

GEMEENSCHAPS- EN GEWESTREGERINGEN
GOUVERNEMENTS DE COMMUNAUTE ET DE REGION
GEMEINSCHAFTS- UND REGIONALREGIERUNGEN

VLAAMSE GEMEENSCHAP — COMMUNAUTE FLAMANDE

MINISTERIE VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP

N. 2002 — 228

[C — 2002/35041]

**14 DECEMBER 2001. — Besluit van de Vlaamse regering
houdende hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privé-sector**

De Vlaamse regering,

Gelet op de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, inzonderheid op de artikelen 4, 5 en 6, als gewijzigd bij de wet van 8 augustus 1988 en bij de bijzondere wetten van 12 januari 1989, 16 januari 1989, 5 mei 1993, 16 juli 1993, 28 december 1994, 5 april 1995 en 25 maart 1996;

Gelet op de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;

Gelet op de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 13 maart 2001;

Gelet op het Vlaams werkgelegenheidsakkoord 2001-2002 van 12 februari 2001;

Gelet op het VESOC-akkoord van 12 februari 2001;

Gelet op het besluit van de Vlaamse regering van 8 december 2000 tot instelling van de aanmoedigingspremies bij loopbaanonderbreking in geval van zorgkrediet, loopbaankrediet en landingsbanen in de social profitsector;

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

Gelet op de dringende noodzakelijkheid;

Gelet op het begrotingsakkoord, gegeven op 11 december 2001;

Overwegende dat dringend maatregelen dienen genomen, enerzijds, met het oog op een betere combinatie van het beroeps- en gezinsleven en, anderzijds, in het kader van de bevordering van het levenslang leren, de bestrijding van knelpuntvacatures en de verhoging van de werkzaamheidsgraad;

Op voorstel van de Vlaamse minister bevoegd voor het Werkgelegenheidsbeleid;

Na beraadslaging,

Besluit :

HOOFDSTUK I. — Begripsomschrijvingen

Artikel 1. Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder :

1° volledige loopbaanonderbreking : de onderbreking van de beroepsloopbaan bedoeld in de artikelen 100 tot 101bis van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, zoals gewijzigd;

2° gedeeltelijke loopbaanonderbreking : de vermindering van de arbeidsprestaties met een vijfde, een vierde, een derde of de helft van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking, bedoeld in de artikelen 102 tot 103 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, zoals gewijzigd;

3° tijdskrediet : de volledige schorsing van de arbeidsprestaties of de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, zoals voorzien in de artikelen 3, 4 en 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking. Worden met tijdskrediet gelijkgesteld :

— het ouderschapsverlof, geregeld bij koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan;

— het verlof voor medische bijstand, geregeld bij koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;

— het verlof voor palliatieve zorgen, geregeld bij de artikelen 100bis en 102bis van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;

4° loopbaanvermindering : de vermindering van de arbeidsprestaties ten belope van een dag per week of 2 halve dagen over dezelfde duur, zoals voorzien in de artikelen 6, 7 en 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking;

5° landingsbaan : de vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking in hoofde van de werknemers van 50 jaar en ouder, zoals voorzien in de artikelen 9 en 10 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking;

6° sectorakkoord : het in het betrokken paritair comité afgesloten akkoord met betrekking tot het stelsel van de aanmoedigingspremies, dat neergelegd en geregistreerd is bij de Vlaamse minister bevoegd voor het werkgelegenheidsbeleid. Een akkoord dat expliciet mandaat geeft aan de ondernemingen met betrekking tot het stelsel van de aanmoedigingspremies wordt beschouwd als een sectorakkoord;

7° bedrijfsakkoord : de in de onderneming afgesloten CAO of het in de overlegorganen van de onderneming overeengekomen akkoord met betrekking tot het stelsel van de aanmoedigingspremies, dat neergelegd en geregistreerd is bij de Vlaamse minister bevoegd voor het werkgelegenheidsbeleid, voor zover de onderneming behoort tot een sector waar geen sectorakkoord is neergelegd en geregistreerd;

8° toetredingsakte : het in de onderneming die op 30 juni 2001 minder dan 50 werknemers tewerkstelde en waar geen vakbondsafvaardiging bestaat, gehanteerde document, waarvan model in bijlage, middels hetwelk toetreden wordt tot één of meerdere modules van de aanmoedigingspremies, voor zover de onderneming behoort tot een sector waar geen sectorakkoord is neergelegd en geregistreerd;

9° schorsing : de dagen van schorsing van de arbeidsovereenkomst

— die aanleiding hebben gegeven tot betaling van een uitkering bij toepassing van de wetgeving op de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering, de schadeloosstelling voor arbeidsongevallen en beroepsziekten, de werkloosheidsverzekering, de jaarlijkse vakantie, de loopbaanonderbreking en het tijdskrediet;

— waarop niet werd gewerkt en waarvoor een loon werd betaald waarop sociale zekerheidsbijdragen, met inbegrip van de sector werkloosheid, werden ingehouden;

— wegens feestdagen waarvoor, overeenkomstig de wettelijke bepalingen, een loon werd betaald, waarop geen sociale zekerheidsbijdragen werden ingehouden;

— wegens arbeidsongeschiktheid waarvoor, overeenkomstig de wettelijke bepalingen, een loon werd betaald, waarop geen sociale zekerheidsbijdragen werden ingehouden;

— wegens het opnemen van inhaalrustdagen waarop de werknemer recht heeft ingevolge de arbeidswet van 16 maart 1971 of ingevolge een regeling tot vermindering van de arbeidsduur;

— wegens staking of lock-out;

waarop niet werd gewerkt en geen loon werd betaald als carensdag zoals bedoeld door de wetgeving op de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering;

— waarop niet werd gewerkt wegens vorst, die door het fonds voor bestaanszekerheid van de werklieden uit het bouwbedrijf werden vergoed;

— waarop de werknemer het ambt van rechter in sociale zaken, van rechter in handelszaken of van raadsheer in sociale zaken heeft vervuld;

— wegens verlof om dwingende redenen zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 11 oktober 1991;

10° voltijdse arbeidsregeling : de voltijdse arbeidsregeling van toepassing op de werknemer en bepaald in het arbeidsreglement dat in de onderneming van toepassing is, of in elk ander document dat hiertoe wordt bijgehouden wanneer de werkgever geen arbeidsreglement moet opmaken. De werknemer tewerkgesteld in een arbeidsregeling die minimum 75 % van de voltijdse arbeidsregeling bedraagt, wordt voor de toepassing van dit besluit geacht tewerkgesteld te zijn in een voltijdse arbeidsregeling.

Voor het bepalen van de voltijdse arbeidsregeling worden de schorsingen van de arbeidsovereenkomst gelijkgesteld met arbeidsprestaties zoals deze vóór de schorsing werden geleverd;

11° halftijdse arbeidsregeling : de deeltijdse arbeidsregeling die de helft bedraagt van de voltijdse arbeidsregeling van toepassing in de onderneming.

Voor het bepalen van de halftijdse arbeidsregeling worden de schorsingen van de arbeidsovereenkomst gelijkgesteld met arbeidsprestaties zoals deze vóór de schorsing werden geleverd;

12° deeltijdse arbeidsregeling : het gemiddelde, genomen over het jaar voorafgaand aan het opnemen van de aanmoedigingspremie, van het breukdeel van de arbeidsregeling van toepassing op de werknemer ten opzichte van de voltijdse arbeidsregeling van toepassing in de onderneming.

Voor het bepalen van de deeltijdse arbeidsregeling worden de schorsingen van de arbeidsovereenkomst gelijkgesteld met arbeidsprestaties zoals deze vóór de schorsing werden geleverd;

13° verminderde arbeidsduur : de arbeidsregeling die op de werknemer van toepassing is en waarbij de arbeidsduur ten minste 50 % en ten hoogste 90 % van de voltijdse arbeidsregeling bedraagt.

