

N 90 — 2895

**16 NOVEMBER 1990. — Koninklijk besluit  
betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen  
in geval van conventioneel brugpensioen**

BOUDEWIJN, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, inzonderheid op artikel 7, gewijzigd bij de wetten van 14 juli 1951, 14 februari 1961, 16 april 1963, 11 januari 1967, 10 oktober 1967, de koninklijke besluiten nr. 13 van 11 oktober 1978 en nr. 28 van 24 maart 1982 en de wetten van 22 januari 1985 en 30 december 1988;

Gelet op de wet van 1 augustus 1985 houdende sociale bepalingen, inzonderheid op artikel 132, gewijzigd besluit nr. 443 van 14 augustus 1986 houdende toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen;

Gelet op de wet van 25 april 1963 betreffende het beheer van de instellingen van openbaar nut van sociale zekerheid en sociale voorzorg, inzonderheid op artikel 15;

Gelet op de dringende noodzakelijkheid;

Gelet op de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, inzonderheid op artikel 3, § 1, gewijzigd bij de wet van 4 juli 1989;

Gelet op de dringende noodzakelijkheid;

Overwegende dat de werkgevers en werknemers zonder verwijf op de hoogte dienen gebracht te worden van de rechten en administratieve verplichtingen betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen;

Op de voordracht van Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**AFDELING I. — Toepassingsgebied**

**Artikel 1.** Dit besluit is van toepassing op alle werknemers voor wie de toekenning van de aanvullende vergoeding wordt geregeld door collectieve arbeidsovereenkomsten of door collectieve akkoorden bedoeld in artikel 2, die na 31 augustus 1990 van hun ontslag in kennis zijn gesteld en waarvan het brugpensioen ingaat na 31 december 1990 behalve voor wat artikel 8 betreft dat van toepassing is op alle werknemers gerechtigd op een aanvullende vergoeding bedoeld in artikel 2, § 1, tweede lid.

**AFDELING II. — Algemene regelen**

**Art. 2. § 1.** De ontslagen werknemers van 58 jaar en ouder die 25 jaar loondienst kunnen rechtvaardigen of gelijkgestelde dagen, berekend overeenkomstig artikel 160, § 3, tweede lid van het koninklijk besluit van 20 december 1963 betreffende arbeidsvoorziening en werkloosheid en die gerechtigd zijn op een aanvullende vergoeding, blijven onderworpen aan de voorwaarden vastgesteld in titel III van voornoemd koninklijk besluit van 20 december 1963 met uitzondering van de artikelen 131 tot 143, 153, § 1 tot § 3bis en 171noies, § 5.

Voor de toepassing van onderhavig besluit dient onder aanvullende vergoeding te worden verstaan, de vergoeding bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 17 en nr. 44 gesloten op 19 december 1974 en 21 maart 1989 in de Nationale Arbeidsraad, en respectievelijk algemeen verbindend verklaard bij de koninklijke besluiten van 16 januari 1975 en 11 mei 1989, alsmede de vergoeding ofwel bedoeld in een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten overeenkomstig de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, in een paritair orgaan, of die van toepassing is op een onderneming, ofwel, voor de instellingen beoogd door artikel 9, § 3, de vergoeding bedoeld in een collectief akkoord goedgekeurd door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

De collectieve arbeidsovereenkomsten of de collectieve akkoorden bedoeld in het tweede lid worden slechts in aanmerking genomen voor zover zij voordelen bepalen die, op het ogenblik dat voor de bejaarde werknemer het recht op de aanvullende vergoeding ingaat, op zijn minst gelijkwaardig zijn aan die bepaald in de voormelde collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 17 en nr. 44 van 19 december 1974 en 21 maart 1989.

§ 2. De collectieve overeenkomsten of akkoorden bedoeld in § 1, tweede lid moeten van bepaalde duur zijn en mogen geen bepaling van stilziggende verlenging bevatten. De duur ervan mag de drie jaar niet overschrijden.

F 90 — 2895

**16 NOVEMBRE 1990. — Arrêté royal  
relatif à l'octroi d'allocations de chômage  
en cas de prépension conventionnelle**

BAUDOUIN, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, notamment l'article 7, modifié par les lois des 14 juillet 1951, 14 février 1961, 16 avril 1963, 11 janvier 1967, 10 octobre 1967, les arrêtés royaux n° 13 du 11 octobre 1978 et n° 28 du 24 mars 1982 et les lois des 22 janvier 1985 et 30 décembre 1988;

Vu la loi du 1<sup>er</sup> août 1985 contenant des dispositions sociales, notamment l'article 132, modifié par l'arrêté royal n° 443 du 14 août 1986 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle;

Vu la loi du 25 avril 1963 sur la gestion des organismes d'intérêt public de sécurité sociale et de prévoyance sociale, notamment l'article 15;

Vu l'urgence;

Vu les lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973, notamment l'article 3, § 1<sup>er</sup>, modifié par la loi du 4 juillet 1989;

Vu l'urgence;

Considérant que les employeurs et les travailleurs doivent être mis au courant sans tarder des droits et obligations administratives concernant l'octroi des allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi et du Travail

Nous avons arrêté et arrêtons :

**SECTION I<sup>re</sup>. — Champ d'application**

**Article 1<sup>er</sup>.** Le présent arrêté est applicable à tous les travailleurs pour lesquels l'octroi de l'indemnité complémentaire est régi par des conventions collectives de travail ou par des accords collectifs visés à l'article 2, auxquels le congé a été notifié après le 31 août 1990 et dont la prépension prend cours après le 31 décembre 1990, sauf en ce qui concerne l'article 8 qui est d'application à tous les travailleurs bénéficiant d'une indemnité complémentaire telle que définie à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2.

**SECTION II. — Règles générales**

**Art. 2. § 1<sup>er</sup>.** Les travailleurs licenciés de 58 ans et plus qui peuvent justifier de 25 ans de travail salarié ou de journées assimilées calculées conformément à l'article 160, § 3, alinéa 2, de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage qui bénéficient d'une indemnité complémentaire, restent soumis aux conditions fixées par le titre III de l'arrêté du 20 décembre 1963 précité à l'exception des articles 131 à 143, 153, § 1<sup>er</sup> à § 3bis et 171noies, § 5.

Pour l'application du présent arrêté, il faut entendre par indemnité complémentaire, l'indemnité visée par les conventions collectives de travail n° 17 et n° 44 conclues respectivement le 19 décembre 1974 et le 21 mars 1989 au sein du Conseil national du travail, et respectivement rendues obligatoires par les arrêtés royaux des 16 janvier 1975 et 11 mai 1989, ainsi que l'indemnité visée soit dans une convention collective de travail conclue conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, au sein d'une commission paritaire, ou s'appliquant à une entreprise, soit, pour les organismes mentionnés à l'article 9, § 3, l'indemnité qui est visée dans un accord collectif approuvé par le Ministre de l'Emploi et du Travail.

Les conventions collectives de travail ou les accords collectifs visés à l'alinéa 2 ne sont pris en considération que pour autant qu'ils déterminent des avantages qui, au moment où le droit à l'indemnité complémentaire en faveur du travailleur âgé prend cours, sont au moins équivalents aux avantages prévus dans les conventions collectives de travail n° 17 du 19 décembre 1974 et n° 44 du 21 mars 1989 précitées.

§ 2. Les conventions ou accords collectifs visés au § 1<sup>er</sup>, alinéa 2 doivent être à durée déterminée et ne peuvent contenir aucune clause de tacite reconduction. Leur durée ne peut excéder trois années.

Wanneer de aanvullende vergoeding toegekend wordt in toepassing van een collectieve arbeidsovereenkomst of een collectief akkoord bedoeld in artikel 3 die niet beantwoordt aan de voorwaarden bepaald in het vorige lid, zijn noch de bepalingen van onderhavig besluit, noch die van het koninklijk besluit van 20 augustus 1986 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen van toepassing op de betrokken werknemers, behalve wanneer het gaat om collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.

§ 3. Voor de toepassing van onderhavig besluit, worden gelijkgesteld met arbeidsdagen, bedoeld in § 1 :

— de periode van actieve dienst als dienstplichtige in toepassing van de artikelen 2bis en 66 van de dienstplicht wetten gecoördineerd op 30 april 1962 en als gewetensbezwaarde in toepassing van de artikelen 18 en 19 van de wet houdende het statuut van de gewetensbezwaarden gecoördineerd op 20 februari 1980;

— de dagen van volledige werkloosheid, beroepsloopbaanonderbreking overeenkomstig de bepalingen van de herstelwet van 22 januari 1985 en de periodes tijdens dewelke de werknemer zijn loondienst heeft onderbroken om een kind op te voeden dat de leeftijd van zes jaar niet heeft bereikt.

De hierbovenvermelde gelijkstellingen kunnen in totaal voor maximaal drie jaar in rekening worden gebracht;

— de dagen tijdens dewelke de werknemer zijn loondienst heeft onderbroken om een tweede of een volgend kind op te voeden dat de leeftijd van zes jaar niet heeft bereikt, met een maximum van drie jaar.

