

Art. 2. Le ministre qui a le Travail dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 5 juillet 2023.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre du Travail,
P.-Y. DERMAGNE

—————
Note

(1) Référence au *Moniteur belge*

Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.

—————
Annexe

Conseil national du Travail

Convention collective de travail n° 172 du 30 mai 2023

Etablissement d'un régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou d'un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques pour les employés (Convention enregistrée le 21 juin 2023 sous le numéro 180334/CO/300)

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

Vu la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et en particulier le Titre III, chapitre II/1 « Régime de suspension totale de l'exécution du contrat et régime de travail à temps réduit », fixé aux articles 77/1 à 77/8 de ladite loi;

Considérant que la convention collective de travail n° 159 du 15 juillet 2021 établissant un régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques pour employés en conséquence de la situation socioéconomique à la suite de la crise du coronavirus, enregistrée sous le numéro 166859/CO/300, cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023;

Considérant toutefois la volonté, sur la base du cadre d'accords du 6 avril 2023 conclu au sein du Groupe des 10, de maintenir l'accès facilité au chômage temporaire pour raisons économiques pour les employés jusqu'au 30 juin 2025 inclus et d'adapter le montant minimum du complément de revenu à l'indice pivot en vigueur au 1^{er} juillet 2023, ainsi que d'adapter le montant de ce complément à l'évolution des prix au 1^{er} janvier 2024 et au 1^{er} janvier 2025;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des Entreprises de Belgique;
- les organisations présentées par le Conseil supérieur des indépendants et des petites et moyennes entreprises;
- "De Boerenbond";
- la Fédération wallonne de l'Agriculture;
- l'Union des entreprises à profit social;
- la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique;
- la Fédération générale du Travail de Belgique;
- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique;

ont conclu, le 30 mai 2023, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

CHAPITRE Ier. — *Champ d'application*

Article 1^{er}. La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs occupés sous un contrat de travail d'employé ainsi qu'à leurs employeurs.

Elle s'applique également aux travailleurs dans un programme de formation en alternance ou de transition professionnelle.

Elle s'applique aux entreprises en difficultés telles que visées à l'article 77/1, § 4, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui appartiennent aux branches d'activité n'ayant pas conclu de convention collective de travail pour leurs employés établissant un régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques pour employés.

Art. 2. De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 5 juli 2023.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Werk,
P.-Y. DERMAGNE

—————
Nota

(1) Verwijzing naar het *Belgisch Staatsblad* :

Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.

—————
Bijlage

Nationale Arbeidsraad

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 172 van 30 mei 2023

Vaststelling van een regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken voor bedienden (Overeenkomst geregistreerd op 21 juni 2023 onder het nummer 180334/CO/300)

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en in het bijzonder Titel III, hoofdstuk II/1 "Regeling van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en regeling van gedeeltelijke arbeid", bepaald in de artikelen 77/1 tot 77/8 van die wet;

Overwegende dat de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 159 van 15 juli 2021 tot vaststelling van een regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken voor bedienden als gevolg van de sociaaleconomische toestand ten gevolge van de coronacrisis, geregistreerd onder het nummer 166859/CO/300, buiten werking treedt op 30 juni 2023;

Overwegende evenwel de wens om, op basis van het binnen de Groep van Tien gesloten afsprakenkader van 6 april 2023, de vereenvoudigde toegang tot tijdelijke werkloosheid om economische redenen voor bedienden te behouden tot en met 30 juni 2025 en het minimumbedrag voor de inkomens toeslag aan te passen aan de op 1 juli 2023 geldende spilindex en het bedrag van die toeslag ook aan te passen aan de evolutie van de prijzen op 1 januari 2024 en op 1 januari 2025;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers :

- Het Verbond van Belgische Ondernemingen;
- De organisaties voorgedragen door de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de Kleine en Middelgrote Ondernemingen;
- De Boerenbond;
- "La Fédération wallonne de l'Agriculture";
- De Unie van socialprofitondernemingen;
- Het Algemeen Christelijk Vakverbond van België;
- Het Algemeen Belgisch Vakverbond;
- De Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België;

op 30 mei 2023 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK I. — *Toepassingsgebied*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bedienden en op hun werkgevers.