Voor het bepalen van de verminderde arbeidsduur worden de schorsingen van de arbeidsovereenkomst gelijkgesteld met arbeidsprestaties zoals deze vóór de schorsing werden geleverd;

14° loopbaananciënniteit : de tijdens de beroepsloopbaan gepresteerde arbeidsdagen. De dagen van schorsing van de arbeidsovereenkomst worden met arbeidsdagen gelijkgesteld;

15° maandeenschap : het krediet dat overeenstemt met één maand voltijdse arbeidsregeling;

16° opleiding :

— de beroepsopleiding zoals bepaald door het besluit van de Vlaamse regering van 21 december 1988 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding en georganiseerd door de in dit besluit, Titel III, hoofdstuk II vermelde centra, met uitsluiting van de centra bedoeld in de artikelen 105 tot 109, of een hiermee gelijkgestelde opleiding;

— elke andere vorm van onderwijs en opleiding georganiseerd, gesubsidieerd of erkend door de Vlaamse overheid en waarvan het programma ten minste 120 uren op jaarbasis omvat, of een hiermee gelijkgestelde opleiding;

— de opleidingen georganiseerd, gesubsidieerd of erkend door de sectorale opleidingsfondsen;

17° tweedekansonderwijs : alle opleidingen die personen van minimum 18 jaar of ouder de kans bieden om een diploma of getuigschrift van algemeen, beroeps- of technisch secundair onderwijs te behalen van een hogere graad dan hetwelk de betrokkene reeds bezit, alle opleidingen verstrekt door de centra voor basiseducatie en volwassenenvorming, alsmede een basisopleiding Nederlands voor anderstaligen en een basisopleiding informatica;

18° onderneming in moeilijkheden : de onderneming die in de jaarrekeningen van de twee boekjaren die de datum van de aanvraag van de erkenning voorafgaan vóór 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, immateriële en materiële vaste activa overschrijdt;

19° onderneming in herstructurering : de onderneming die zonder de invoering van verminderde arbeidsduur zou moeten overgaan tot het collectief ontslag dat tenminste betrekking heeft op :

— 10 % van de werknemers indien zij meer dan 100 werknemers tewerkstelt;

— 10 werknemers als zij meer dan 20 en tot 100 werknemers tewerkstelt;

— 6 werknemers indien zij tussen 12 en 20 werknemers tewerkstelt;

— de helft van het aantal werknemers indien zij minder dan 12 werknemers tewerkstelt;

20° alleenstaande : de werknemer die alleen woont, eventueel met één of meerdere kinderen ten laste;

21° Vlaamse minister : de Vlaamse minister bevoegd voor het Werkgelegenheidsbeleid;

22° administratie : de administratie Werkgelegenheid van het departement Economie, Werkgelegenheid, Binnenlandse Aangelegenheden en Landbouw.

HOOFDSTUK II. — Toepassingsgebied

Art. 2. § 1. Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Worden met werknemers gelijkgesteld : de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon, met uitzondering van de leerlingen.

§ 2. De Vlaamse regering kan het toepassingsgebied uitbreiden tot andere categorieën van werkgevers en werknemers, en personen die met werkgevers en werknemers worden gelijkgesteld.

§ 3. De werknemers tewerkgesteld in de Vlaamse social profitsector als bepaald in artikel 1, 2° van het besluit van de Vlaamse regering van 8 december 2000, worden uitgesloten van het toepassingsgebied van dit besluit.

§ 4. Onverminderd de bepalingen van § 3 is dit besluit, behalve wat de regeling inzake landingsbanen betreft als bedoeld in artikel 16, van toepassing op de werknemers tewerkgesteld in een beschutte of sociale werkplaats, met uitzondering van de personeelsleden die tot het omkaderingspersoneel behoren.

Art. 3. De in artikel 2 genoemde werknemers kunnen slechts aanspraak maken op de aanmoedigingspremie als bedoeld in de artikelen 6, 10, 13, 16 en 18 van dit besluit voor zover het sectorakkoord, het bedrijfsakkoord of de toetredingsakte de toepassing van de maatregel van de desbetreffende afdeling heeft voorzien.

Art. 4. De suppletieve regeling als bedoeld in hoofdstuk III, afdeling 6 van dit besluit is van toepassing op de in artikel 2 genoemde werknemers tewerkgesteld in een onderneming die behoort tot een sector die geen sectorakkoord heeft neergelegd.

HOOFDSTUK III. — *Maatregelen*

Art. 5. § 1. De aanmoedigingspremies als bedoeld in de artikelen 6, 10, 13, 16, 18, 23 en 24 van dit besluit kunnen slechts worden toegekend binnen de perken van de daartoe voorziene begrotingskredieten.

§ 2. De werknemer die ressorteert onder de definitie van alleenstaande in de zin van artikel 1, 20° van dit besluit, ontvangt bovenop de aanmoedigingspremie, als bedoeld in de artikelen 6, 10, 13, 23 en 24 van dit besluit, een bijkomende premie van 37 euro.

Afdeling 1. — Aanmoedigingspremie in het kader van het opleidingskrediet

Art. 6. Aan de werknemer, tewerkgesteld in het Vlaamse Gewest, kan een aanmoedigingspremie worden toegekend als supplement bij de uitkering van het tijdskrediet of de loopbaanvermindering die opgenomen wordt voor het volgen van een opleiding, en voor zover de werknemer over een opleidingskrediet beschikt.

Art. 7. § 1. De in artikel 6 genoemde werknemer verkrijgt op de datum van inwerkingtreding van dit besluit een basis opleidingskrediet van 24 maandeenheden.

§ 2. Voor werknemers met een loopbaananciënniteit van ten minste 20 jaar wordt het basis opleidingskrediet verhoogd met 6 maandeenheden.

Art. 8. Wanneer het saldo van het in artikel 7 bedoelde basis opleidingskrediet is uitgeput, kan de aanmoedigingspremie nochtans worden toegekend voor de volledige duurtijd van het gevolgde onderwijs of van de opleiding indien :

1° hetzij de werknemer een opleiding volgt die kadert in het tweedekansonderwijs;

2° hetzij de werknemer een opleiding volgt die leidt tot een diploma of getuigschrift dat toegang geeft tot de uitoefening van een beroep zoals opgenomen in de lijst van knelpuntberoepen van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding of in de lijst van beroepen waarvoor een significant tekort aan arbeidskrachten bestaat, die voor het Vlaamse Gewest werd vastgesteld in uitvoering van artikel 93 van het koninklijk besluit van 25 november 1991.

Art. 9. § 1. De werknemer die gedurende het jaar voorafgaand aan het opnemen van het opleidingskrediet tewerkgesteld is geweest in een voltijdse arbeidsregeling en zijn arbeidsprestaties volledig schorst, ontvangt per maand een aanmoedigingspremie van 150 euro. Het opleidingskrediet wordt, per maand dat de aanmoedigingspremie wordt uitbetaald, met een eenheid verminderd.

§ 2. De werknemer die gedurende het jaar voorafgaand aan het opnemen van het opleidingskrediet tewerkgesteld is geweest in een voltijdse arbeidsregeling en zijn arbeidsprestaties vermindert tot een halftijdse betrekking, ontvangt per maand een aanmoedigingspremie van 100 euro. Het opleidingskrediet wordt, per maand dat de aanmoedigingspremie wordt uitbetaald, met een halve eenheid verminderd.

§ 3. De werknemer die gedurende het jaar voorafgaand aan het opnemen van het opleidingskrediet tewerkgesteld is geweest in een voltijdse arbeidsregeling en zijn arbeidsprestaties vermindert met 20 % van het aantal uren van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van een voltijdse werknemer, ontvangt per maand een aanmoedigingspremie van 50 euro. Het opleidingskrediet wordt, per maand dat de aanmoedigingspremie wordt uitbetaald, met 0,2 maandeenheden verminderd.

§ 4. De werknemer die voorafgaand aan het opnemen van het opleidingskrediet tewerkgesteld is geweest in een deeltijdse arbeidsregeling van minimum 50 % van de voltijdse arbeidsregeling en zijn arbeidsprestaties volledig schorst, ontvangt per maand een aanmoedigingspremie van 100 euro. Het opleidingskrediet wordt, per maand dat de aanmoedigingspremie wordt uitbetaald, met een halve eenheid verminderd.