§ 4. In afwijking op § 1 wordt voor de werknemers die zijn ontslagen vanaf 60 jaar in een onderneming, in toepassing van een voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst of een collectief akkoord bedoeld in § 1, tweede lid, en voor de werknemers behorende tot één der ondernemingen of instellingen bedoeld in artikel 9, de in § 1 vereiste anciënniteit teruggebracht tot :

1° ofwel 10 jaar loondienst of gelijkgestelde dagen berekend overeenkomstig artikel 160, § 3, tweede lid, van het voornoemd koninklijk besluit van 20 december 1963 binnen de sector binnen de 15 jaar voorafgaand aan de aanvang van de opzeggingstermijn of van de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode.

2° ofwel 20 jaar loondienst of gelijkgesteld dagen berekend overeenkomstig artikel 160, § 3, tweede lid, van het voornoemd koninklijk besluit van 20 december 1963.

De bepalingen van § 3 zijn van toepassing voor de berekening van de anciënniteit bedoeld in het vorige lid, 2°.

§ 5. In afwijking op § 1 en voor de werknemers die zijn ontslagen in toepassing van een collectieve overeenkomst bedoeld in artikel 3, § 1, derde lid, wordt de in de § 1 vereiste anciënniteit vastgesteld op 38 jaar loondienst of gelijkgestelde dagen berekend overeenkomstig artikel 160, § 3, tweede lid, van het voornoemd koninklijk besluit van 20 december 1963.

Voor de toepassing van deze paragraaf, worden gelijkgesteld met arbeidsdagen bedoeld in het eerste lid :

— de periode van actieve dienst als dienstplichtige in toepassing van de artikelen 2bis en 66 van de dienstplichtwetten, gecoördineerd op 30 april 1962 en als gewetensbezwaarde in toepassing van de artikelen 18 en 19 van de wet houdende het statuut van de gewetensbezwaarden, gecoördineerd op 20 februari 1980;

— de dagen van volledige werkloosheid met een maximum van 10 jaar gedurende de loopbaan;

— de dagen van de volledige werkloosheid, beroepsloopbaanonderbreking overeenkomstig de bepalingen van de herstelwet van 22 januari 1985 en de periodes tijdens dewelke de werknemer zijn loondienst heeft onderbroken om een kind op te voeden dat de leeftijd van zes jaar niet heeft bereikt. De hierbovenvermelde gelijkstellingen kunnen in totaal voor maximaal drie jaar in rekening worden gebracht;

— de dagen tijdens dewelke de werknemer zijn loondienst heeft onderbroken om een tweede of een volgend kind op te voeden dat de leeftijd van zes jaar nog niet heeft bereikt, met een maximum van drie jaar.

§ 6. Voor de toepassing van dit artikel dient het aantal dienstjaren bedoeld in dit artikel, bereikt te zijn bij de aanvang van de opzeggingstermijn of van de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode.

Art. 3. § 1. De in artikel 2, § 1, eerste lid, vastgestelde minimumleeftijd van 58 jaar mag tot 31 december 1991 op 55 of 56 jaar behouden blijven indien deze leeftijdsgrens voorzien was in een collectieve arbeidsovereenkomst of een collectief akkoord, die ten laatste op 31 mei 1986 neergelegd is ter griffie van de dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid en die op 1 september 1986 van kracht was en op 31 december 1990 nog steeds van kracht is.

Lorsque l'indemnité complémentaire est octroyée en application d'une convention collective de travail ou d'un accord collectif visé à l'article 3 qui ne répond pas aux conditions fixées à l'alinéa précédent, ni les dispositions du présent arrêté, ni celles de l'arrêté royal du 20 août 1986 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de pré pension conventionnelle, ne sont applicables aux travailleurs concernés, sauf lorsqu'il s'agit de conventions collectives de travail conclues au sein du Conseil national du Travail.

§ 3. Pour l'application du présent arrêté, sont assimilées à des journées de travail visées au § 1<sup>er</sup> :

— la période du service actif des miliciens en application des articles 2bis et 66 des lois sur la milice, coordonnées le 30 avril 1962 et des objecteurs des conscience en application des articles 18 et 19 des lois portant le statut des objecteurs de conscience coordonnées le 20 février 1980;

— les journées de chômage complet, d'interruption de la carrière professionnelle en vertu des dispositions de la loi de redressement du 22 janvier 1985 et les périodes pendant lesquelles le travailleur a interrompu son travail salarié pour élever un enfant qui n'a pas atteint l'âge de six ans.

Les assimilations mentionnées ci-dessus peuvent au total être pris en compte pour un maximum de trois ans;

— les journées pendant lesquelles le travailleur a interrompu son travail salarié pour élever un deuxième enfant ou un enfant suivant qui n'a pas atteint l'âge de six ans, pour un maximum de trois ans.

§ 4. Par dérogation au § 1<sup>er</sup>, pour les travailleurs qui sont licenciés à partir de 60 ans dans une entreprise, en application d'une convention collective de travail ou d'un accord collectif visé au § 1<sup>er</sup>, alinéa 2 et pour les travailleurs appartenant à une des entreprises ou à l'un des organismes visés à l'article 9, l'ancienneté requise au § 1<sup>er</sup> est ramenée à :

1° ou bien 10 ans de travail salarié ou de journées assimilées calculées conformément à l'article 160, § 3, alinéa 2, de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 précité dans le secteur dans les 15 années précédant la prise de cours de la période de préavis ou de la période couverte par l'indemnité de congé.

2° ou bien 20 ans de travail salarié ou de journées assimilées calculées conformément à l'article 160, § 3, alinéa 2, de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 précité.

Les dispositions du § 3 sont d'application pour le calcul de l'ancienneté visée à l'alinéa précédent, 2°.

§ 5. Par dérogation au § 1<sup>er</sup> et pour les travailleurs qui sont licenciés en application d'une convention collective visée à l'article 3, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, l'ancienneté requise au § 1<sup>er</sup> est fixée à 38 ans de travail salarié ou de journées assimilées calculées conformément à l'article 160, § 3, alinéa 2, de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 précité.

Pour l'application du présent paragraphe, sont assimilés à des journées de travail comme visées à l'alinéa 1<sup>er</sup> :

— la période du service actif des miliciens en application des articles 2bis et 66 des lois sur la milice, coordonnées le 30 avril 1962 et des objecteurs de conscience en application des articles 18 et 19 des lois portant le statut des objecteurs de conscience, coordonnées le 20 février 1980;

— les journées de chômage complet pour un maximum de 10 années au cours de la carrière;

— les journées de chômage complet, d'interruption de la carrière professionnelle en vertu des dispositions de la loi de redressement du 22 janvier 1985 et les périodes pendant lesquelles le travailleur a interrompu son travail salarié pour élever un enfant qui n'a pas atteint l'âge de six ans. Les assimilations mentionnées ci-dessus peuvent au total être pris en compte pour un maximum de trois ans;

— les journées pendant lesquelles le travailleur a interrompu son travail salarié pour élever un deuxième enfant ou un enfant suivant qui n'a pas atteint l'âge de six ans, pour un maximum de trois ans.

§ 6. Pour l'application du présent article, le nombre d'années de travail visé au présent article, doit être acquis au moment où le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de congé prend cours.

Art. 3. § 1<sup>er</sup>. L'âge minimum de 58 ans fixé à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, peut être maintenu à 55 ou 56 ans jusqu'au 31 décembre 1991 si cette limite d'âge était prévue dans une convention collective de travail ou un accord collectif, déposé au plus tard le 31 mai 1986 au greffe du service des relations collective de travail du Ministère de l'Emploi et du Travail qui était encore en vigueur au 1<sup>er</sup> août 1986 et toujours d'application au 31 décembre 1990.

De in het vorige lid vastgestelde minimumleeftijd van 55 jaar wordt vanaf 1 januari 1992 op 56 jaar gebracht.

Voor de werknemers bedoeld in artikel 2, § 5, mag de in artikel 2, § 1, eerste lid, vastgestelde minimumleeftijd van 58 jaar tot 31 december 1992 worden teruggebracht tot 55 jaar indien deze leeftijdsgrens voorzien was in een collectieve arbeidsovereenkomst of een collectief akkoord die ten laatste op 31 mei 1986 neergelegd is ter griffie van de dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid en die op 1 september 1986 van kracht was en op 31 december 1990 nog steeds van kracht is.

De in artikel 2, § 1, eerste lid vastgestelde minimumleeftijd van 58 jaar mag tot 57 jaar teruggebracht worden indien deze leeftijdsgrens voorzien was in een collectieve arbeidsovereenkomst of een collectief akkoord, die ten laatste op 31 augustus 1987 neergelegd is ter griffie van de dienst collectieve arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

De in artikel 2, § 1, eerste lid vastgestelde minimumleeftijd van 58 jaar kan voor wat betreft de ondernemingen die tot de volgende sectoren behoren : steenkoolmijnen, scheepsbouw en scheepsherstellingen, glasverpakkingsnijverheid, textielnijverheid en de staalnijverheid, met inbegrip van het vervoer van erts en cokes en tot 31 december 1991 teruggebracht worden tot de leeftijd voorzien in de op 31 december 1990 toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst, voor zover de overeenkomst ten laatste op 31 mei 1990 neergelegd is op de griffie van de dienst collectieve arbeidsbetrekkingen.