Ze is ook van toepassing op de werknemers in een programma alternerend leren of doorstromingsprogramma.

Ze is van toepassing op de ondernemingen in moeilijkheden zoals bedoeld in artikel 77/1, § 4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten die behoren tot de activiteitstakken die voor hun bedienden geen collectieve arbeidsovereenkomst hebben gesloten tot vaststelling van een regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken voor bedienden.

Elle s'applique aux entreprises en difficultés telles que visées à l'article 77/1, § 4, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui n'ont pas conclu de convention collective de travail ni de plan d'entreprise approuvé par la Commission « Plans d'entreprise » du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, établissant un régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques pour employés.

Commentaire

La présente convention est une convention collective de travail supplétive.

La présente convention collective de travail ne porte pas atteinte aux conventions collectives de travail déjà existantes des commissions paritaires établissant pareil régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques pour employés en vertu du chapitre II/1 du Titre III de la loi du 3 juillet 1978. Ces conventions collectives de travail peuvent subsister telles quelles.

La présente convention collective de travail ne porte pas atteinte aux conventions collectives de travail déjà existantes des entreprises ou aux plans d'entreprise approuvés par la Commission "Plans d'entreprise" du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale établissant pareil régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques pour employés en vertu du chapitre II/1 du Titre III de la loi du 3 juillet 1978. Ces conventions collectives de travail et ces plans peuvent subsister tels quels.

En outre, les secteurs et les entreprises qui n'ont pas pris de disposition, conservent la possibilité d'élaborer leurs propres conventions collectives de travail ou plans d'entreprise en vertu du chapitre II/1 du Titre III de la loi du 3 juillet 1978.

CHAPITRE II. — *Objet*

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue dans le cadre du chapitre II/1 « Régime de suspension totale de l'exécution du contrat et régime de travail à temps réduit » du Titre III de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Commentaire

Pour avoir recours au régime général de chômage temporaire pour causes économiques pour les employés découlant de la loi du 3 juillet 1978, l'entreprise doit remplir des conditions préliminaires prévues par l'article 77/1 de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

CHAPITRE III. — *Portée*

Art. 3. La présente convention collective de travail a pour objectif d'éviter autant que possible des licenciements et de maintenir au maximum l'emploi en respectant les procédures légales et conventionnelles pour l'information et la consultation des travailleurs.

Commentaire

Pour le respect des procédures d'information et/ou de consultation, il est renvoyé aux articles 77/3, al. 3 et 77/4 du chapitre II/1 du Titre III « Régime de suspension totale de l'exécution du contrat et régime de travail à temps réduit » de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ainsi qu'entre autres, aux conventions collectives de travail n° 9 du 9 mars 1972 et n° 24 du 2 octobre 1975 concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciements collectifs.

Cela signifie que pour l'introduction de pareils régimes de travail, l'entreprise doit :

- Au moins quatorze jours avant de faire application de pareils régimes, notifier au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi (ONEM) du lieu où est située l'entreprise, un formulaire prouvant que l'entreprise satisfait aux conditions pour recourir à ces régimes, telles que mentionnées à l'article 77/1 de la loi du 3 juillet 1978;

- Communiquer cette notification, le jour même de la notification prévue à l'ONEM, au conseil d'entreprise ou à défaut, à la délégation syndicale de l'entreprise;

- Informer les travailleurs de l'instauration d'un tel régime et de ses modalités d'exécution, soit par voie d'affichage dans les locaux de l'entreprise, soit par une notification écrite à chaque travailleur dont

Ze is van toepassing op de ondernemingen in moeilijkheden zoals bedoeld in artikel 77/1, § 4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten die geen collectieve arbeidsovereenkomst of geen door de commissie "Ondernemingsplannen" van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg goedgekeurd ondernemingsplan hebben tot vaststelling van een regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken voor bedienden.