§ 5. De werknemer die voorafgaand aan het opnemen van het opleidingskrediet tewerkgesteld is geweest in een deeltijdse arbeidsregeling van minimum 20 % en minder dan 50 % van de voltijdse arbeidsregeling en zijn arbeidsprestaties volledig schorst, ontvangt per maand een aanmoedigingspremie van 50 euro. Het opleidingskrediet wordt, per maand dat de aanmoedigingspremie wordt uitbetaald, met 0,2 maandeenheden verminderd.

Afdeling 2. — Aanmoedigingspremie in het kader van het zorgkrediet

Art. 10. Aan de werknemer, tewerkgesteld in het Vlaamse Gewest, kan een aanmoedigingspremie worden toegekend als supplement bij de uitkering van het tijdskrediet of de loopbaanvermindering die opgenomen wordt om zorg te verlenen aan zijn kind geboren of geadopteerd na 1 januari 1998 en jonger dan 18 jaar, een moeder/vader ouder dan 70 jaar, een zwaar ziek gezins- of familielid of een persoon die lijdt aan een ongeneeslijke ziekte en die zich in een terminale fase bevindt, en voor zover de werknemer over een zorgkrediet beschikt.

Wanneer het zorgkrediet wordt opgenomen voor een kind dat voor ten minste 66 % getroffen is door een vermindering van lichamelijke of geestelijke geschiktheid in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag, wordt de bovenvermelde datum van 1 januari 1998 gebracht op 1 januari 1994.

Art. 11. § 1. De in artikel 10 genoemde werknemer verkrijgt op de datum van inwerkingtreding van dit besluit een basis zorgkrediet van 12 maandeenheden.

§ 2. Het in § 1 bedoelde basis zorgkrediet wordt verhoogd met 3 maandeenheden per kind ten laste dat geboren of geadopteerd is na 1 januari 1998, of na 1 januari 1994 voor een kind dat voor ten minste 66 % getroffen is door een vermindering van lichamelijke of geestelijke geschiktheid in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Art. 12. § 1. De werknemer die gedurende het jaar voorafgaand aan het opnemen van het zorgkrediet tewerkgesteld is geweest in een voltijdse arbeidsregeling en zijn arbeidsprestaties volledig schorst, ontvangt per maand een aanmoedigingspremie van 150 euro. Het zorgkrediet wordt, per maand dat de aanmoedigingspremie wordt uitbetaald, met een eenheid verminderd.

§ 2. De werknemer die gedurende het jaar voorafgaand aan het opnemen van het zorgkrediet tewerkgesteld is geweest in een voltijdse arbeidsregeling en zijn arbeidsprestaties vermindert tot een halftijdse betrekking, ontvangt per maand een aanmoedigingspremie van 100 euro. Het zorgkrediet wordt, per maand dat de aanmoedigingspremie wordt uitbetaald, met een halve eenheid verminderd.

§ 3. De werknemer die gedurende het jaar voorafgaand aan het opnemen van het zorgkrediet tewerkgesteld is geweest in een voltijdse arbeidsregeling en zijn arbeidsprestaties vermindert met 20 % van het aantal uren van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van een voltijdse werknemer, ontvangt per maand een aanmoedigingspremie van 50 euro. Het zorgkrediet wordt, per maand dat de aanmoedigingspremie wordt uitbetaald, met 0,2 maandeenheden verminderd.

§ 4. De werknemer die voorafgaand aan het opnemen van het zorgkrediet tewerkgesteld is geweest in een deeltijdse arbeidsregeling van minimum 50 % van de voltijdse arbeidsregeling en zijn arbeidsprestaties volledig schorst, ontvangt per maand een aanmoedigingspremie van 100 euro. Het zorgkrediet wordt, per maand dat de aanmoedigingspremie wordt uitbetaald, met een halve eenheid verminderd.

§ 5. De werknemer die voorafgaand aan het opnemen van het zorgkrediet tewerkgesteld is geweest in een deeltijdse arbeidsregeling van minimum 20 % en minder dan 50 % van de voltijdse arbeidsregeling en zijn arbeidsprestaties volledig schorst, ontvangt per maand een aanmoedigingspremie van 50 euro. Het zorgkrediet wordt, per maand dat de aanmoedigingspremie wordt uitbetaald, met 0,2 maandeenheden verminderd.

Afdeling 3. — Aanmoedigingspremie bij loopbaanvermindering

Art. 13. Aan de werknemer, tewerkgesteld in het Vlaamse Gewest, kan een aanmoedigingspremie worden toegekend als supplement bij de uitkering voor loopbaanvermindering, en voor zover de werknemer over een loopbaanverminderingkrediet beschikt.

Art. 14. § 1. De in artikel 13 genoemde werknemer verkrijgt op de datum van inwerkingtreding van dit besluit een basis loopbaanverminderingkrediet van 12 maandeenheden.

§ 2. Wanneer het saldo van het in § 1 bedoelde basis loopbaanverminderingkrediet is uitgeput, kan de aanmoedigingspremie nochtans worden toegekend voor de volledige duur van de loopbaanvermindering indien deze wordt opgenomen door een werknemer van 50 jaar of ouder.

Art. 15. De werknemer die gedurende het jaar voorafgaand aan het opnemen van de loopbaanvermindering, tewerkgesteld is geweest in een voltijdse arbeidsregeling en zijn arbeidsprestaties vermindert met 20 % van het aantal uren van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van een voltijdse werknemer, ontvangt per maand een aanmoedigingspremie van 50 euro. Het loopbaanverminderingkrediet wordt, per maand dat de aanmoedigingspremie wordt uitbetaald, met 0,2 maandeenheden verminderd.

Afdeling 4. — Aanmoedigingspremie bij landingsbaan

Art. 16. Aan de werknemer, tewerkgesteld in het Vlaamse Gewest, kan een aanmoedigingspremie worden toegekend als supplement bij de uitkering voor een landingsbaan, en voor zover de werknemer halftijdse arbeidsprestaties levert en de wettelijke pensioenleeftijd niet heeft bereikt.

Art. 17. De werknemer die gedurende het jaar voorafgaand aan het opnemen van de landingsbaan, tewerkgesteld is geweest in een voltijdse arbeidsregeling en zijn arbeidsprestaties vermindert tot een halftijdse betrekking, ontvangt per maand een aanmoedigingspremie van 50 euro.

Afdeling 5. — Ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering

Art. 18. Aan de werknemer, tewerkgesteld in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering met uitbatingszetel in het Vlaamse Gewest, kan een aanmoedigingspremie worden toegekend indien hij in het kader van een herstructureringsplan zijn arbeidsduur vermindert met ten minste 10 % van de voltijdse arbeidsregeling en na vermindering nog minstens 50 % van de voltijdse arbeidsregeling werkt.

Art. 19. Het bewijs van onderneming in moeilijkheden of in herstructurering moet blijken uit :

— hetzij het attest van erkenning als onderneming in moeilijkheden afgeleverd door de federale Minister van Tewerkstelling en Arbeid, overeenkomstig het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen, of overeenkomstig het koninklijk besluit van 21 maart 1997 houdende uitvoering van artikel 9 van het koninklijk besluit van 24 februari 1997 houdende nadere voorwaarden met betrekking tot de tewerkstellingsakkoorden in toepassing van de artikelen 7, § 2, 30, § 2 en 33 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen;

— hetzij het attest van erkenning als onderneming in herstructurering afgeleverd door de federale Minister van Tewerkstelling en Arbeid, overeenkomstig het koninklijk besluit van 21 maart 1997 houdende uitvoering van artikel 9 van het koninklijk besluit van 24 februari 1997 houdende nadere voorwaarden met betrekking tot de tewerkstellingsakkoorden in toepassing van de artikelen 7, § 2, 30, § 2 en 33 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen;

— hetzij een herstructureringsplan, dat voor advies is voorgelegd aan de ondernemingsraad, of bij gebreke daarvan, aan de syndicale afvaardiging, of bij gebreke daarvan, aan het comité voor preventie en bescherming op het werk, of bij gebreke daarvan, aan de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties.