Vanaf 1 januari 1992 kan de minimumleeftijd niet meer teruggebracht worden tot onder de leeftijd vastgesteld in de in het vorige lid vermelde collectieve arbeidsovereenkomsten en verhoogd met één jaar.

In de periode 1993-1994 dient de leeftijd vastgesteld in § 1, tweede en zesde lid, verhoogd met minstens één jaar, behoudens voor wat de leeftijd van 57 jaar betreft.

Bovendien moet de leeftijdsgrens bedoeld in de vorige leden sedertdien ononderbroken van toepassing zijn gebleven en de collectieve arbeidsovereenkomsten en collectieve akkoorden die de leeftijdsgrens voorzien, moeten ten laatste zes maanden na de datum van hun inwerkingtreding neergelegd worden.

§ 2. De opzeggingstermijn of de door de opzeggingvergoeding gedekte periode van de ontslagen werknemers bedoeld in § 1 moet een einde nemen gedurende de periode tijdens dewelke de collectieve arbeidsovereenkomst, die voorziet in een aanvullende vergoeding, van toepassing is, behalve voor de werknemers die voldoen aan de leeftijdsvoorwaarde vastgesteld in de collectieve arbeidsovereenkomst die van toepassing is en voor zover het ontslag door middel van een opzeggingstermijn of vergoeding werd betekend ten laatste op 30 juni 1991 of binnen de zes maanden na de inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomst die van toepassing is.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt geen rekening gehouden met de verlenging van de opzeggingstermijn ingevolge de toepassing van de artikel 38, § 2, en 38bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 4. § 1. In uitvoering van de bepalingen van artikel 132 van de wet van 1 augustus 1985 is de werkgever verplicht de werknemer bedoeld in artikel 2 te vervangen door een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze waarvan de arbeidsregeling per arbeidscyclus gemiddeld ten minste eenzelfde aantal arbeidsuren omvat als de arbeidsregeling van de bruggepensioneerde die hij vervangt.

De werkgever wordt eveneens geacht de verplichting tot vervanging van de bruggepensioneerde nageleefd te hebben, wanneer hij zich verbindt hem te vervangen door twee volledig uitkeringsgerechtigde werklozen, waarvan de totale duur van de arbeidsuren gemiddeld gepresteerd tijdens de arbeidscyclus ten minste gelijk is aan die van de arbeidsregeling van de bruggepensioneerde. Hierbij wordt geen rekening gehouden met de arbeidsuren die de betrokkenen reeds presteerden in de onderneming vooraleer zij als vervangers werden aangeworven.

Voor de toepassing van de onderhavige paragraaf, wordt de werknemer die geniet of die genoten heeft van een aanvullende vergoeding bedoeld in artikel 2, § 1, niet als een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze beschouwd.

§ 2. De gewestelijke werkloosheidsinspecteur kan een vrijstelling van de vervangingsverplichting toestaan aan de werkgever bedoeld in § 1 in de gevallen waar deze laatste op een objectieve manier kan bewijzen dat er in de categorie van de volledig uitkeringsgerechtigde werklozen of de ermee gelijkgestelde personen geen enkele vervanger voorhanden is van hetzelfde niveau als de functie uitgeoefend door de ontslagen werknemer, of van het niveau van een andere functie die tengevolge van dit ontslag in de onderneming is vrijgekomen.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid bepaalt, na het advies van het beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, de te volgen procedure tot het bekomen van deze vrijstelling.

L'âge minimum de 55 ans fixé à l'alinéa précédent est ramené à 56 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1992.

Pour les travailleurs visés à l'article 2, § 5, l'âge minimum de 58 ans fixé à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, peut être ramené à 55 ans jusqu'au 31 décembre 1992 si cette limite d'âge était prévue dans une convention collective de travail ou un accord collectif, déposé au plus tard le 31 mai 1986 au greffe du service des relations collectives de travail du Ministère de l'Emploi et du Travail qui était encore en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre 1986 et toujours d'application au 31 décembre 1990.

L'âge minimum de 58 ans fixé à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, peut être ramené à 57 ans, si cette limite d'âge était prévue dans une convention collective de travail ou un accord collectif, déposé au plus tard le 31 août 1987 au greffe du service des relations collectives de travail du Ministère de l'Emploi et du Travail.

En ce qui concerne les entreprises qui appartiennent aux secteurs suivants : les charbonnages, la construction et la réparation navale, l'industrie du verre, creux d'emballage, l'industrie textile et la sidérurgie, y compris les transports de minerais et de cokes et jusqu'au 31 décembre 1991, l'âge minimum de 58 ans fixé à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup> peut être ramené à l'âge indiqué dans la convention collective de travail au 31 décembre 1990 pour autant que la convention ait été déposée au plus tard le 31 mai 1990 au greffe du service des relations collectives de travail.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 1992, l'âge minimum ne pourra plus être ramené en deçà de l'âge fixé par les conventions collectives de travail visées à l'alinéa précédent et augmenté d'un an.

Dans la période 1993-1994 l'âge fixé au § 1<sup>er</sup>, alinéa 2 et 6 doit être augmenté d'un an au minimum, sauf en ce qui concerne l'âge de 57 ans.

En outre, la limite d'âge visée aux alinéas précédents, doit être restée depuis lors applicable sans interruption et les conventions collectives de travail et les accords collectifs, qui prévoient la limite d'âge, doivent être déposés au plus tard six mois après la date de leur entrée en vigueur.

§ 2. Le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de congé des travailleurs licenciés visés au § 1<sup>er</sup> doit prendre fin durant la période au cours de laquelle la convention collective de travail, prévoyant l'indemnité complémentaire, est applicable, sauf pour les travailleurs qui réalisent la condition d'âge fixée par la convention collective de travail en cours d'application de celle-ci et pour autant que le congé moyennant préavis ou indemnité a été notifié au plus tard le 30 juin 1991 ou endéans les six mois suivant l'entrée en vigueur de la convention collective de travail en cours d'application.

Pour l'application de ce paragraphe, il n'est pas tenu compte de la prolongation du délai de préavis opérée en application des articles 38, § 2, et 38bis de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail.

Art. 4. § 1<sup>er</sup>. En exécution des dispositions de l'article 132 de la loi du 1<sup>er</sup> août 1985, l'employeur est obligé de remplacer le travailleur visé à l'article 2 par un chômeur complet indemnisé dont le régime de travail comprend en moyenne au moins le même nombre d'heures de travail par cycle de travail que le régime de travail du prépensionné qu'il remplace.

L'employeur est également censé avoir respecté l'obligation de remplacement du prépensionné, lorsqu'il s'engage à le remplacer par deux chômeurs complets indemnisés dont la durée totale des heures de travail effectuées en moyenne par cycle de travail est au moins égale à celle du régime de travail du prépensionné. A cet égard, les heures de travail déjà effectuées par les intéressés dans l'entreprise avant qu'ils aient été embauchés comme remplaçants ne sont pas prises en considération.

Pour l'application du présent paragraphe, le travailleur bénéficiant ou ayant bénéficié d'une indemnité complémentaire visée à l'article 2, § 1<sup>er</sup> n'est pas considéré comme un chômeur complet indemnisé.

§ 2. L'inspecteur régional du chômage peut accorder une dispense de l'obligation de remplacement pour l'employeur visée au § 1<sup>er</sup> dans les cas où l'employeur apporte de façon objective la preuve qu'il n'y a, parmi la catégorie des chômeurs complets indemnisés ou les personnes y assimilées, aucun remplaçant disponible du même niveau que la fonction exercée par le travailleur licencié, ou du niveau d'une autre fonction qui s'est libérée dans l'entreprise, suite à ce licenciement.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail détermine, après avis du comité de gestion de l'Office national de l'Emploi, la procédure à suivre pour l'obtention de cette dispense.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid kan na advies van de commissie bedoeld in artikel 9, § 5, tweede lid, aan de ondernemingen die een vermindering van het personeelsbestand kennen, individuele afwijkingen toestaan op de vervangingsverplichting bedoeld in § 1, voor zover de onderneming aantoonbaar dat het een structurele vermindering van het personeelsbestand betreft en dat door het verlenen van bovengenoemde afwijking het ontslag van niet-brugpensioneerden kan worden vermeden.

§ 3. Voor de toepassing van onderhavige paragraaf worden met volledig uitkeringsgerechtigde werklozen gelijkgesteld :

1. De jonge werknemers die alle toelaatbaarheids- en toekenningsvoorwaarden vervullen om gerechtigd te worden op werkloosheids- of wachtuitkeringen bepaald in de artikelen 124 of 124bis van het koninklijk besluit van 20 december 1963 betreffende arbeidsvoorziening en werkloosheid, behalve die van de wachtperiode bedoeld in artikel 124, eerste lid, 3<sup>o</sup> van hetzelfde besluit, in zoverre zij hiervan het bewijs leveren.