Commentaar

Deze overeenkomst is een suppletieve collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan de reeds bestaande overeenkomsten van de paritaire comités tot vaststelling van een dergelijke regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken voor bedienden krachtens hoofdstuk II/1 van Titel III van de wet van 3 juli 1978. Die overeenkomsten kunnen onverminderd blijven bestaan.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan de reeds bestaande overeenkomsten van ondernemingen of de door de commissie "Ondernemingsplannen" van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg goedgekeurde ondernemingsplannen tot vaststelling van een dergelijke regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken voor bedienden krachtens hoofdstuk II/1 van Titel III van de wet van 3 juli 1978. Die overeenkomsten en die plannen kunnen onverminderd blijven bestaan.

Bovendien blijft voor de sectoren en ondernemingen waar geen andersluidende bepalingen zijn overeengekomen, de mogelijkheid bestaan om eigen overeenkomsten of ondernemingsplannen uit te werken krachtens hoofdstuk II/1 van Titel III van de wet van 3 juli 1978.

HOOFDSTUK II. — *Voorwerp*

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in het kader van hoofdstuk II/1 "Regeling van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en regeling van gedeeltelijke arbeid" van Titel III van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Commentaar

Om een beroep te kunnen doen op de algemene regeling van tijdelijke werkloosheid om economische redenen voor bedienden die voortvloeit uit de wet van 3 juli 1978, moet de onderneming voldoen aan de preliminaire voorwaarden bepaald in artikel 77/1 van de voornoemde wet van 3 juli 1978.

HOOFDSTUK III. — *Draagwijdte*

Art. 3. Het doel van deze collectieve arbeidsovereenkomst is om ontslagen zo veel mogelijk te voorkomen en een maximale werkgelegenheid te behouden met inachtneming van de wettelijke en conventionele procedures voor de inlichting en raadpleging van de werknemers.

Commentaar

Voor de naleving van de inlichtings- en/of raadplegingsprocedures wordt verwezen naar de artikelen 77/3, derde lid en 77/4 van hoofdstuk II/1 van Titel III "Regeling van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en regeling van gedeeltelijke arbeid" van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, alsook onder meer naar de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 9 van 9 maart 1972 en nr. 24 van 2 oktober 1975 betreffende de procedure van inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot het collectief ontslag.

Dat betekent dat voor de invoering van dergelijke arbeidsregelingen, de onderneming :

- Ten minste veertien dagen voordat ze dergelijke regelingen kan toepassen, een formulier ter kennis moet geven aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) van de plaats waar de onderneming gevestigd is, waarbij zij bewijst dat zij voldoet aan de voorwaarden om gebruik te maken van die regelingen, zoals voorzien in artikel 77/1 van de wet van 3 juli 1978;

- De dag zelf van die voorziene kennisgeving aan de RVA, die kennisgeving moet meedelen aan de ondernemingsraad of bij ontstentenis, aan de vakbondsafvaardiging van de onderneming;

- De werknemers minstens zeven dagen op voorhand, de dag van de kennisgeving niet inbegrepen, op de hoogte moet brengen van de invoering van een dergelijke regeling en de uitvoeringsmodaliteiten

l'exécution du contrat est suspendue, au moins sept jours à l'avance, le jour de notification non compris;

- Envoyer, par voie électronique, la communication de l'affichage ou de la notification individuelle aux travailleurs, le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle à l'ONEM;

- Le jour de l'affichage ou de la notification écrite à chaque employé, communiquer au conseil d'entreprise, ou à défaut, à la délégation syndicale, les causes économiques justifiant l'instauration d'un tel régime.

CHAPITRE IV. — Conditions d'application du régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et du régime de travail à temps réduit

Art. 4. Durée du régime de suspension totale ou du régime à temps réduit découlant de l'application du chapitre II/1 du Titre III de la loi du 3 juillet 1978

Quand une entreprise applique la présente convention collective de travail en vertu du chapitre II/1 du Titre III de la loi du 3 juillet 1978 précitée, la durée de la suspension totale et partielle du contrat de travail ne peut dépasser, par année civile, la durée maximale de seize semaines en cas de suspension totale du contrat et de vingt-six semaines en cas de régime de travail à temps réduit.

En cas de combinaison, sur une même année, de régimes de suspension totale de l'exécution du contrat et de régimes de travail à temps réduit, deux semaines de régime de travail à temps réduit équivalent à une semaine de suspension complète de l'exécution du contrat.