Art. 20. Het recht op de aanmoedigingspremie bij verminderde arbeidsduur wordt verworven vanaf het ogenblik dat de onderneming, conform de in artikel 19 beschreven procedure, het statuut verkrijgt van onderneming in moeilijkheden of in herstructurering. Na opening van het recht kan de premie gedurende maximum twee jaar worden toegekend.

Art. 21. De aanmoedigingspremie bij verminderde arbeidsduur kan niet gecombineerd worden met een tweede deeltijdse of voltijdse tewerkstelling in hoofde van de werknemer, met de inkomsten uit een zelfstandige activiteit tenzij deze reeds in bijberoep werd uitgeoefend gedurende minstens één jaar vóór de aanvang van de verminderde arbeidsduur, met een onderbrekingsuitkering noch met een aanmoedigingspremie als bedoeld in de artikelen 6, 10, 13 en 16 van dit besluit.

Art. 22. § 1. De werknemer die gedurende het jaar voorafgaand aan de aanvang van de verminderde arbeidsduur, tewerkgesteld is geweest in een voltijdse arbeidsregeling en zijn arbeidsprestaties vermindert tot een halftijdse betrekking, ontvangt een aanmoedigingspremie van 125 euro per maand.

§ 2. De werknemer die zijn arbeidsprestaties vermindert met minimum 20 % van het aantal uren van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van een voltijdse werknemer, ontvangt per maand een aanmoedigingspremie van 75 euro.

§ 3. De werknemer die zijn arbeidsprestaties vermindert met minimum 10 % en minder dan 20 % van het aantal uren van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van een voltijdse werknemer, ontvangt per maand een aanmoedigingspremie van 50 euro.

Afdeling 6. — Suppletieve regeling

Art. 23. § 1. Aan de werknemer als bedoeld in artikel 4 van dit besluit kan een aanmoedigingspremie worden toegekend als supplement bij de uitkering van het tijdskrediet dat opgenomen wordt voor het volgen van een opleiding in het kader van het tweedekansonderwijs.

§ 2. De in § 1 bedoelde werknemer wordt gelijkgesteld met de in artikel 6 bedoelde werknemer. De bepalingen van hoofdstuk III, afdeling 1 van dit besluit zijn op hem van toepassing.

Art. 24. § 1. Aan de werknemer als bedoeld in artikel 4 van dit besluit kan een aanmoedigingspremie worden toegekend indien hij een tijdskrediet opneemt in het kader van het ouderschapsverlof, het verlof voor medische bijstand of het verlof voor palliatieve zorgen als bedoeld in artikel 1, 3° van dit besluit.

§ 2. De in § 1 bedoelde werknemer wordt gelijkgesteld met de in artikel 10 bedoelde werknemer. De bepalingen van hoofdstuk III, afdeling 2 van dit besluit zijn op hem van toepassing.

HOOFDSTUK IV. — *Procedure*

Afdeling 1. — Afsluiten van een toetredingsakte

Art. 25. De toetredingsakte als bedoeld in artikel 1, 8°, van dit besluit is slechts geldig mits volgende vormvoorschriften zijn nageleefd.

§ 1. Het ontwerp van toetredingsakte dient schriftelijk aan elke werknemer afzonderlijk te worden meegedeeld en moet expliciet aangeven tot welke modules de onderneming toetreedt met betrekking tot het stelsel van de aanmoedigingspremies. De minimale toetreding is de suppletieve regeling als bedoeld in hoofdstuk III, afdeling 6 van dit besluit.

§ 2. De werkgever stelt, gedurende minstens 14 dagen te rekenen vanaf de schriftelijke mededeling, een register ter beschikking van de werknemers waarin deze hun opmerkingen aangaande het voorgelegde ontwerp van toetredingsakte kunnen formuleren.

§ 3. Na de termijn van 14 dagen wordt de toetredingsakte, samen met het register en de motivering van de werkgever van het gevolg dat hij heeft gegeven aan de opmerkingen van de werknemers als bedoeld in § 2, door de werkgever neergelegd bij de administratie.

Afdeling 2. — Aanvraag tot het bekomen van de aanmoedigingspremie

Art. 26. De aanvraag tot het bekomen van de aanmoedigingspremie wordt door de werknemer ingediend bij de administratie.

De aanvraag bestaat uit :

1° het aanvraagformulier, als model bij dit besluit gevoegd, waarvan de aanvrager het luik A heeft ingevuld en ondertekend en de werkgever het luik B heeft ingevuld en ondertekend, alsmede :

— ingeval van een aanmoedigingspremie bij opleidingskrediet heeft de onderwijs- of opleidingsinstelling waar de opleiding gevolgd wordt, het luik C van het aanvraagformulier ingevuld en ondertekend, en dient desgevallend een bewijs van de vereiste jaren loopbaananciënniteit te worden voorgelegd;

— ingeval van een aanmoedigingspremie bij zorgkrediet om te zorgen voor een zwaar ziek gezins- of familielid of een persoon die lijdt aan een ongeneeslijke ziekte en die zich in een terminale fase bevindt, heeft een geneesheer het luik D van het aanvraagformulier ingevuld en ondertekend;

— ingeval van een aanmoedigingspremie bij verminderde arbeidsduur in ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering wordt het attest van erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, of een exemplaar van het voorgelegde herstructureringsplan, samen met het aanvraagformulier ingediend, voor zover het nog niet eerder aan de administratie is overgemaakt;

2° een kopie van de uitkeringskaart waarop de datum van aanvang, de duur en de aard van de onderbrekingsperiode vermeld is;

3° een kopie van het bedrijfsakkoord of de toetredingsakte voor zover deze nog niet aan de administratie zijn overgemaakt.

Art. 27. § 1. Om geldig te zijn moet de aanvraag tot het bekomen van de aanmoedigingspremie ingediend worden gedurende de periode van de verminderde arbeidsduur of de periode van het tijdskrediet, de loopbaanvermindering of de landingsbaan.

§ 2. De aanmoedigingspremie kan gedurende maximum 3 maanden, voorafgaand aan de maand waarin de aanvraag wordt ingediend, met terugwerkende kracht worden toegekend.

Art. 28. § 1. Na betalingsopdracht door de administratie wordt de premie voor de afgelopen maand aan de rechthebbende werknemer uitgekeerd.

§ 2. De aanmoedigingspremies worden geïndexeerd en zijn gekoppeld aan de spilindex 109,45. De indexering geschiedt vanaf de tweede maand die volgt op het einde van de periode van twee maanden tijdens dewelke het gemiddeld indexcijfer het cijfer bereikt dat een wijziging rechtvaardigt.

HOOFDSTUK V. — *Evaluatie*

Art. 29. § 1. De Vlaamse minister stelt een opvolgingscommissie aan, bestaande uit vertegenwoordigers van de Vlaamse regering, de Vlaamse sociale partners en de administratie. De administratie staat tevens in voor het secretariaat van de opvolgingscommissie.

§ 2. De opvolgingscommissie zet een monitoringsysteem op, evalueert de maatregelen van dit besluit en wordt om advies gevraagd nopens elk voorstel tot aanpassing of bijsturing van dit besluit.

HOOFDTUK VI. — *Controle en sancties*

Art. 30. § 1. Vanaf de eerste dag van de maand volgend op de datum waarop de werknemer op welke gronden dan ook de onderneming verlaat of niet meer aan de voorwaarden, waaronder de aanmoedigingspremie werd toegekend, voldoet, verliest hij het recht op de uitbetaling van de premie.

§ 2. Onrechtmatig verkregen aanmoedigingspremies worden teruggevorderd van de partij die aanleiding heeft gegeven tot het onrechtmatig karakter van de uitbetaling van de premie.

§ 3. De controle op de naleving van de voorwaarden wordt uitgeoefend door de inspectie van de administratie.

HOOFDSTUK VII. — *Overgangsbepalingen*

Art. 31. § 1. De beslissingen genomen in uitvoering van het besluit van de Vlaamse regering van 6 oktober 1998 houdende de aanmoediging in het Vlaamse Gewest van de wedertewerkstelling van uitkeringsgerechtigde volledig werklozen of van de daarmee gelijkgestelde personen door middel van herverdeling van de arbeid, die betrekking hebben op de aanmoedigingspremie bij volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking, blijven hun uitwerking behouden voor de toegekende duur.