2. De onvrijwillige deeltijdse werknemers zoals bepaald in artikel 171octies, § 1, eerste lid, 1<sup>o</sup>, b, c, en d en § 2 van het voornoemd koninklijk besluit van 20 december 1963.

3. De werkzoekenden ingeschreven bij één van de subregionale tewerkstellingsdiensten van de bevoegde gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling, die op datum van de indiening sedert ten minste zes maanden ononderbroken het bestaansminimum genieten bepaald bij de wet van 7 augustus 1974 tot instelling van het recht op een bestaansminimum.

4. De werkzoekenden, ingeschreven bij één van de subregionale tewerkstellingsdiensten van de bevoegde gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling, die wensen terug te keren op de arbeidsmarkt na hun beroepsactiviteit als loontrekkende te hebben onderbroken om zich te wijden aan :

1<sup>o</sup> ofwel de opvoeding van hun kinderen, de kinderen van hun echtgenoot of deze van de persoon met wie ze samenwonen;

2<sup>o</sup> ofwel de verzorging van hun vader en/of moeder, deze van hun echtgenoot of deze van de persoon met wie ze samenwonen.

Om tot deze categorie te behoren moet de werkzoekende een beroepsactiviteit hebben uitgeoefend die aanleiding heeft gegeven tot de betaling van persoonlijke en patronale sociale-zekerheidsbijdragen.

De periodes van loopbaanonderbreking in toepassing van de bepalingen van hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstellwet van 22 januari 1985 worden niet beschouwd als onderbreking van de beroepsactiviteit voor de toepassing van dit punt 4.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid bepaalt de bewijsstukken welke de in dit punt 4 bedoelde werkzoekenden moeten voorleggen ten einde in aanmerking te komen voor de gelijkstelling met volledig uitkeringsgerechtigde werklozen in toepassing van dit besluit.

5. De mindervalide werknemers tewerkgesteld in een beschutende werkplaats.

§ 4. De volledig uitkeringsgerechtigde werkloze plaatsvervanger en de gelijkgestelde bedoeld in § 3, mag in de betrokken onderneming niet in dienst zijn geweest in de loop van de zes maanden die zijn indiening voorafgaan, behalve indien hij tijdens de periode was tewerkgesteld :

1<sup>o</sup> als vervanger, in het kader van de reglementering betreffende de beroepsloopbaanonderbreking;

2<sup>o</sup> als stagiair, in toepassing van het koninklijk besluit nr. 230 van 21 december 1963 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces;

3<sup>o</sup> als leerling, in toepassing van een leerovereenkomst gesloten door bemiddeling van een leersecretariaat opgericht bij koninklijk besluit van 4 oktober 1976 betreffende de voortdurende vorming in de Middenstand of in toepassing van de wet van 19 juli 1983 op het leerlingengewezen voor beroepen uitgeoefend door arbeiders in loondienst;

4<sup>o</sup> als stagiair in beroepsopleiding in een onderneming, in toepassing van titel II, hoofdstuk III, afdeling V, van het voornoemd koninklijk besluit van 20 december 1963;

5<sup>o</sup> als vervanger van een bejaarde ontslagen werknemer, in toepassing van onderhavig besluit;

6<sup>o</sup> als vervanger van een werknemer in toepassing van artikel 11ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

7<sup>o</sup> als jongere in het kader van een overeenkomst alternerend leren en werken in het kader van het koninklijk besluit nr. 495 van 31 december 1986;

Le Ministre de l'Emploi et du Travail, après avis de la commission visée à l'article 9, § 5, alinéa 2, peut accorder aux entreprises qui connaissent une diminution de l'effectif du personnel, des dérogations individuelles à l'obligation de remplacement visée au § 1<sup>er</sup> pour autant que l'entreprise prouve qu'il s'agisse d'une diminution structurelle de l'effectif du personnel et que par l'octroi de la dérogation susvisée le licenciement de non-préparés peut être évité.

§ 3. Pour l'application du présent paragraphe sont assimilés à des chômeurs complets bénéficiant d'allocations :

1. Les jeunes travailleurs qui remplissent toutes les conditions d'admissibilité et d'octroi pour pouvoir prétendre aux allocations de chômage ou d'attente, visées aux articles 124 ou 124bis de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage, à l'exception de la condition relative à la période d'attente prévue à l'article 124, alinéa 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup> du même arrêté, pour autant qu'ils en fournissent la preuve.

2. Les travailleurs occupés involontairement à temps partiel, comme prévu à l'article 171octies, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, b, c et d, et § 2 de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 précité.

3. Les demandeurs d'emploi, qui se sont inscrits auprès de l'un des services subrégionaux de l'emploi des services régionaux compétents pour le placement et qui, à la date de leur engagement, bénéficient d'une manière ininterrompue, depuis au moins six mois, du minimum de moyens d'existence prévu par la loi du 7 août 1974 introduisant le droit à un minimum de moyens d'existence.

4. Les demandeurs d'emploi qui se sont inscrits auprès de l'un des services subrégionaux de l'emploi des services régionaux compétents pour le placement, dans le but de retourner sur le marché de l'emploi, après avoir interrompu leurs activités professionnelles de salariés;

1<sup>o</sup> soit pour se consacrer à l'éducation de leurs enfants, des enfants de leur conjoint ou des enfants de la personne cohabitant avec eux;

2<sup>o</sup> soit pour s'occuper de leur père et/ou mère, du père et/ou de la mère de leur conjoint ou de la personne avec qui ils cohabitent.

Pour faire partie de cette catégorie, le demandeur d'emploi doit avoir exercé une activité professionnelle ayant donné lieu au paiement de cotisations de sécurité sociale personnelles et patronales.

Les périodes d'interruption de carrière prises en application des dispositions du chapitre IV, section 5 de la loi de redressement du 22 janvier 1985, ne sont pas considérées pour l'application de ce point 4, comme une interruption de l'activité professionnelle.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail détermine les documents à fournir par les demandeurs d'emploi visés au présent point 4 pour être assimilés aux chômeurs complets indemnisés pour l'application du présent arrêté.

5. Les travailleurs handicapés occupés dans un atelier protégé

§ 4. Le chômeur complet indemnisé remplaçant et assimilé visé au § 3 ne peut avoir été au service de l'entreprise concernée au cours des six mois qui précèdent son engagement, sauf lorsque, au cours de cette période, il était occupé :

1<sup>o</sup> en tant que remplaçant dans le cadre de la réglementation relative à l'interruption de la carrière professionnelle;

2<sup>o</sup> en tant que stagiaire, en application de l'arrêté royal n° 230 du 21 décembre 1963 relatif au stage et à l'insertion professionnelle des jeunes;

3<sup>o</sup> en tant qu'apprenti, en exécution d'un contrat d'apprentissage conclu par l'intermédiaire d'un secrétariat d'apprentissage organisé par l'arrêté royal du 4 octobre 1976 relatif à la formation permanente dans les classes moyennées ou en application de la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage des professions exercées par des travailleurs salariés;

4<sup>o</sup> en tant que stagiaire en formation professionnelle, dans une entreprise, en application du titre II, chapitre III, section V, de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 précité;

5<sup>o</sup> en tant que remplaçant d'un travailleur âgé licencié, en application du présent arrêté;

6<sup>o</sup> en tant que remplaçant d'un travailleur, en application de l'article 11ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;

7<sup>o</sup> en tant que jeune, dans le cadre d'un contrat de formation et d'emploi en alternance, comme prévu par l'arrêté royal n° 495 du 31 décembre 1986;

8° als onvrijwillige deeltijdse werknemer zoals bepaald in artikel 171octies, § 1, eerste lid, 1°, b, c en d, en § 2 van het voornoemd koninklijk besluit van 20 december 1963.

9° als werknemer met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur, voor zover deze werknemer maximaal 1 jaar in dienst van de betrokken onderneming is.

§ 5. Voor de toepassing van onderhavig artikel worden de personen bedoeld in § 4, die door een werkgever worden aangevraagd met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, zonder voorafgaandelijke werkloosheidsuitkeringen te hebben aangevraagd, gelijkgesteld met de volledig uitkeringsgerechtigde werklozen bedoeld in § 1, eerste lid.

Zij moeten echter voorafgaandelijk het gewestelijk werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening vragen vast te stellen dat zij alle toelaatbaarheids- en toekenningsvoorwaarden zouden vervuld hebben om op werkloosheidsuitkeringen aanspraak te kunnen maken als een werknemer in een voltijdse arbeidsregeling op de dag van hun aanwerving, indien ze een aanvraag om uitkeringen zouden ingediend hebben.

De werkgever wordt geacht de verplichting tot vervanging nagekomen te hebben, indien de indienstneming van de vervanger of vervangers gebeurt tijdens de periode die zich uitstrekt vanaf de eerste dag van de vierde maand die de maand voorafgaat waarin het brugpensioen van de vervangen werknemer een aanvang neemt, tot de eerste dag van de derde maand die volgt op de maand gedurende dewelke het brugpensioen een aanvang neemt.