Art. 5. Garantie de revenu

L'employé soumis à un régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou un régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques recevra, à charge de l'employeur, un complément d'un montant de 6,22 EUR par jour de chômage.

En outre, ce supplément est au moins équivalent au supplément accordé aux ouvriers du même employeur et/ou de la commission paritaire dont relève l'employeur qui bénéficient d'allocations de chômage pour cause de chômage temporaire pour raisons économiques, occupés dans la même entreprise ou en l'absence de tels ouvriers, au supplément prévu par la commission paritaire dont relèverait l'entreprise si elle occupait des ouvriers.

Le complément minimum de 6,22 EUR par jour de chômage est adapté à l'évolution des prix. L'adaptation du montant se fait au 1^{er} janvier de chaque année sur base d'un coefficient calculé comme suit :

- Au 1^{er} janvier 2024, le coefficient est égal à l'indice santé lissé du mois de décembre 2023 divisé par 123,14 (dernier dépassement de l'indice pivot en novembre 2022).

- Au 1^{er} janvier 2025, le coefficient est égal à l'indice santé lissé du mois de décembre 2024 divisé par l'indice santé lissé du mois de décembre 2023.

Le coefficient défini ci-dessus est arrondi à la 4^{ème} décimale.

Commentaire

Il convient de se référer à l'article 77/4, § 7, du chapitre II/1 du Titre III de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Si les ouvriers d'une commission paritaire dont relève l'entreprise, auxquels est applicable un régime de chômage temporaire pour raisons économiques, disposent d'un montant minimum supérieur à 6,22 EUR, alors c'est ce montant qui est applicable.

Si une entreprise occupe également des ouvriers auxquels est applicable un régime de chômage temporaire pour raisons économiques et qui bénéficient d'un complément dont le montant minimum est supérieur à 6,22 EUR, c'est ce montant qui est applicable.

Le complément minimum de 6,22 EUR par jour de chômage est adapté à l'évolution des prix. L'adaptation du montant se fait au 1^{er} janvier de chaque année sur base d'un coefficient calculé comme suit :

- Au 1^{er} janvier 2024, le coefficient est égal à l'indice santé lissé du mois de décembre 2023 divisé par 123,14 (dernier dépassement de l'indice pivot en novembre 2022).

ervan, hetzij via aanplakking in de lokalen van de onderneming, hetzij via een schriftelijke kennisgeving aan elke werknemer van wie de uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst;

- De mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving aan de werknemers de dag zelf van de aanplakking of van de individuele kennisgeving op elektronische wijze moet overmaken aan de RVA;

- Op de dag van de aanplakking of schriftelijke kennisgeving aan iedere bediende aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, aan de vakbondsafvaardiging, de economische redenen moet meedelen die de invoering van een dergelijke regeling rechtvaardigen.

HOOFDSTUK IV. — Voorwaarden voor de toepassing van de regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en de regeling van gedeeltelijk arbeid

Art. 4. Duur van de regeling van volledige schorsing of van de regeling van gedeeltelijke arbeid die voortvloeit uit de toepassing van hoofdstuk II/1 van Titel III van de wet van 3 juli 1978

Wanneer een onderneming deze collectieve arbeidsovereenkomst toepast krachtens hoofdstuk II/1 van Titel III van de voornoemde wet van 3 juli 1978, mag de duur van de volledige en gedeeltelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst per kalenderjaar niet de maximale duur van zestien weken in geval van de volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst en de duur van zesentwintig weken in geval van de regeling van gedeeltelijk arbeid overschrijden.

Indien over eenzelfde jaar de regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst en de regeling van gedeeltelijke arbeid met mekaar gecombineerd worden, vormen twee weken van de regelingen van gedeeltelijke arbeid het equivalent van één week volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.

Art. 5. Inkomensgarantie

De bediende die onderworpen is aan een regeling van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en/of een regeling van gedeeltelijke arbeid bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, zal een toeslag ontvangen ten laste van de werkgever voor een bedrag van 6,22 EUR per dag werkloosheid.