§ 2. De beslissingen genomen in uitvoering van het besluit van de Vlaamse regering van 6 oktober 1998 houdende de aanmoediging in het Vlaamse Gewest van de wedertewerkstelling van uitkeringsgerechtigde volledig werklozen of van de daarmee gelijkgestelde personen door middel van herverdeling van de arbeid, die betrekking hebben op de aanmoedigingspremie bij verminderde arbeidsduur, blijven hun uitwerking behouden voor de toegekende duur.

§ 3. De vervangingsplicht als bedoeld in artikel 10, § 1 van het besluit van de Vlaamse regering van 6 oktober 1998 houdende de aanmoediging in het Vlaamse Gewest van de wedertewerkstelling van uitkeringsgerechtigde volledig werklozen of van de daarmee gelijkgestelde personen door middel van herverdeling van de arbeid, vervalt met ingang van 1 januari 2002.

HOOFDSTUK VIII. — *Slotbepalingen*

Art. 32. Onverminderd de bepalingen van artikel 31 van dit besluit wordt het besluit van de Vlaamse regering van 6 oktober 1998 houdende de aanmoediging in het Vlaamse Gewest van de wedertewerkstelling van uitkeringsgerechtigde volledig werklozen of van de daarmee gelijkgestelde personen door middel van herverdeling van de arbeid, opgeheven met ingang van 1 januari 2002.

Art. 33. Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2002.

Art. 34. De Vlaamse minister, bevoegd voor het Werkgelegenheidsbeleid, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 14 december 2001.

De minister-president van de Vlaamse regering,
P. DEWAELE

De Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme,
R. LANDUYT

TRADUCTION

MINISTÈRE DE LA COMMUNAUTE FLAMANDE

F. 2002 — 228

[C — 2002/35041]

**14 DECEMBRE 2001. — Arrêté du Gouvernement flamand
portant réforme du régime des primes d'encouragement au secteur privé**

Le Gouvernement flamand,

Vu la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, notamment les articles 4, 5 et 6, tels que modifiés par la loi du 8 août 1988 et par les lois spéciales des 12 janvier 1989, 16 janvier 1989, 5 mai 1993, 16 juillet 1993, 28 décembre 1994, 5 avril 1995 et 25 mars 1996;

Vu la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales;

Vu la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie;

Vu la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 13 mars 2001;

Vu l'Accord flamand sur l'Emploi 2001-2002 du 12 février 2001;

Vu l'accord du VESOC du 12 février 2001;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 8 décembre 2000 instituant les primes d'encouragement de l'interruption de carrière dans le cadre du crédit-soins, du crédit-carrière et des emplois d'atterrissage dans le secteur non marchand;

Vu les lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973, notamment l'article 3, § 1^{er}, tel que modifié par la loi du 4 juillet 1989;

Vu l'urgence;

Vu l'accord budgétaire, donné le 11 décembre 2001;

Considérant qu'il s'impose de prendre d'urgence des mesures, d'une part, en vue d'améliorer la combinaison de la vie professionnelle et privée et, d'autre part, dans le cadre de la promotion de l'apprentissage tout au long de la vie, la lutte contre les vacances difficiles à pourvoir et l'augmentation du taux de chômage;

Sur la proposition du Ministre flamand qui a la Politique de l'Emploi dans ses attributions;

Après en avoir délibéré,

Arrête :

CHAPITRE 1^{er}. — Définitions

Article 1^{er}. Pour l'application du présent arrêté, on entend par :

1° l'interruption complète de la carrière professionnelle : l'interruption de la carrière professionnelle visée aux articles 100 à 100bis de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, tels que modifiés;

2° l'interruption partielle de la carrière professionnelle : la réduction des prestations de travail d'un cinquième, d'un quart, d'un tiers ou de la moitié du nombre d'heures normal d'un emploi à temps plein, visée aux articles 102 à 103 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, tels que modifiés;

3° le crédit-temps : la suspension totale des prestations de travail ou la réduction des prestations de travail à mi-temps, telle que prévue aux articles 3, 4 et 5 de la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps. Sont assimilés au crédit-temps :

— le congé parental, réglé par l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle;

— le congé d'assistance médicale, réglé par l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;

— le congé de soins palliatifs, réglé par les articles 100bis et 102bis de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales;

4° la diminution de carrière : la diminution des prestations de travail à concurrence d'un jour par semaine ou de deux demi-jours pour la même durée, telle que prévue aux articles 6, 7 et 8 de la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps;

5° l'emploi d'atterrissage : la diminution des prestations de travail à un emploi à mi-temps dans le chef des membres du personnel ayant 50 ans ou plus, telle que prévue aux articles 9 et 10 de la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps;

6° l'accord sectoriel : l'accord conclu au comité paritaire concerné relatif au régime des primes d'encouragement, déposé et enregistré auprès du Ministre flamand qui a la politique de l'emploi dans ses attributions. Un accord qui donne explicitement mandat aux entreprises en ce qui concerne le régime de primes d'encouragement est considéré comme un accord sectoriel;

7° l'accord d'entreprise : la CCT conclue au sein de l'entreprise ou l'accord convenu au sein des organismes de concertation de l'entreprise en ce qui concerne le régime des primes d'encouragement, déposé(e) et enregistré(e) auprès du Ministre qui a la politique de l'emploi dans ses attributions, dans la mesure où l'entreprise fait partie d'un secteur dans lequel aucun accord sectoriel n'a été déposé et enregistré;

8° l'acte d'adhésion : le document, dont modèle en annexe, utilisé dans l'entreprise qui occupait, le 30 juin 2001, moins de 50 travailleurs et qui ne dispose pas de délégation syndicale, à l'aide duquel on adhère à un ou plusieurs modules des primes d'encouragement, dans la mesure où l'entreprise fait partie d'un secteur dans lequel aucun accord sectoriel n'a été déposé et enregistré;

9° la suspension : les jours de suspension de la convention du travail

— qui ont conduit au paiement d'une allocation lors de l'application de la législation à l'assurance obligatoire maladie-invalidité, l'indemnisation en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, l'allocation de chômage, les vacances annuelles, l'interruption de carrière et le crédit-temps;

— auxquels on n'a pas travaillé et pour lesquels un salaire a été payé sur lequel des cotisations de sécurité sociale, y compris le secteur du chômage, ont été prélevées;

— en raison de jours fériés pour lesquels un salaire a été payé, conformément aux dispositions légales, sur lequel on n'a pas prélevé des cotisations de sécurité sociale;

— en raison d'incapacité de travail pour laquelle un salaire a été payé, conformément aux dispositions légales, sur lequel on n'a pas prélevé des cotisations de sécurité sociale;

— en raison de la prise de repos compensatoires auxquels le travailleur a droit conformément à la loi sur le travail du 16 mars 1971 ou conformément à une réglementation relative à la réduction de la durée du travail;

— en raison d'une grève ou d'un lock-out;

— auxquels on n'a pas travaillé et aucun salaire a été payé en tant que jour de carence tel que visé par la législation relative à l'assurance obligatoire maladie-invalidité;

— auxquels on n'a pas travaillé en raison du gel, indemnisé par le Fonds de sécurité d'existence des ouvriers de la construction;

— auxquels le membre du personnel a exercé la fonction de juge dans des affaires sociales, de juge dans des affaires commerciales ou de conseiller dans des affaires sociales;

— en raison de congé pour raisons impérieuses tel que visé à l'arrêté royal du 11 octobre 1991;

10° le régime de travail à temps plein : le régime de travail à temps plein qui s'applique au travailleur et qui est fixé dans le règlement de travail en vigueur dans l'entreprise, ou dans tout autre document tenu à jour à cette fin lorsque l'employeur ne doit pas rédiger de règlement de travail. Le travailleur occupé dans un régime de travail qui s'élève à 75 % au minimum du régime de travail à temps plein, est censé être occupé dans un régime de travail à temps plein pour l'application du présent arrêté.

