n° 103 est complété par ce qui suit :

"Les parties signataires ont jugé que la différence de traitement des travailleurs qui occupent, auprès de deux employeurs, deux emplois à temps partiel constituant ensemble un emploi à temps plein, par rapport à des travailleurs à temps plein ordinaires, ne se justifie pas, d'autant plus que la possibilité existe déjà pour des travailleurs qui combinent deux fonctions à temps partiel auprès d'un seul employeur.

Par conséquent, un droit similaire a été prévu, au § 3 de la présente disposition, pour ces travailleurs à temps partiel, pour autant qu'au total, la somme des deux fractions d'occupation du travailleur correspondre au moins à un emploi à temps plein et moyennant l'accord de l'employeur ou des employeurs auprès duquel ou desquels est opéré l'avertissement écrit.

La diminution de carrière d'1/5 est appliquée conformément aux modalités (durée, seuil...) qui sont applicables chez l'employeur (champ d'application de la commission paritaire) auprès duquel l'interruption est prise. Pour déterminer la diminution d'1/5, il est tenu compte de la durée du travail à temps plein chez l'employeur auprès duquel est opérée la demande écrite de diminution de la carrière.

Cette diminution de carrière d'1/5 peut être prise proportionnellement auprès de chacun des deux employeurs, à condition que le début et la durée des deux diminutions de carrière soient identiques et qu'elles constituent ensemble une diminution de carrière d'1/5, ce qui est également important pour le droit aux allocations."

4. Commentaire des articles 6, 10, 11, 14 et 15 de la convention collective de travail n° 103

Dans le commentaire des articles 6, 11, 14 et 15 de la convention collective de travail n° 103, la référence à "l'article 3" et à "l'article 3, § 1^{er}" est abrogée.

Dans le commentaire de l'article 10, la référence à "l'article 3" est remplacée par "l'article 3 qui était applicable avant l'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 103^{ter}".

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 5 mars 2017.

Le Ministre de l'Emploi,
K. PEETERS

duurtijd van 36 of 48 maanden aangepast aan het nieuwe artikel 4 waar sprake is van een maximale duurtijd van 36 maanden voor het motief opleiding en 51 maanden voor de zorgmotieven."

3. Commentaar bij artikel 6 en 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103

De commentaar bij artikel 6 en 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt als volgt aangevuld :

"De ondertekende partijen hebben geoordeeld dat het verschil in behandeling van werknemers met twee deeltijdse tewerkstellingen die samen een voltijdse tewerkstelling vormen, bij twee werkgevers ten opzichte van gewone voltijdse werknemers niet verantwoord is, temeer omdat dit wel al mogelijk is voor werknemers die twee deeltijdse functies combineren bij één werkgever.

Daarom werd in § 3 van deze bepaling een gelijkaardig recht voorzien voor deze deeltijdse werknemers, voor zover de som van beide tewerkstellingsbreuken van de werknemer in totaal minstens een voltijdse tewerkstelling omvat en mits toestemming van de werkgever(s) waar de schriftelijke kennisgeving wordt verricht.

De 1/5^{de} loopbaanvermindering wordt toegepast overeenkomstig de modaliteiten (duur, drempel, ...) die van toepassing zijn bij de werkgever (toepassingsgebied paritair comité) waar de onderbreking wordt opgenomen. Om de 1/5^{de} vermindering te bepalen, wordt rekening gehouden met de voltijdse arbeidsduur bij de werkgever waar de schriftelijke aanvraag tot loopbaanvermindering wordt verricht.

Deze 1/5^{de} loopbaanvermindering kan proportioneel worden opgenomen bij elk van de twee werkgevers, op voorwaarde dat de aanvang en de duurtijd van beide loopbaanverminderingen identiek is en samen een 1/5^{de} loopbaanvermindering vormt, wat eveneens belangrijk is voor het recht op uitkeringen."

4. Commentaar bij de artikelen 6, 10, 11, 14 en 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103

In de commentaar van de artikelen 6, 11, 14 en 15 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 wordt de verwijzing naar "artikel 3" en "artikel 3, § 1" geschrapt.

In de commentaar van artikel 10 wordt de verwijzing naar "artikel 3" vervangen door "artikel 3 dat van toepassing was voor de inwerking-treding van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103^{ter}".

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 5 maart 2017.

De Minister van Werk,
K. PEETERS

**SERVICE PUBLIC FEDERAL
SECURITE SOCIALE**

[C - 2017/40061]

14 MARS 2017. — Arrêté ministériel modifiant la liste jointe comme annexe 1^{re} à l'arrêté royal du 25 juin 2014 fixant les procédures, délais et conditions en matière d'intervention de l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités dans le coût des implants et des dispositifs médicaux invasifs

La Ministre des Affaires sociales,

Vu la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, l'article 35septies/2, § 1^{er}, 3°, tel qu'inséré par la loi du 15 décembre 2013;

Vu l'arrêté royal du 25 juin 2014 fixant les procédures, délais et conditions en matière d'intervention de l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités dans le coût des implants et des dispositifs médicaux invasifs;

Vu la proposition de la Commission de remboursement des implants et des dispositifs médicaux invasifs du 1^{er} septembre 2016;

Vu l'avis de l'inspecteur des finances, donné le 23 novembre 2016;

Vu l'accord de Notre Ministre du Budget donné le 22 décembre 2016;

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST
SOCIALE ZEKERHEID**

[C - 2017/40061]

14 MAART 2017. — Ministerieel besluit tot wijziging van de lijst, gevoegd als bijlage 1 bij het koninklijk besluit van 25 juni 2014 tot vaststelling van de procedures, termijnen en voorwaarden inzake de tegemoetkoming van de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen in de kosten van implantaten en invasieve medische hulpmiddelen

De Minister van Sociale Zaken,

Gelet op de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, artikel 35septies/2, § 1, 3°, zoals ingevoegd door de wet van 15 december 2013;

Gelet op het koninklijk besluit van 25 juni 2014 tot vaststelling van de procedures, termijnen en voorwaarden inzake de tegemoetkoming van de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen in de kosten van implantaten en invasieve medische hulpmiddelen;

Gelet op het voorstel van de Commissie Tegemoetkoming Implantaten en Invasieve Medische Hulpmiddelen van 1 september 2016;

Gelet op het advies van de inspecteur van financiën, gegeven op 23 november 2016;

Gelet op de akkoordbevinding van Onze Minister van Begroting gegeven op 22 december 2016;