§ 6. De werkgever is ertoe gehouden het bewijs te leveren van de vervanging van de werknemer met brugpensioen bij het gewestelijk werkloosheidsbureau bevoegd voor de woonplaats van de bruggepensioneerde werknemer.

Deze verklaring wordt opgesteld bij middel van een document waarvan het beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening het model en de inhoud bepaalt, mits goedkeuring door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

De werkgever heeft de verplichting de in dienst genomen werkloze in dienst te houden gedurende de eerste zesendertig maanden die volgen op zijn indienstneming of hem te vervangen door één, of, in voorkomend geval, meerdere volledig uitkeringsgerechtigde werklozen die niet in de onderneming gewerkt hebben, gedurende de zes maanden die hun indiensttreding voorafgaan, behalve wanneer de gedurende deze periode uitgeoefende arbeid verricht werd in een van de functies bedoeld in § 4.

De vervanging of opeenvolgende vervangingen dienen te gebeuren binnen een termijn die niet meer mag bedragen dan vijftien dagen.

Binnen dezelfde termijn moet de werkgever het gewestelijk werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening op de hoogte brengen van de identiteit van de vervanger(s).

§ 7. De bepalingen van dit artikel zijn niet van toepassing voor werknemers die worden ontslagen vanaf 60 jaar in een onderneming, in toepassing van een collectieve arbeidsovereenkomst of een collectief akkoord bedoeld in artikel 2, § 1, tweede lid.

Art. 5. Het toezicht op de vervanging van de werknemer bedoeld in artikel 4, wordt uitgeoefend door de ambtenaren en beamten aangewezen door de Koning en krachtens artikel 22 van de wet van 14 februari 1961 voor economische expansie, sociale vooruitgang en financieel herstel. Zij beschikken over de bevoegdheden bepaald in de artikelen 3 tot 13 van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

Binnen de perken van hun bevoegdheid oefenen eveneens toezicht uit :

- 1° de ondernemingsraad of, bij gebrek daaraan,
- 2° de syndicale afvaardiging, of bij gebrek daaraan,
- 3° het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, of bij gebrek daaraan,
- 4° de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties.

Art. 6. De werkgever die de bepalingen van artikel 4 inzake de vervanging van een werknemer niet naleeft of waarvan de aange-stelden of lasthebbers die bepalingen niet nageleefd hebben, kan een administratieve geldboete van 75 000 frank oplopen overeenkomstig de bepalingen van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten en haar uitvoeringsbesluiten.

Het bedrag van de administratieve boete wordt vermenigvuldigd met het aantal werknemers ontslagen zonder naleving van de bepalingen van artikel 4, zonder dat het bedrag evenwel 750 000 frank mag overschrijden.

Bovendien kan de inspecteur eisen dat de bedoelde werkgever aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een forfaitaire compensatoire vergoeding stort waarvan het bedrag gelijk is aan 131 frank per dag.

8° en tant que travailleur occupé involontairement à temps partiel, comme prévu par l'article 171octies, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 1°, b, c et d, et § 2 de l'arrêté royal du 20 décembre 1963.

9° en tant que travailleur occupé dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée, pour autant que ce travailleur soit au maximum 1 an, au service de l'entreprise concernée.

§ 5. Pour l'application du présent article, sont assimilées aux chômeurs complets visés au § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, les personnes visées au § 4 qui, sans demander au préalable des allocations de chômage, sont engagées par un employeur, dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Elles doivent cependant, au préalable, demander au bureau régional du chômage de l'Office national de l'Emploi de constater qu'au jour de leur engagement elles auraient rempli toutes les conditions d'admissibilité et d'octroi pour pouvoir prétendre aux allocations de chômage comme travailleurs dans un régime de travail à temps plein, si elles avaient introduit une demande d'allocations.

L'employeur est censé avoir respecté l'obligation de remplacement si l'engagement du ou des remplaçants s'effectue au cours de la période qui s'étend du premier jour du quatrième mois précédent celui de la prise de cours de la prépension du travailleur remplacé au premier jour du troisième mois suivant celui au cours duquel la prépension prend cours.

§ 6. L'employeur est tenu d'apporter la preuve du remplacement du travailleur en prépension auprès du bureau régional du chômage compétent pour la résidence du travailleur prépensionné.

Cette déclaration est établie au moyen d'un document dont le comité de gestion de l'Office national de l'Emploi détermine le modèle et le contenu, moyennant l'approbation du Ministre de l'Emploi et du Travail.

Pendant les trente-six premiers mois qui suivent l'entrée en fonction du chômeur indemnisé engagé, l'employeur a l'obligation de le maintenir à son service ou de le remplacer par un, ou le cas échéant plusieurs chômeurs complets indemnisés, n'ayant pas travaillé dans l'entreprise au cours des six mois qui précèdent leur engagement, sauf si le travail effectué au cours de ce délai a été accompli dans une des fonctions visées au § 4.

Le remplacement ou les remplacements successifs doivent intervenir dans un délai ne pouvant pas excéder quinze jours.

Endéans le même délai, l'employeur doit communiquer au bureau régional du chômage de l'Office national de l'Emploi l'identité du ou des remplaçant(s).

§ 7. Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas pour les travailleurs qui sont licenciés à partir de 60 ans dans une entreprise, en application d'une convention collective de travail ou d'un accord collectif visé à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2.

Art. 5. La surveillance du remplacement du travailleur visé à l'article 4 est exercée par les fonctionnaires et agents désignés par le Roi en vertu de l'article 22 de la loi du 14 février 1961 d'expansion économique, de progrès social et de redressement financier. Ils disposent des pouvoirs prévus par les articles 3 à 13 de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail.

Exercent également cette surveillance dans les limites de leur compétence :

- 1° le conseil d'entreprise ou, à son défaut,
- 2° la délégation syndicale ou, à son défaut,
- 3° le comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des Lieux de travail ou, à son défaut,
- 4° les représentants des organisations représentatives des travailleurs.

Art. 6. L'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'article 4 en matière de remplacement du travailleur, ou dont les préposés ou mandataires n'ont pas respecté les dispositions, peut encourir une amende administrative de 75 000 francs, suivant les dispositions de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales et ses arrêtés d'exécution.

Le montant de l'amende administrative est multiplié par le nombre des travailleurs licenciés sans que les dispositions de l'article 4 aient été respectées, sans que le montant puisse toutefois excéder 750 000 francs.

En outre, l'inspecteur peut exiger que l'employeur concerné verse une indemnité compensatoire forfaitaire d'un montant égal à 131 francs par jour à l'Office national de l'Emploi.

Het bedrag van de in het vorig lid bedoelde compensatoire vergoeding is gekoppeld aan de spilindex 114,20. Dit bedrag wordt verhoogd of verminderd overeenkomstig artikel 4 van de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld.

De verhoging of de vermindering wordt toegepast vanaf de dag bepaald in artikel 6, 3<sup>o</sup>, van voornoemde wet van 2 augustus 1971.

Wanneer het overeenkomstig de voorgaande bepalingen berekende bedrag van de forfaitaire compensatoire vergoeding een frankgedeelte bevat, wordt het tot de hogere of lagere frank afgerond naargelang het al dan niet 50 centimes bereikt.

De forfaitaire compensatoire vergoeding bepaald in het derde lid is verschuldigd per werknemer en per maand gedurende de ganse periode van de werkloosheid gedekt door de aanvullende vergoeding.

**Art. 7. § 1.** De gewestelijke werkloosheidsinspecteur van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening in wiens ambtsgebied de onderneming gelegen is, treft alle uitvoeringsmaatregelen en alle beslissingen betreffende de vergoeding bedoeld in artikel 6 van onderhavig besluit.

§ 2. De ambtenaar van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening bedoeld in § 1, die, nadat de werkgever de mogelijkheid geboden werd zijn verweermiddelen naar voren te brengen, beslist een forfaitaire compensatoire vergoeding te eisen in toepassing van artikel 6 van onderhavig besluit, dient zijn beslissing aan de werkgever bekend te maken met een ter post aangetekend schrijven, dat geacht wordt ontvangen te zijn de derde werkdag na de afgifte ervan ter post.

Dit aangetekend schrijven dient de met redenen omklede beslissing te bevatten en dient het bedrag van de vergoeding te vermelden.

§ 3. De in § 1 bedoelde forfaitaire compensatoire vergoeding dient betaald te worden binnen een termijn van één maand die een aanvang neemt de dag van de ontvangst van het in § 2 bedoeld aangetekend schrijven. Zij wordt voldaan door storting of overschrijving op de postrekening van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, bij middel van de formulieren gevoegd bij de beslissing waarin het bedrag van de vergoeding is vastgesteld.

Bij niet-betaling van de forfaitaire compensatoire vergoeding binnen de in het eerste lid bedoelde termijn beschikt de gewestelijke werkloosheidsinspecteur van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, vanaf het ogenblik dat die termijn verstreken is, over een termijn van twee maanden, voor het instellen bij de arbeidsrechtbank van een rechtsvordering tot betaling van de forfaitaire compensatoire vergoeding.

De bepalingen van het Gerechtelijk Wetboek, inzonderheid die van deel IV, boeken II en III, zijn van toepassing.