Pour la détermination du régime de travail à temps plein, les suspensions de la convention du travail sont assimilées à des prestations de travail telles que celles-ci ont été fournies avant la suspension;

11° le régime de travail à mi-temps : le régime de travail à temps partiel qui s'élève à la moitié du régime de travail à temps plein qui s'applique dans l'entreprise.

Pour la détermination du régime de travail à mi-temps, les suspensions de la convention du travail sont assimilées à des prestations de travail telles que celles-ci ont été fournies avant la suspension;

12° le régime de travail à temps partiel : la moyenne, pour l'année précédant la prise de la prime d'encouragement, de la fraction du régime de travail qui s'applique au travailleur par rapport au régime de travail à temps plein qui s'applique au sein de l'entreprise.

Pour la détermination du régime de travail à temps partiel, les suspensions de la convention du travail sont assimilées à des prestations de travail telles que celles-ci ont été fournies avant la suspension;

13° la durée du travail réduite : le régime de travail qui s'applique au travailleur et lors duquel la durée du travail s'élève à 50 % au minimum et à 90 % au maximum du régime de travail à temps plein.

Pour la détermination de la durée du travail réduite, les suspensions de la convention du travail sont assimilées à des prestations de travail telles que celles-ci ont été fournies avant la suspension;

14° l'ancienneté de carrière : les jours de travail prestés pendant la carrière professionnelle. Les jours de suspension de la convention du travail sont assimilés à des jours de travail;

15° l'unité mensuelle : le crédit correspondant à un mois du régime de travail à temps plein;

16° la formation :

— la formation professionnelle telle que fixée par l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 décembre 1988 portant organisation de l'Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle et organisée par les centres visés à l'arrêté précité, Titre III, chapitre II, à l'exception des centres visés aux articles 105 à 109, ou une formation assimilée;

— toute autre forme d'enseignement et de formation organisée, subventionnée ou agréée par les autorités flamandes et dont le programme couvre au moins 120 heures sur une base annuelle ou une formation y assimilée;

— les formations organisées, subventionnées ou agréées par les fonds de formation sectoriels;

17° l'enseignement de la seconde chance : toutes les formations permettant aux personnes ayant 18 ans ou plus d'obtenir un diplôme ou un certificat d'enseignement secondaire général, professionnel ou technique, délivré par les centres d'éducation de base et d'éducation des adultes, ainsi qu'une formation de base en néerlandais pour des allophones et une formation de base en informatique;

18° l'entreprise en difficulté : l'entreprise dont les comptes annuels des deux exercices précédant la date de la demande de reconnaissance affichent une perte avant impôts, résultant de l'exploitation normale, lorsque cette perte dépasse, pour le dernier exercice, le montant des amortissements et des dépréciations des frais d'établissement et des immobilisations corporelles et incorporelles;

19° entreprise en voie de restructuration : l'entreprise qui, sans réduction de la durée du travail, devrait procéder au licenciement collectif touchant :

— 10 % des travailleurs si elle occupe plus de 100 travailleurs;

— 10 travailleurs si elle occupe plus de 20 et jusqu'à 100 travailleurs;

— 6 travailleurs si elle occupe de 12 à 20 travailleurs;

— la moitié du nombre de travailleurs si elle occupe moins de 12 travailleurs;

20° la personne isolée : le travailleur qui habite seul, éventuellement avec un ou plusieurs enfants à charge;

21° le Ministre flamand : le Ministre flamand qui a la Politique de l'Emploi dans ses attributions;

22° l'administration : l'administration de l'Emploi du Département de l'Economie, de l'Emploi, des Affaires intérieures et de l'Agriculture.

CHAPITRE II. — *Champ d'application*

Art. 2. § 1^{er}. Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Sont assimilés à des travailleurs : les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, à l'exception des apprentis.

§ 2. Le Gouvernement flamand peut étendre le champ d'application à d'autres catégories d'employeurs et de travailleurs, et de personnes assimilées à des employeurs et travailleurs.

§ 3. Les travailleurs occupés dans le secteur non marchand flamand, tel que défini à l'article 1^{er}, 2°, de l'arrêté du Gouvernement flamand du 8 décembre 2000, sont exclus du champ d'application du présent arrêté.

§ 4. Sans préjudice des dispositions au § 3, le présent arrêté s'applique, sauf en ce qui concerne le régime des emplois d'atterrissage tels que visés à l'article 16, aux travailleurs occupés dans un atelier protégé ou social, à l'exception des membres du personnel qui font partie du personnel d'encadrement.

Art. 3. Les travailleurs visés à l'article 2 ne peuvent prétendre à la prime d'encouragement telle que visée aux articles 6, 10, 13, 16 et 18 du présent arrêté que dans la mesure où l'accord sectoriel, l'accord d'entreprise ou l'acte d'adhésion a prévu l'application de la mesure de la division concernée.

Art. 4. Le régime supplétif tel que visé au chapitre III, section 6 du présent arrêté s'applique aux travailleurs visés à l'article 2 qui sont occupés dans une entreprise qui fait partie d'un secteur n'ayant pas déposé d'accord sectoriel.

CHAPITRE III. — *Mesures*

Art. 5. § 1^{er}. Les primes d'encouragement telles que visées aux articles 6, 10, 13, 16, 18, 23 et 24 du présent arrêté ne peuvent être octroyées que dans les limites des crédits budgétaires prévus à cette fin.

§ 2. Le travailleur qui relève de la définition de personne isolée dans le sens de l'article 1^{er}, 20°, du présent arrêté, reçoit outre la prime d'encouragement telle que visée aux articles 6, 10, 13, 23 et 24 du présent arrêté, une prime supplémentaire de 37 euros.

Section 1^{re}. — Primes d'encouragement dans le cadre du crédit de formation

Art. 6. Une prime d'encouragement peut être octroyée au travailleur occupé dans la Région flamande, en tant que supplément de l'allocation du crédit-temps ou de la diminution de carrière qui est prise afin de suivre une formation, et dans la mesure où le travailleur dispose d'un crédit de formation.

Art. 7. § 1^{er}. Le travailleur visé à l'article 6 obtient, à la date de l'entrée en vigueur du présent arrêté, une base de crédit de formation de 24 unités mensuelles.

§ 2. Pour les travailleurs ayant une ancienneté de carrière d'au moins 20 ans, la base du crédit de formation est augmentée de 6 unités mensuelles.

Art. 8. Lorsque le solde de la base du crédit de formation visée à l'article 7 est épuisé, la prime d'encouragement peut néanmoins être octroyée pour la durée totale de l'enseignement suivi ou de la formation si :

1° soit le travailleur suit une formation dans le cadre de l'enseignement de la seconde chance;

2° soit le travailleur suit une formation qui résulte en un diplôme ou certificat permettant l'exercice d'une profession telle que reprise dans la liste des vacances difficiles à pourvoir, établie par l'Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle, ou dans la liste des professions dans lesquelles il y a pénurie significative de main-d'œuvre, qui est établie par la Région flamande en exécution de l'article 93 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991.

Art. 9. § 1^{er}. Le travailleur qui a été occupé dans un régime de travail à temps plein durant l'année précédant la prise du crédit de formation, et qui suspend ses prestations de travail complètement, reçoit mensuellement une prime d'encouragement de 150 euros. Le crédit de formation est diminué d'une unité par mois de paiement de la prime d'encouragement.

§ 2. Le travailleur qui a été occupé dans un régime de travail à temps plein durant l'année précédant la prise du crédit de formation, et qui réduit ses prestations de travail à mi-temps, reçoit mensuellement une prime d'encouragement de 100 euros. Le crédit de formation est diminué d'une demi-unité par mois de paiement de la prime d'encouragement.

§ 3. Le travailleur qui a été occupé dans un régime de travail à temps plein durant l'année précédant la prise du crédit de formation, et qui réduit ses prestations de travail de 20 % du nombre d'heures de la durée du travail moyenne hebdomadaire d'un travailleur à temps plein, reçoit mensuellement une prime d'encouragement de 100 euros. Le crédit de formation est diminué de 0,2 unité mensuelle par mois de paiement de la prime d'encouragement.