Bovendien is dit supplement minstens gelijkwaardig aan het supplement toegekend aan de werklieden van dezelfde werkgever en/of het paritair comité waaronder de werkgever ressorteert die werkloosheidsuitkeringen wegens tijdelijke werkloosheid om economische redenen genieten en tewerkgesteld zijn in dezelfde onderneming of, bij ontstentenis van dergelijke werklieden, aan het supplement voorzien door het paritair comité waaronder de onderneming zou ressorteren indien ze werklieden zou tewerkstellen.

De minimumtoeslag van 6,22 EUR per dag werkloosheid is gekoppeld aan de evolutie van de prijzen. Het bedrag wordt aangepast op 1 januari van elk jaar op basis van een coëfficiënt die als volgt wordt berekend :

- Op 1 januari 2024 is de coëfficiënt gelijk aan de afgevlakte gezondheidsindex van december 2023, gedeeld door 123,14 (laatste overschrijding van de spilindex in november 2022).

- Op 1 januari 2025 is de coëfficiënt gelijk aan de afgevlakte gezondheidsindex van december 2024, gedeeld door de afgevlakte gezondheidsindex van december 2023.

De hierboven bepaalde coëfficiënt wordt afgerond tot op de 4^{de} decimaal.

Commentaar

Er dient te worden verwezen naar artikel 77/4, § 7 van hoofdstuk II/1 van Titel III van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Als de arbeiders van een paritair comité waaronder de onderneming ressorteert en waarop de regeling van tijdelijke werkloosheid om economische redenen van toepassing is, beschikken over een minimumbedrag hoger dan 6,22 EUR, dan is dat bedrag van toepassing.

Als een onderneming eveneens werklieden tewerkstelt op wie een regeling van tijdelijke werkloosheid om economische redenen van toepassing is en deze een toeslag genieten waarvan het minimumbedrag hoger is dan 6,22 EUR, dan is dat bedrag van toepassing.

De minimumtoeslag van 6,22 EUR per dag werkloosheid is gekoppeld aan de evolutie van de prijzen. Het bedrag wordt aangepast op 1 januari van elk jaar op basis van een coëfficiënt die als volgt wordt berekend :

- Op 1 januari 2024 is de coëfficiënt gelijk aan de afgevlakte gezondheidsindex van december 2023, gedeeld door 123,14 (laatste overschrijding van de spilindex in november 2022).

- Au 1^{er} janvier 2025, le coefficient est égal à l'indice santé lissé du mois de décembre 2024 divisé par l'indice santé lissé du mois de décembre 2023.

Le coefficient défini ci-dessus est arrondi à la 4^{ème} décimale.

CHAPITRE V. — Entrée en vigueur, durée et évaluation

Art. 6. Durée et entrée en vigueur

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée.

Elle entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.

Elle s'applique aux régimes de suspension totale ou partielle dont la date de début et la date de fin se situent pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 5 juillet 2023.

Le Ministre du Travail,
P.-Y. DERMAGNE

- Op 1 januari 2025 is de coëfficiënt gelijk aan de afgevlakte gezondheidsindex van december 2024, gedeeld door de afgevlakte gezondheidsindex van december 2023.

De hierboven bepaalde coëfficiënt wordt afgerond tot op de 4^{de} decimaal.

HOOFDSTUK V. — Inwerkingtreding, duur en evaluatie

Art. 6. Duur en inwerkingtreding

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde tijd.

Zij treedt in werking op 1 juli 2023 en treedt buiten werking op 30 juni 2025.

Ze is van toepassing op de regelingen van volledige of gedeeltelijke schorsing waarvan de begin- en einddatum gedurende de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst vallen.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 5 juli 2023.

De Minister van Werk,
P.-Y. DERMAGNE

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[C - 2023/31275]

25 MAI 2023. — Arrêté du Comité de gestion portant fixation du plan du personnel de l'Office National de l'Emploi

Le Comité de gestion,

Vu l'arrêté royal du 3 avril 1997 portant des mesures en vue de la responsabilisation des institutions publiques de sécurité sociale, en application de l'article 47 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions;

Vu la deuxième adaptation du cinquième contrat d'administration de l'Office national de l'emploi, publié au *Moniteur belge* le 17 mars 2022 et vu le projet de contrat d'administration 2022-2024 ;