§ 4. Het beroep tegen de beslissing van de gewestelijke werkloosheidsinspecteur moet, op straffe van verval, binnen een maand na de kennisgeving van de beslissing, aan de bevoegde arbeidsrechtbank voorgelegd worden.

**Art. 8.** Het in aanmerking te nemen percentage voor de berekening van het bedrag van de werkloosheidsuitkeringen voor de werknemers die voldoen aan de voorwaarden bedoeld in artikel 2, § 1, tweede lid, is vastgelegd op 80 procent.

Het percentage wordt behouden gedurende de volledige periode gedekt door de aanvullende vergoeding.

### AFDELING III. — *Afwijkende bepalingen toepasselijk op de werknemers van ondernemingen in moeilijkheden of ondernemingen in herstructurering*

**Art. 9. § 1.** Voor de toepassing van deze afdeling moet onder onderneming in moeilijkheden worden verstaan, de onderneming of instelling die voldoet aan de volgende voorwaarde :

de onderneming die in de jaarrekeningen van de twee boekjaren die de datum van de aanvraag tot erkenning voorafgaan voor belastingen, een verlies uit de gewone bedrijfsuitoefening boekt, wanneer voor het laatste boekjaar dit verlies het bedrag van de afschrijvingen en de waardevermindering op oprichtingskosten, op immateriële en materiële vaste activa overschrijft. Om van deze bepaling te kunnen genieten, dient de onderneming de jaarrekeningen voor te leggen van de vijf boekjaren die de datum van de aanvraag tot erkenning voorafgaan.

Indien de onderneming deel uitmaakt van de juridische, economische of financiële entiteit die een geconsolideerde jaarrekening opmaakt, wordt enkel rekening gehouden met de jaarrekening van deze entiteit voor bovengenoemde boekjaren.

Le montant de l'indemnité compensatoire forfaitaire visée à l'alinéa précédent est lié à l'indice-pivot 114,20. Ce montant est augmenté ou diminué conformément à l'article 4 de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation, des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du Trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

L'augmentation ou la diminution est applicable à partir du jour fixé par l'article 6, 3<sup>o</sup>, de la loi précitée du 2 août 1971.

Quand le montant de l'indemnité compensatoire forfaitaire, calculé conformément aux dispositions qui précèdent, comporte une fraction de franc, il est arrondi au franc supérieur selon que la fraction de franc atteint ou n'atteint pas 50 centimes.

L'indemnité compensatoire forfaitaire fixée à l'alinéa 3 est due par travailleur et par mois pendant toute la durée du chômage couverte par l'indemnité complémentaire.

**Art. 7. § 1<sup>er</sup>.** L'inspecteur régional du chômage de l'Office national de l'Emploi dans le ressort duquel est établie l'entreprise, prend toutes mesures d'exécution et toutes décisions relatives à l'indemnité visée à l'article 6 du présent arrêté.

§ 2. Le fonctionnaire de l'Office national de l'Emploi visé au § 1<sup>er</sup> qui, après avoir mis l'employeur en mesure de présenter ses moyens de défense, décide d'exiger une indemnité compensatoire forfaitaire en application de l'article 6 du présent arrêté, doit notifier sa décision à l'employeur par lettre recommandée à la poste, laquelle est censée être reçue le troisième jour ouvrable qui suit le jour de son dépôt à la poste.

Cette lettre recommandée doit comporter la décision motivée et mentionner le montant de l'indemnité.

§ 3. L'indemnité compensatoire forfaitaire visée au § 1<sup>er</sup>, doit être acquittée dans le délai d'un mois à compter du jour de la réception de la lettre recommandée visée au § 2. Elle est acquittée par versement ou virement au compte de chèques postaux de l'Office national de l'Emploi, au moyen des formulaires joints à la décision fixant le montant de l'indemnité.

En cas de non paiement de l'indemnité compensatoire forfaitaire dans le délai fixé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, l'inspecteur régional du chômage de l'Office national dispose d'un délai de deux mois, à dater de l'expiration de ce délai, pour intenter une action en paiement de l'indemnité compensatoire forfaitaire auprès du tribunal du travail.

Les dispositions du Code judiciaire, notamment la quatrième partie, livres II et III, sont d'application.

§ 4. Le recours contre la décision de l'inspecteur régional du chômage doit, à peine de déchéance, être soumis au tribunal du travail compétent, dans le mois de la notification de la décision.

**Art. 8.** Le pourcentage à prendre en considération pour le calcul du taux de l'allocation de chômage est, pour les travailleurs qui remplissent les conditions visées à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, fixé à 80 pour cent.

Le pourcentage est maintenu pendant toute la période couverte par l'indemnité complémentaire.

### SECTION III. — *Dispositions dérogatoires applicables aux travailleurs des entreprises en difficulté en des entreprises en restructuration*

**Art. 9. § 1<sup>er</sup>.** Pour l'application de la présente section, on entend par entreprise en difficulté, l'entreprise ou l'organisme remplissant la condition suivante :

l'entreprise qui enregistre dans les comptes annuels des deux exercices précédant la date de la demande de reconnaissance une perte courante avant impôts, lorsque, pour le dernier exercice, cette perte excède le montant des amortissements et réductions de valeur sur frais d'établissement, sur immobilisations incorporelles et corporelles. Pour pouvoir bénéficier de cette disposition, l'entreprise doit présenter les comptes annuels des cinq exercices précédant la date de la demande de reconnaissance.

Si l'entreprise fait partie de l'entité juridique, économique ou financière qui établit un compte annuel consolidé, seul le compte annuel de cette entité pour les exercices précités est pris en considération.

§ 2. Voor de toepassing van deze afdeling moet onder onderneming worden verstaan de onderneming die voldoet aan één van de volgende voorwaarden :

1° de onderneming die, overeenkomstig de procedure bepaald bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 van 2 oktober 1975 betreffende de procedure van inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot het collectief ontslag en bij het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag, overgaat tot een collectief ontslag.

Deze bepaling is maar van toepassing op de ondernemingen voor zover ze binnen de zes maanden na de aanvraag tot erkenning daadwerkelijk is overgegaan tot de uitvoering van dit collectief ontslag.

Voor de ondernemingen die meer dan 20 en minder dan 100 werknemers tewerkstellen dient het ontslag op ten minste 10 werknemers betrekking te hebben.

Voor de ondernemingen die meer dan 100 werknemers tewerkstellen dient het collectief ontslag op ten minste 10 pct. van het aantal tewerkgestelde werknemers betrekking te hebben.

Een onderscheid wordt gemaakt tussen :

a) de onderneming die overgaat tot een collectief ontslag dat betrekking heeft op minstens 20 procent van het aantal tewerkgestelde werknemers;

b) de onderneming die overgaat tot een collectief ontslag dat betrekking heeft op minstens 10 procent van het aantal tewerkgestelde werknemers;

c) de onderneming die 20 werknemers of minder tewerkstelt in geval van ontslag van minstens 6 werknemers indien zij tussen 12 en 20 werknemers tewerkstelt en van minstens de helft van de werknemers indien zij minder dan 12 werknemers tewerkstelt.

In dit laatste geval dient de onderneming de procedure bedoeld in artikel 6 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 van 2 oktober 1975 te volgen.

Voor de toepassing van deze bepaling moet het aantal tewerkgestelde werknemers worden vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van voormeld koninklijk besluit van 24 mei 1976.

Bovendien moet de onderneming binnen de zes maanden na de aanvraag tot erkenning daadwerkelijk zijn overgegaan tot de uitvoering van dit collectief ontslag.

2° De onderneming die, in toepassing van de bepalingen van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, tijdens het jaar dat de aanvraag tot erkenning voorafgaat, een aantal werkloosheidsdagen heeft gekend ten minste gelijk aan 20 pct. van het totaal aantal dagen aangegeven voor de werklieden aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

De toepassing van deze bepaling is beperkt tot de ondernemingen waar ten minste 50 pct. van de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor werklieden worden tewerkgesteld.

§ 3. Worden gelijkgesteld met ondernemingen in herstructurering de instellingen die buiten het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomst en de paritaire comités vallen en waarvoor een door de Ministerraad of door een Executieve goedgekeurd saneringsplan bestaat.

§ 4. Ten einde een erkenning te bekomen als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering moet de werkgever een behoorlijk gemotiveerde aanvraag indienen bij de Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

Deze aanvraag moet vergezeld zijn van :

— de nodige documenten die aantonen dat de onderneming voldoet aan één van de voorwaarden bedoeld in artikel 9, §§ 1, 2 of 3;

— een collectieve arbeidsovereenkomst of, voor de instellingen bedoeld in § 3, een collectief akkoord houdende de invoering van een regime brugpensioen;

— een herstructureringsplan dat voor advies wordt voorgelegd aan :

1° de ondernemingsraad of bij gebrek daaraan;

2° de syndicale afvaardiging, of bij gebrek daaraan;

3° het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, of bij gebrek daaraan;

4° de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties;

— de nodige documenten die aantonen dat de onderneming zelf de waarborgen heeft voorzien om bij eventuele falen de kosten te dekken van de aanvullende vergoeding van de brugpensioeneerden tussen de leeftijd van 50 jaar, of de leeftijd voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst, die van toepassing is, en 55 jaar.