§ 4. Le travailleur qui a été occupé dans un régime de travail à temps partiel d'au moins 50 % du régime de travail à temps plein durant l'année précédant la prise du crédit de formation, et qui suspend ses prestations complètement, reçoit mensuellement une prime d'encouragement de 100 euros. Le crédit de formation est diminué d'une demi-unité par mois de paiement de la prime d'encouragement.

§ 5. Le travailleur qui a été occupé dans un régime de travail à temps partiel d'au moins 20 % et moins de 50 % du régime de travail à temps plein durant l'année précédant la prise du crédit de formation, et qui suspend ses prestations complètement, reçoit mensuellement une prime d'encouragement de 50 euros. Le crédit de formation est diminué de 0,2 unité mensuelle par mois de paiement de la prime d'encouragement.

Section 2. — Prime d'encouragement dans le cadre du crédit-soins

Art. 10. Une prime d'encouragement peut être octroyée au travailleur occupé dans la Région flamande, en tant que supplément de l'allocation du crédit-temps ou de la diminution de carrière qui est prise afin de soigner son enfant né ou adopté après le 1^{er} janvier 1998 et n'ayant pas atteint l'âge de 18 ans, ou une mère/un père ayant plus de 70 ans, un membre de sa famille ou de son ménage gravement malade ou une personne souffrant d'une maladie incurable et se trouvant en phase terminale, et dans la mesure où le travailleur dispose d'un crédit-soins.

Lorsque le crédit-soins est pris pour un enfant atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins au sens du régime des allocations familiales, la date précitée du 1^{er} janvier 1998 est portée au 1^{er} janvier 1994.

Art. 11. § 1^{er}. Le travailleur visé à l'article 10 obtient, à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, une base de crédit-soins de 12 unités mensuelles.

§ 2. La base de crédit-soins visée au § 1^{er} est augmentée de 3 unités mensuelles par enfant à charge qui est né ou adopté après le 1^{er} janvier 1998, ou après le 1^{er} janvier 1994 pour un enfant atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins au sens du régime des allocations familiales.

Art. 12. § 1^{er}. Le travailleur qui a été occupé dans un régime de travail à temps plein durant l'année précédant la prise du crédit-soins, et qui suspend ses prestations de travail complètement, reçoit mensuellement une prime d'encouragement de 150 euros. Le crédit-soins est diminué d'une unité par mois de paiement de la prime d'encouragement.

§ 2. Le travailleur qui a été occupé dans un régime de travail à temps plein durant l'année précédant la prise du crédit-soins, et qui réduit ses prestations de travail à mi-temps, reçoit mensuellement une prime d'encouragement de 100 euros. Le crédit-soins est diminué d'une demi-unité par mois de paiement de la prime d'encouragement.

§ 3. Le travailleur qui a été occupé dans un régime de travail à temps plein durant l'année précédant la prise du crédit-soins, et qui réduit ses prestations de travail de 20 % du nombre d'heures de la durée du travail moyenne hebdomadaire d'un travailleur à temps plein, reçoit mensuellement une prime d'encouragement de 100 euros. Le crédit-soins est diminué de 0,2 unité mensuelle par mois de paiement de la prime d'encouragement.

§ 4. Le travailleur qui a été occupé dans un régime de travail à temps partiel d'au moins 50 % du régime de travail à temps plein durant l'année précédant la prise du crédit-soins, et qui suspend ses prestations complètement, reçoit mensuellement une prime d'encouragement de 100 euros. Le crédit-soins est diminué d'une demi-unité par mois de paiement de la prime d'encouragement.

§ 5. Le travailleur qui a été occupé dans un régime de travail à temps partiel d'au moins 20 % et moins de 50 % du régime de travail à temps plein durant l'année précédant la prise du crédit-soins, et qui suspend ses prestations complètement, reçoit mensuellement une prime d'encouragement de 50 euros. Le crédit-soins est diminué de 0,2 unité mensuelle par mois de paiement de la prime d'encouragement.

Section 3. — Prime d'encouragement lors de la diminution de carrière

Art. 13. Une prime d'encouragement peut être octroyée au travailleur occupé dans la Région flamande, en tant que supplément de l'allocation de diminution de carrière, et dans la mesure où le travailleur dispose d'un crédit de diminution de carrière.

Art. 14. § 1^{er}. Le travailleur visé à l'article 13 obtient, à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, une base de crédit de diminution de carrière de 12 unités mensuelles.

§ 2. Lorsque le solde de la base du crédit de diminution de carrière visée au § 1^{er} est épuisé, la prime d'encouragement peut néanmoins être octroyée pour la durée totale de la diminution de carrière si celle-ci est prise par un travailleur ayant atteint l'âge de 50 ans ou plus.

Art. 15. Le travailleur qui a été occupé dans un régime de travail à temps plein durant l'année précédant la prise de la diminution de carrière, et qui réduit ses prestations de travail de 20 % du nombre d'heures de la durée du travail moyenne hebdomadaire d'un travailleur à temps plein, reçoit mensuellement une prime d'encouragement de 50 euros. Le crédit de diminution de carrière est diminué de 0,2 unité mensuelle par mois de paiement de la prime d'encouragement.

Section 4. — Prime d'encouragement dans le cadre d'un emploi d'atterrissage

Art. 16. Une prime d'encouragement peut être octroyée au travailleur occupé dans la Région flamande, en tant que supplément de l'allocation pour un emploi d'atterrissage, et dans la mesure où le travailleur fournit des prestations de travail à mi-temps et il n'a pas atteint l'âge légal de la retraite.

Art. 17. Le travailleur qui a été occupé dans un régime de travail à temps plein durant l'année précédant la prise de l'emploi d'atterrissage, et qui réduit ses prestations de travail à un emploi à mi-temps, reçoit mensuellement une prime d'encouragement de 50 euros.

Section 5. — Entreprises en difficulté ou en voie de restructuration

Art. 18. Une prime d'encouragement peut être octroyée au travailleur occupé dans une entreprise en difficulté ou en voie de restructuration dont le siège d'exploitation est situé dans la Région flamande, lorsqu'il réduit sa durée du travail, dans le cadre d'un plan de restructuration, d'au moins 10 % du régime de travail à temps plein et qu'il travaille encore au moins 50 % du régime de travail à temps plein après la réduction.

Art. 19. La preuve de l'entreprise en difficulté ou en voie de restructuration doit ressortir :

— soit de l'attestation de la reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration, délivrée par le Ministre fédéral de l'Emploi et du Travail, conformément à l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, ou conformément à l'arrêté royal du 21 mars 1997 contenant l'exécution de l'article 9 de l'arrêté royal du 24 février 1997 contenant des conditions plus précises relatives aux accords pour l'emploi en application des articles 7, § 2, 30, § 2 et 33 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité;

— soit de l'attestation de la reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration, délivrée par le Ministre fédéral de l'Emploi et du Travail, conformément à l'arrêté royal du 21 mars 1997 contenant l'exécution de l'article 9 de l'arrêté royal du 24 février 1997 contenant des conditions plus précises relatives aux accords pour l'emploi en application des articles 7, § 2, 30, § 2 et 33 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité;

— soit d'un plan de restructuration qui a été soumis pour avis au conseil d'entreprise ou, à son défaut, à la délégation syndicale, ou, à son défaut, au comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ou à son défaut, aux représentants des organisations représentatives des travailleurs.

Art. 20. Le droit de la prime d'encouragement en cas de durée du travail réduite est acquis dès le moment où l'entreprise obtient le statut d'entreprise en difficulté ou en restructuration conformément à la procédure précisée à l'article 19. Après l'ouverture du droit, la prime peut être octroyée pendant une période de deux années au maximum.

Art. 21. La prime d'encouragement en cas de durée du travail réduite ne peut être combinée avec un deuxième emploi à temps plein ou à temps partiel dans le chef du travailleur, avec les revenus d'une activité indépendante à moins que celle-ci avait déjà été exercée à titre accessoire pendant au moins un an avant le début de la durée du travail réduite, avec une allocation d'interruption ou avec une prime d'encouragement telle que visée aux articles 6, 10, 13 et 16 du présent arrêté.