Vu l'arrêté royal du 20 décembre 2007 modifiant l'arrêté royal du 30 novembre 2003 relatif à la désignation, à l'exercice et à la pondération des fonctions de management dans les institutions publiques de sécurité sociale, publié au *Moniteur belge* du 8 février 2008 ;

Vu l'avis du Conseil de direction de l'Office national de l'Emploi, donné le 7 février 2023 ;

Vu la concertation au sein du Comité intermédiaire de concertation de l'Office national de l'Emploi le 8 mars 2023;

Vu l'avis du Commissaire du gouvernement du Budget, donné le 27 avril 2023 ;

Vu la décision du Comité de gestion de l'Office national de l'Emploi en sa séance du 25 mai 2023,

Arrête :

Article 1^{er}. Le plan de personnel de l'Office national de l'Emploi pour 2023 est fixé conformément au tableau annexé.

Art. 2. Le cas échéant, les membres du personnel en surnombre dans les niveaux D ou C, occupent un emploi respectivement dans les niveaux C ou B.

Les membres du personnel en surnombre dans le niveau C à la suite d'une promotion dans un niveau supérieur occupent un emploi dans le niveau B, à concurrence du nombre prévu dans l'article 1^{er}.

Art. 3. Les recrutements et les promotions qui résultent du plan du personnel seront réalisés uniquement dans le respect des possibilités budgétaires.

Conformément à l'article 20 de l'arrêté royal du 3 avril 1997 portant des mesures en vue de la responsabilisation des institutions publiques de sécurité sociale, en application de l'article 47 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, l'occupation des unités à temps plein fixées à l'article 1^{er}, par recrutement, promotion ou mobilité, sera effectuée dans les limites des dispositions du contrat d'administration visées à l'article 5, § 2, 6^o de l'arrêté royal du 3 avril 1997 cité ci-dessus, pour ce qui concerne les fonctionnaires

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[C - 2023/31275]

25 MEI 2023. — Besluit van het Beheerscomité tot vaststelling van het personeelsplan van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening

Het Beheerscomité,

Gelet op het koninklijk besluit van 3 april 1997 houdende de maatregelen met het oog op de responsabilisering van de openbare instellingen van sociale zekerheid, met toepassing van artikel 47 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels;

Gelet op de tweede aanpassing van de vijfde bestuursovereenkomst van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* op 17 maart 2022 et gelet op het ontwerp van de bestuursovereenkomst 2022-2024;

Gelet op het koninklijk besluit van 20 december 2007 tot wijziging van het koninklijk besluit van 30 november 2003 betreffende de aanduiding, de uitoefening en de weging van managementfuncties in de openbare instellingen van sociale zekerheid bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 8 februari 2008;

Gelet op het advies van de Directieraad van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van 7 februari 2023 ;

Gelet op het overleg in het Tussenoverlegcomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van 8 maart 2023;

Gelet op het advies van de Regeringscommissaris van Begroting van 27 april 2023 ;

Gelet op de beslissing van het Beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening in zitting van 25 mei 2023,

Besluit :

Artikel 1. Het personeelsplan van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening voor 2023 wordt vastgesteld overeenkomstig de tabel in bijlage;

Art. 2. In voorkomend geval bezetten de personeelsleden in overtal in niveau D of C, een betrekking in respectievelijk niveau C of B.

De personeelsleden in overtal in niveau C ten gevolge van een bevordering door verhoging in niveau, kunnen een betrekking in niveau B bezetten maximum ten belope van het aantal voorzien in artikel 1.

Art. 3. De aanwervingen en de bevorderingen die uit het personeelsplan voortvloeien, zullen slechts doorgevoerd worden mits inachtneming van de budgettaire mogelijkheden.

Conform artikel 20 van het koninklijk besluit van 3 april 1997 houdende maatregelen met het oog op de responsabilisering van de openbare instellingen van sociale zekerheid, met toepassing van artikel 47 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, zal de bezetting van de in artikel 1 opgenomen voltijdse eenheden, via werving, bevordering of mobiliteit geschieden binnen de grenzen van de bepalingen van de bestuursovereenkomst bedoeld in artikel 5, § 2, 6^o van het hoger geciteerde koninklijk besluit