

§ 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst moet gelezen worden in samenhang met de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 143 van 23 april 2019 tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen en 35 jaar beroepsverleden aantonen, nr. 151 van 15 juli 2021 tot vaststelling, voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers die worden ontslagen en die 20 jaar hebben gewerkt in een regeling van nachtarbeid, die hebben gewerkt in een zwaar beroep of die hebben gewerkt in het bouwbedrijf en arbeidsongeschikt zijn, en met de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 152 van 15 juli 2021 tot instelling, voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2023, van een stelsel van bedrijfstoelage voor sommige oudere werknemers met een lange loopbaan die worden ontslagen, alsook de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten met toepassing van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 143, nr. 151 en nr. 152 bekrachtigd door het Aanvullend Paritair Comité voor de bedien-

HOOFDSTUK III. — *Vrijstelling van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid - modaliteiten*

Art. 3. De werknemers die de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt of die een beroepsverleden van 42 jaar kunnen aantonen, kunnen op hun verzoek worden vrijgesteld van de verplichting van aangepaste beschikbaarheid, op voorwaarde :

- dat zij uiterlijk ontslagen worden op 30 juni 2023;
- de leeftijd van 60 jaar of ouder bereiken uiterlijk op 30 juni 2023 en op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK IV. — *Geldigheid*

Art. 4. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2023 en treedt buiten werking op 31 december 2024.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 24 april 2022.

De Minister van Werk,
P.-Y. DERMAGNE

§ 3. La présente convention collective de travail doit être lue concomitamment aux conventions collectives de travail n° 143 du 23 avril 2019 fixant l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifiant 35 ans de passé professionnel, n° 151 du 15 juillet 2021 fixant, pour la période allant du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, et n° 152 du 15 juillet 2021 instituant pour la période allant du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue et aux conventions collectives de travail conclues en application des conventions collectives de travail n° 143, n° 151 et n° 152 précitées entérinées par la Commission paritaire auxiliaire pour employés.

CHAPITRE III. — *Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée - modalités*

Art. 3. Les travailleurs ayant atteint l'âge de 62 ans ou pouvant justifier d'un passé professionnel de 42 ans, peuvent à leur demande, être dispensés de l'obligation de disponibilité adaptée, à condition :

- qu'ils soient licenciés au plus tard le 30 juin 2023;
- qu'ils aient atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2023 et au moment de la fin du contrat de travail.

CHAPITRE IV. — *Validité*

Art. 4. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 24 avril 2022.

Le Ministre du Travail,
P.-Y. DERMAGNE

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2022/203276]

20 MEI 2022. — Koninklijk besluit tot verlenging van de taalkaders van het Secretariaat van de Nationale Arbeidsraad

FILIP, Koning der Belgen,
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 29 mei 1952 tot inrichting van de Nationale Arbeidsraad, gewijzigd bij de wetten van 1 maart 1971, 27 juli 1979, 5 december 1968 en 30 december 2009;

Gelet op de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966, artikel 43, laatst gewijzigd bij de wet van 4 april 2006;

Gelet op het koninklijk besluit van 5 maart 2008 tot wijziging van het koninklijk besluit van 18 december 1979 tot vaststelling van het organiek kader van het personeel van het Secretariaat van de Nationale Arbeidsraad en tot wijziging van het koninklijk besluit van 29 juni 1961 tot vaststelling van het statuut van het personeel bij het Secretariaat van de Nationale Arbeidsraad, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 4 juni 1980 en 6 maart 1984;

Gelet op het koninklijk besluit van 19 mei 2009 tot vaststelling met het oog op de toepassing van artikel 43 van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966, van de graden van de ambtenaren bij het Secretariaat van de Nationale Arbeidsraad die eenzelfde trap van de hiërarchie vormen;

Gelet op het koninklijk besluit van 13 mei 2016 tot vaststelling van de taalkaders van het Secretariaat van de Nationale Arbeidsraad;

Gelet op de absolute noodzaak voor het Secretariaat van de Nationale Arbeidsraad om te beschikken over taalkaders zodat het zijn opdrachten verder kan uitvoeren;

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[2022/203276]

20 MAI 2022. — Arrêté royal portant prolongation des cadres linguistiques du Secrétariat du Conseil national du Travail

PHILIPPE, Roi des Belges,
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 29 mai 1952 organique du Conseil national du Travail, modifiée par les lois des 1^{er} mars 1971, 27 juillet 1979, 5 décembre 1968 et 30 décembre 2009;

Vu les lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966, l'article 43, modifié en dernier lieu par la loi du 4 avril 2006;