§ 5. De Minister van Tewerkstelling en Arbeid kan voor een periode van maximaal twee jaar, de ondernemingen en instellingen die de erkenning bedoeld in § 4 hebben bekomen, de toelating geven de bepalingen vermeld in de artikelen 11 en 12 geheel of gedeeltelijk toe te passen.

§ 2. Pour l'application de la présente section, il faut entendre par entreprise en restructuration, l'entreprise remplissant l'une des conditions suivantes :

1° l'entreprise qui, conformément aux procédures prévues par la convention collective de travail n° 24 du 2 octobre 1975 concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciements collectifs et par l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs, procède à un licenciement collectif.

La présente disposition ne s'applique que pour autant que l'entreprise ait procédé effectivement à l'exécution de ce licenciement collectif au plus tard dans les six mois qui suivent la demande de reconnaissance.

Pour les entreprises occupant plus de 20 travailleurs et moins de 100 travailleurs, le licenciement doit concerner au moins 10 travailleurs.

Pour les entreprises occupant plus de 100 travailleurs, le licenciement doit concerner au moins 10 p.c. du nombre de travailleurs occupés.

Une distinction est opérée entre :

a) l'entreprise procédant à un licenciement collectif concernant au moins 20 p.c. du nombre de travailleurs occupés;

b) l'entreprise procédant à un licenciement collectif concernant au moins 10 p.c. du nombre de travailleurs occupés;

c) l'entreprise occupant 20 travailleurs ou moins, en cas de licenciement d'au moins 6 travailleurs, si elle occupe entre 12 et 20 travailleurs, et d'au moins la moitié des travailleurs si elle occupe moins de 12 travailleurs.

Dans ce dernier cas, l'entreprise doit respecter la procédure prévue à l'article 6 de la convention collective de travail n° 24 précitée du 2 octobre 1975.

Pour l'application de cette disposition, le nombre de travailleurs occupés doit être déterminé conformément aux dispositions de l'arrêté royal précité du 24 mai 1976.

De plus, l'entreprise doit avoir procédé effectivement à l'exécution de ce licenciement collectif au plus tard dans les six mois qui suivent la demande de reconnaissance.

2° L'entreprise qui, en application des dispositions de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, a connu pour l'année qui précède la demande de reconnaissance, un nombre de journées de chômage au moins égal à 20 p.c. du nombre total des journées déclarées pour les ouvriers à l'Office national de Sécurité Sociale.

L'application de cette disposition est toutefois limitée aux entreprises occupant au moins 50 p.c. des travailleurs sous contrat de travail d'ouvrier.

§ 3. Sont assimilés aux entreprises en restructuration, les organismes, auxquels ne s'applique pas la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, pour lesquels il existe un plan d'assainissement approuvé par le Conseil des Ministres ou par un Exécutif.

§ 4. Afin d'obtenir la reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration, l'employeur doit introduire une demande dûment motivée auprès du Ministre de l'Emploi et du Travail.

Cette demande doit être accompagnée :

— des documents nécessaires établissant que l'entreprise remplit l'une des conditions visées à l'article 9, §§ 1<sup>er</sup>, 2 ou 3;

— d'une convention collective de travail ou, pour les organismes visés au § 3, d'un accord collectif prévoyant l'instauration d'un régime de prépension;

— d'un plan de restructuration qui a été soumis pour avis :

1° au conseil d'entreprise ou, à son défaut;

2° à la délégation syndicale ou, à son défaut;

3° au comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ou, à son défaut;

4° aux représentants des organisations représentatives des travailleurs;

— les documents nécessaires établissant que l'entreprise même a prévu les garanties, en cas de faillite éventuelle, de supporter le coût de l'indemnité complémentaire des prépensionnés, entre l'âge de 50 ans, ou l'âge prévu dans la convention collective de travail qui est d'application, et 55 ans.

§ 5. Le Ministre de l'Emploi et du Travail peut, pour une période de deux ans au maximum, autoriser les entreprises et les organismes qui ont obtenu la reconnaissance visée au § 4, à appliquer complètement ou partiellement les dispositions prévues aux articles 11 et 12.

Voor de aanvragen tot erkenning als onderneming in herstructurering kan de Minister van Tewerkstelling en Arbeid vooraf het advies inwinnen van een daartoe bij de dienst der Collectieve Arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid op te richten commissie. Hij bepaalt de samenstelling van deze commissie.

§ 6. Bij niet naleving van de bepalingen vermeld in § 2, 1° van dit artikel zijn de sancties voorzien in de artikelen 6 en 7 van dit besluit van toepassing.

Art. 10. De verplichting voorzien in artikel 4, § 1, is niet van toepassing op de werkgevers, de ondernemingen of de instellingen bedoeld in artikel 9, voor zover de opzeggingstermijn of de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode van de ontslagen werknemer verstrijkt gedurende de periode tijdens de welke zowel de collectieve arbeidsovereenkomst of het collectief akkoord die in een aanvullende vergoeding voorziet, als de toelating bedoeld in artikel 9, § 5, van toepassing zijn.

Voor de toepassing van het voorgaande lid wordt geen rekening gehouden met de verlenging van de opzeggingstermijn doorgevoerd in toepassing van de artikelen 38, § 2, en 38bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 11. Voor de werknemers die tot één van de ondernemingen of één van de instellingen bedoeld in artikel 9 behoren, kan de minimumleeftijd vastgelegd in artikel 2, eerste lid, verlaagd worden zonder evenwel lager te mogen zijn dan 50 jaar, op voorwaarde dat deze afwijking op de leeftijd voorzien wordt :

1° door een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst;

2° bij een gebrek daaraan, door een collectieve arbeidsovereenkomst of collectief akkoord gesloten met het oog op de toepassing van onderhavig besluit en door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid goedgekeurd.

De afwijking op de minimumleeftijd zal evenwel niet toegekend worden onder de 52 jaar voor de ondernemingen of de instellingen bedoeld in artikel 9, § 2, 1°, a) en c) en § 2, 2° en § 3 noch onder de 55 jaar voor de ondernemingen of de instellingen bedoeld in artikel 9, § 2, 1°, b) behalve na beslissing door de Minister na advies van de evaluatiecommissie bedoeld in artikel 9, § 5, tweede lid.

Art. 12. Voor de werknemers die behoren tot één van de ondernemingen of één van de instellingen bedoeld in artikel 9, kan in afwijking van artikel 126 van het voormeld koninklijk besluit van 20 december 1963, en dus met behoud van hun recht op werkloosheidsuitkeringen, worden voorzien in de inkorting van de opzeggingstermijn of van de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode :

1° door een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst;

2° bij gebrek daaraan, door een collectieve arbeidsovereenkomst of collectief akkoord gesloten met het oog op de toepassing van dit besluit en door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid goedgekeurd.

Wanneer de opzeggingstermijn of het door de opzeggingsvergoeding gedekte tijdvak worden ingekort, dienen volgende regelen te worden nageleefd :

1° de werkgever stelt de bediende in kennis van het ontslag waarbij een opzeggingstermijn in acht wordt genomen vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van artikel 82 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

2° de opzeggingstermijn of de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode wordt ingekort bij een schriftelijke overeenkomst die tussen de werkgever en de bediende na de kennisgeving van het ontslag, en ten vroegste op het tijdstip van de kennisgeving van de opzeggingstermijn, wordt gesloten;

3° die termijn of dat tijdvak mag niet korter zijn dan de termijn bepaald door artikel 83 van voormelde wet van 3 juli 1978;

4° de toepassing van de onder 1°, 2° en 3° bepaalde regelen moet gebeuren in het kader van de overlegprocedure bepaald bij artikel 10, eerste en tweede lid, van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974.

#### AFDELING IV

##### Gemeenschappelijke bepalingen en slotbepalingen

Art. 13. De vergoeding bedoeld in artikel 2 wordt, voor de toepassing van artikel 126 van het voornoemd koninklijk besluit van 20 december 1963, niet als loon beschouwd.

Art. 14. § 1. Voor de toepassing van artikel 126, eerste lid, 2°, b), van het voornoemd koninklijk besluit van 20 december 1963, mogen de bejaarde ontslagen werknemers voor eigen rekening en zonder winst oogmerk elke vorm van activiteit zonder loon uitoefenen

Pour la demande de reconnaissance comme entreprise en restructuration le Ministre de l'Emploi et du Travail peut recueillir préalablement l'avis d'une commission à instituer à cet effet auprès du Service des Relations Collectives de travail du Ministère de l'Emploi et du Travail. Il détermine la composition de cette commission.

§ 6. En cas de non-respect des dispositions prévues au § 2, 1° du présent article, les sanctions prévues aux articles 6 et 7 du présent arrêté sont applicables.