Art. 22. § 1^{er}. Le travailleur qui a été occupé dans un régime de travail à temps plein durant l'année précédant le début de la durée du travail réduite, et qui réduit ses prestations de travail à un emploi à mi-temps, reçoit mensuellement une prime d'encouragement de 125 euros.

§ 2. Le travailleur qui réduit ses prestations de travail d'au moins 20 % du nombre d'heures de la durée du travail moyenne hebdomadaire d'un travailleur à temps plein, reçoit mensuellement une prime d'encouragement de 75 euros.

§ 3. Le travailleur qui réduit ses prestations de travail de 10 % au minimum et de moins de 20 % du nombre d'heures de la durée du travail moyenne hebdomadaire d'un travailleur à temps plein, reçoit mensuellement une prime d'encouragement de 50 euros.

Section 6. — Régime supplétif

Art. 23. § 1^{er}. Une prime d'encouragement peut être octroyée au travailleur tel que visé à l'article 4 du présent arrêté, en tant que supplément de l'allocation du crédit-temps qui est pris pour suivre une formation dans le cadre de l'enseignement de la seconde chance.

§ 2. Le travailleur visé au § 1^{er} est assimilé au travailleur visé à l'article 6. Les dispositions du chapitre III, section 1^{re} du présent arrêté s'appliquent à lui.

Art. 24. § 1^{er}. Une prime d'encouragement peut être octroyée au travailleur tel que visé à l'article 4 du présent arrêté s'il prend un crédit-temps dans le cadre du congé parental, le congé pour assistance médicale ou le congé palliatif, tel que visé à l'article 1^{er}, 3^o du présent arrêté.

§ 2. Le travailleur visé au § 1^{er} est assimilé au travailleur visé à l'article 10. Les dispositions du chapitre III, section 2 du présent arrêté s'appliquent à lui.

CHAPITRE IV. — Procédure

Section 1^{re}. — Conclusion d'un acte d'adhésion

Art. 25. L'acte d'adhésion tel que visé à l'article 1^{er}, 8^o du présent arrêté n'est valable que moyennant l'accomplissement des formalités prescrites suivantes.

§ 1^{er}. Le projet d'acte d'adhésion doit être communiqué par écrit à tout travailleur individuel et doit indiquer explicitement à quels modules l'entreprise adhère en ce qui concerne le régime des primes d'encouragement. L'adhésion minimale est le régime supplétif tel que visé au chapitre III, section 6 du présent arrêté.

§ 2. Pendant un délai d'au moins quinze jours à dater de la communication écrite, l'employeur met un registre à dispositions des travailleurs dans lequel ceux-ci peuvent formuler leurs remarques relatives au projet d'acte d'adhésion soumis.

§ 3. Après l'expiration du délai de quinze jours, l'employeur dépose auprès de l'administration l'acte d'adhésion ainsi que le registre et la motivation de l'employeur de la suite qu'il a donnée aux remarques des travailleurs telles que visées au § 2.

Section 2. — Demande d'obtention de la prime d'encouragement

Art. 26. La demande d'obtention de la prime d'encouragement est introduite par le travailleur auprès de l'administration.

La demande comporte :

1° le formulaire de demande, dont le modèle est annexé au présent arrêté, sur lequel le demandeur a complété et signé le volet A et sur lequel l'employeur a complété et signé le volet B, ainsi que :

— en cas d'une prime d'encouragement dans le cadre du crédit de formation, l'établissement d'enseignement ou de formation où la formation est suivie, a complété et signé le volet C du formulaire de demande. Le cas échéant, une preuve des années d'ancienneté de carrière requises doit être présentée;

— en cas d'une prime d'encouragement dans le cadre du crédit-soins pour soigner un membre de sa famille ou de son ménage gravement malade ou une personne souffrant d'une maladie incurable et se trouvant en phase terminale, le médecin a complété et signé le volet D du formulaire de demande;

— en cas d'une prime d'encouragement dans le cadre de la durée du travail réduite dans des entreprises en difficulté ou en voie de restructuration, l'attestation de la reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration, ou un exemplaire du plan de restructuration soumis, est introduit ensemble avec le formulaire de demande, dans la mesure où il n'a pas encore été transmis à l'administration auparavant;

2° une copie de la carte d'allocation sur laquelle sont indiquées la date du début, la durée et la nature de la période d'interruption;

3° une copie de l'accord d'entreprise ou de l'acte d'adhésion, dans la mesure où celles-ci n'ont pas encore été transmises à l'administration.

Art. 27. § 1^{er}. Pour être valable, la demande d'obtention de la prime d'encouragement doit être introduite dans la période de la durée du travail réduite ou la période du crédit-temps, de la diminution de carrière ou de l'emploi d'atterrissage.

§ 2. La prime d'encouragement peut être octroyée à effet rétroactif pendant au maximum trois mois précédant le mois au cours duquel la demande est introduite.

Art. 28. § 1^{er}. Après l'ordre de paiement par l'administration, la prime est payée au travailleur ayant droit pour le mois passé.

§ 2. Les primes d'encouragement sont indexées et liées à l'indice pivot de 109,45. L'indexation se fait à partir du deuxième mois qui suit la fin de la période de deux mois au cours de laquelle l'indice moyen atteint le niveau justifiant une modification.

CHAPITRE V. — Evaluation

Art. 29. § 1^{er}. Le Ministre flamand désigne une commission de suivi qui est composée de représentants du Gouvernement flamand, des partenaires sociaux flamands et de l'administration. L'administration assure également le secrétariat de la commission de suivi.

§ 2. La commission de suivi organise un système de monitoring, évalue les mesures du présent arrêté et son avis est demandé concernant toute proposition d'adaptation ou de correction du présent arrêté.

CHAPITRE VI. — Contrôle et sanctions

Art. 30. § 1^{er}. Dès le premier jour du mois suivant la date à laquelle le travailleur quitte l'entreprise pour n'importe quelle raison, ou ne remplit plus les conditions d'octroi de la prime d'encouragement, il perd le droit de paiement de la prime.

§ 2. Des primes d'encouragement obtenues indûment sont recouvrées à charge de la partie qui a donné lieu au caractère illégitime du paiement de la prime.

§ 3. Le contrôle du respect des conditions est exercé par l'inspection de l'administration.

CHAPITRE VII. — Dispositions transitoires

Art. 31. § 1^{er}. Les décisions prises en exécution de l'arrêté du Gouvernement flamand du 6 octobre 1998 encourageant en Région flamande la remise au travail de chômeurs complets indemnisés ou de personnes y assimilées à l'aide de la redistribution du travail, qui concernent la prime d'encouragement en cas d'interruption de carrière complète ou partielle, continuent à produire leurs effets pour la durée accordée.

§ 2. Les décisions prises en exécution de l'arrêté du Gouvernement flamand du 6 octobre 1998 encourageant en Région flamande la remise au travail de chômeurs complets indemnisés ou de personnes y assimilées à l'aide de la redistribution du travail, qui concernent la prime d'encouragement en cas de durée du travail réduite, continuent à produire leurs effets pour la durée accordée.

§ 3. L'obligation de remplacement telle que visée à l'article 10, § 1^{er}, de l'arrêté du Gouvernement flamand du 6 octobre 1998 encourageant en Région flamande la remise au travail de chômeurs complets indemnisés ou de personnes y assimilées à l'aide de la redistribution du travail, est supprimée à partir du 1^{er} janvier 2002.

CHAPITRE VIII. — Dispositions finales

Art. 32. Sans préjudice des dispositions de l'article 31 du présent arrêté, l'arrêté du Gouvernement flamand du 6 octobre 1998 encourageant en Région flamande la remise au travail de chômeurs complets indemnisés ou de personnes y assimilées à l'aide de la redistribution du travail, est abrogé à partir du 1^{er} janvier 2002.

Art. 33. Le présent arrêté produit ses effets le 1^{er} janvier 2002.

Art. 34. Le Ministre flamand qui a la Politique de l'Emploi dans ses attributions, est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 14 décembre 2001.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,
P. DEWAELE

Le Ministre flamand de l'Emploi et du Tourisme,
R. LANDUYT