Vu l'arrêté royal du 5 mars 2008 modifiant l'arrêté royal du 18 décembre 1979 portant fixation du cadre organique du personnel du Secrétariat du Conseil national du Travail et modifiant l'arrêté royal du 29 juin 1961 fixant le statut du personnel du Secrétariat du Conseil national du Travail, modifié par les arrêtés royaux des 4 juin 1980 et 6 mars 1984;

Vu l'arrêté royal du 19 mai 2009 déterminant, en vue de l'application de l'article 43 des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966, les grades des agents du Secrétariat du Conseil national du travail qui constituent un même degré de la hiérarchie;

Vu l'arrêté royal du 13 mai 2016 fixant les cadres linguistiques du Secrétariat du Conseil national du Travail;

Vu la nécessité absolue pour le Secrétariat du Conseil national du Travail de disposer de cadres linguistiques afin de pouvoir continuer à assurer ses missions;

Gelet op het advies van de Vaste Commissie voor Taaltoezicht, gegeven op 9 mei 2022;

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. De taalkaders van het Secretariaat van de Nationale Arbeidsraad zoals vastgesteld door het koninklijk besluit van 13 mei 2016 tot vaststelling van de taalkaders van het Secretariaat van de Nationale Arbeidsraad worden verlengd voor de maximale duur van één jaar.

Art. 2. Dit besluit treedt in werking op 7 juni 2022.

Art. 3. De Minister van Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 20 mei 2022.

FILIP

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

Vu l'avis de la Commission permanente de contrôle linguistique, donné le 9 mai 2022;

Sur la proposition du Ministre du Travail,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. Les cadres linguistiques du Secrétariat du Conseil national du Travail tels que fixés par l'arrêté royal du 13 mai 2016 fixant les cadres linguistiques du Secrétariat du Conseil national du Travail sont prolongés pour une durée de maximum un an.

Art. 2. Le présent arrêté entre en vigueur le 7 juin 2022.

Art. 3. Notre Ministre du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 20 mai 2022.

PHILIPPE

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

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2022/202766]

31 MEI 2022. — Koninklijk besluit tot vaststelling van de voorwaarden waaronder het gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden schorst voor de ondernemingen voor groenteconserven die onder het Paritair Comité voor de voedingsnijverheid ressorteren (PC 118) (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;

Gelet op het advies van het Paritair Comité voor de voedingsnijverheid, gegeven op 15 maart 2022;

Gelet op de adviesaanvraag binnen dertig dagen, die op 31 maart 2022 bij de Raad van State is ingediend, 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 het advies niet is meegedeeld binnen die termijn;

Gelet op artikel 84, § 4, tweede lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

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 voor groenteconserven die onder het Paritair Comité voor de voedingsnijverheid ressorteren.

Art. 2. Bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, mag de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden volledig worden geschorst, mits ervan kennis wordt gegeven door aanplakking op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van de aanplakking niet inbegrepen.

De aanplakking kan worden vervangen door een geschreven kennisgeving aan iedere werkloos gestelde werkman, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van de kennisgeving niet inbegrepen.

Art. 3. De duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken mag twaalf weken niet overschrijden en kan maximum tweeënzeventig werkloosheidsdagen omvatten. Wanneer de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst de voorziene maximumduur heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een nieuwe volledige schorsing kan ingaan.

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[2022/202766]

31 MAI 2022. — Arrêté royal fixant les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques suspend l'exécution du contrat de travail d'ouvrier pour les entreprises de conserves de légumes ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie alimentaire (CP 118) (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;

Vu l'avis de la Commission paritaire de l'industrie alimentaire, donné le 15 mars 2022;

Vu la demande d'avis dans un délai de trente jours, adressée au Conseil d'État le 31 mars 2022, 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 l'absence de communication de l'avis dans ce délai;

Vu l'article 84, § 4, alinéa 2, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973;

Sur la proposition du Ministre du Travail,

Nous avons arrêté et arrêtons :

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

Art. 2. En cas de manque de travail résultant de causes économiques, l'exécution du contrat de travail d'ouvrier peut être totalement suspendue moyennant une notification par affichage dans les locaux de l'entreprise, à un endroit apparent, au moins sept jours à l'avance, le jour de l'affichage non compris.

L'affichage peut être remplacé par une notification écrite à chaque ouvrier mis en chômage, au moins sept jours à l'avance, le jour de la notification non compris.

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 douze semaines et peut comprendre septante-deux jours de chômage au maximum. Lorsque la suspension totale de l'exécution du contrat a atteint la durée maximale prévue, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une nouvelle suspension totale ne puisse prendre cours.