Art. 10. L'obligation prévue à l'article 4, § 1er n'est pas d'application aux employeurs, aux entreprises ou aux organismes visés à l'article 9, pour autant que le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de congé du travailleur licencié expire durant la période au cours de laquelle à la fois la convention collective de travail ou l'accord collectif prévoyant l'indemnité complémentaire et l'autorisation visée à l'article 9, § 5 sont applicables.

Pour l'application de l'alinéa précédent, il n'est pas tenu compte de la prolongation du délai de préavis opérée en application des articles 38, § 2, et 38bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 11. Pour les travailleurs qui appartiennent à une des entreprises ou à l'un des organismes visés à l'article 9, l'âge minimum, fixé à l'article 2, alinéa 1er, peut être abaissé sans jamais pouvoir être inférieur à 50 ans, à condition que cette dérogation à l'âge soit prévue :

1° par une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal;

2° à défaut, par une convention collective de travail ou un accord collectif, conclus en vue de l'application du présent arrêté, et approuvés par le Ministre de l'Emploi et du Travail.

La dérogation quant à l'âge minimum ne sera toutefois pas accordée en-dessous de 52 ans pour les entreprises ou les organismes visés à l'article 9, § 2, 1°, a) et c) et § 2, 2° et § 3 ni en-dessous de 55 ans pour les entreprises ou les organismes visés à l'article 9, § 2, 1°, b) sauf décision rendue par le Ministre après avis de la commission d'évaluation visée à l'article 9, § 5, alinéa 2.

Art. 12. Pour les travailleurs qui appartiennent à une des entreprises ou à un des organismes visés à l'article 9, une réduction du délai de préavis ou de la période couverte par l'indemnité de préavis peut être prévue, par dérogation à l'article 126 de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 et, partant, avec maintien de leur droit aux allocations de chômage :

1° par une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal;

2° à défaut, par une convention collective de travail ou un accord collectif, conclus en vue de l'application du présent arrêté, et approuvés par le Ministre de l'Emploi et du Travail.

En cas de réduction du délai de préavis ou de la période couverte par l'indemnité de préavis, il y a lieu de respecter les règles suivantes :

1° l'employeur notifie le congé à l'employé moyennant un délai de préavis fixé conformément aux dispositions de l'article 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;

2° le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de préavis sont réduits par convention écrite conclue entre l'employeur et l'employé, après la notification du congé, et au plus tôt au moment de la notification du délai de préavis;

3° ce délai ou cette période ne peuvent être inférieurs au délai fixé par l'article 83 de la loi du 3 juillet 1978 précitée;

4° l'application des règles fixées aux 1°, 2° et 3° doit s'inscrire dans le cadre de la procédure de concertation prévue à l'article 10, alinéas 1er et 2, de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 précitée.

#### SECTION IV. — Dispositions communes et finales

Art. 13. L'indemnité visée à l'article 2 n'est pas considérée comme rémunération pour l'application de l'article 126 de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 précité.

Art. 14. § 1er. Pour l'application de l'article 126, alinéa 1er, 2°, b) de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 précité, les travailleurs âgés licenciés peuvent effectuer, pour leur propre compte et sans but lucratif, toute forme d'activité non rémunérée relative à leurs biens



betreffende het eigen bezit, met inbegrip van onder meer onderhouds- en aanpassingswerken en werken tot waardevermeerdering van dat bezit, zelfs wanneer die activiteit ingeschakeld kan worden in het economisch ruilverkeer van goederen en diensten.

De artikelen 126, vierde lid, en 128 van het voornoemd koninklijk besluit van 20 december 1963, zijn niet van toepassing op de activiteit zonder loon uitgeoefend door de in het eerste lid bedoelde werknemers, in zoverre die activiteit beantwoordt aan de voorwaarden bepaald door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

§ 2. De werknemers bedoeld in onderhavig besluit mogen niettemin alle beroepsactiviteiten uitoefenen voorzien in artikel 64 van het koninklijk besluit van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers. Nochtans mogen deze beroepsactiviteiten niet uitgeoefend worden ten dienst van de laatste werkgever, zelfs al zijn deze werknemers tewerkgesteld door deze laatste of door derden in de hoedanigheid van loontrekkenden of zelfstandigen, behalve om vglgens de voorwaarden vastgesteld door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid, de leiding van tewerkgestelde jongeren op zich te nemen.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid kan evenwel de modaliteiten en de voorwaarden vaststellen, bijkomende of afwijkende, voor de toepassing van artikel 64 van voornoemd koninklijk besluit van 21 december 1967 op de personen bedoeld in het eerste lid.

Art. 15. De ontslagen bejaarde werknemer, die wegens arbeidsongeschiktheid een vergoeding kan genieten krachtens een regeling inzake ziekte- of invaliditeitsverzekering en die daarvan geen afstand doet, kan gedurende de door die vergoeding gedekte periode, het voordeel van de bepalingen van onderhavig besluit niet genieten.

Onder vergoeding dient te worden verstaan de vergoedingen verschuldigd :

1° krachtens een Belgische regeling inzake ziekte- of invaliditeitsverzekering;

2° krachtens een buitenlandse regeling inzake ziekte- en invaliditeitsverzekering wegens een arbeidsongeschiktheid die niet het gevolg is van een arbeidsongeval of van een beroepsziekte, wanneer de werknemer door de inspecteur van het gewestelijk bureau van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening als arbeidsongeschikt beschouwd wordt in de zin van de Belgische wetgeving inzake de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering, na advies van de geneesheer aangewezen door dat bureau.

Wanneer deze werknemer echter als arbeidsgeschikt beschouwd wordt, blijft artikel 141, vierde lid, van het voornoemd koninklijk besluit van 20 december 1963 van toepassing.

Art. 16. Dit besluit treedt in werking op 1 januari 1991.

Art. 17. Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 16 november 1990.

**BOUDEWIJN**

Van Koningswege :

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,  
L. VAN DEN BRANDE

#### MINISTERIE VAN LANDBOUW

N 90 — 2896

25 OKTOBER 1990. — Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 30 juli 1981 houdende reglementering van de handel in bietenzaad van landbouwvrassen

BOUDEWIJN, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groot.

Gelet op de wet van 11 juli 1969 betreffende de bestrijdingsmiddelen en de grondstoffen voor de landbouw, tuinbouw, bosbouw en veeteelt;

Gelet op het Verdrag van instelling van de Europese Economische Gemeenschap van 25 maart 1957 bekrachtigd door de wet van 2 december 1957;

propres, en ce compris notamment les travaux d'entretien, d'aménagement et de plus-values apportés à ces biens, même lorsque cette activité peut être intégrée dans le courant des échanges économiques de biens et, de services.

Les articles 126, alinéa 4, et 128 de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 précité ne s'appliquent pas à l'activité non rémunérée exercée par les travailleurs visés à l'alinéa 1<sup>er</sup>, pour autant que cette activité réponde aux conditions déterminées par le Ministre de l'Emploi et du Travail.

§ 2. Les travailleurs visés par le présent arrêté peuvent cependant exercer toute activité professionnelle déterminée à l'article 64 de l'arrêté royal du 21 décembre 1967 portant règlement général du régime de pension de retraite et de survie des travailleurs salariés. Toutefois, cette activité professionnelle ne peut être effectuée auprès du dernier employeur, que les travailleurs soient occupés par celui-ci ou par un tiers, en tant que salariés ou en tant qu'indépendants, si ce n'est pour assurer, aux conditions fixées par le Ministre de l'Emploi et du Travail, l'encadrement des jeunes mis au travail.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail peut toutefois déterminer des modalités et des conditions, complémentaires ou dérogatoires, pour l'application de l'article 64 de l'arrêté royal du 21 décembre 1967 précité aux personnes visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

Art. 15. Le travailleur âgé qui, pour raison d'inaptitude au travail, peut bénéficier d'une indemnité en vertu d'un régime d'assurance maladie-invalidité, et qui n'y renonce pas, ne peut, pendant la période couverte par cette indemnité, bénéficier des dispositions du présent arrêté.

Par indemnité, il y a lieu d'entendre les indemnités dues :

1° en vertu d'un régime d'assurance maladie-invalidité belge;

2° en vertu d'un régime d'assurance maladie-invalidité étranger en raison d'une incapacité de travail ne résultant pas d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, lorsque le travailleur est considéré comme inapte au travail au sens de la législation belge en matière d'assurance obligatoire contre la maladie-invalidité, par l'inspecteur du bureau régional de l'Office national de l'Emploi, après avis du médecin affecté à ce bureau.

Lorsque ce travailleur est toutefois considéré comme apte au travail, l'article 141, alinéa 4, de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 précité reste d'application.

Art. 16. Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1991.

Art. 17. Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 16 novembre 1990.

**BAUDOUIN**

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,  
L. VAN DEN BRANDE

#### MINISTERE DE L'AGRICULTURE

F 90 — 2896

25 OCTOBRE 1990. — Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 30 juillet 1981 portant réglementation du commerce des semences de betteraves de variétés agricoles

BAUDOUIN, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 11 juillet 1969 relative aux matières premières pour l'agriculture, l'horticulture, la sylviculture et l'élevage;

Vu le Traité instituant la Communauté économique européenne, du 25 mars 1957 approuvé par la loi du 2 décembre 1957;