

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,  
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

F. 2007 — 2352

[2007/201609]

3 MAI 2007. — Arrêté royal fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations (1)

ALBERT II, 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, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, i, remplacé par la loi du 14 février 1961;

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 et les lois des 29 décembre 1990, 30 mars 1994 et 13 février 1998;

Vu l'avis du Conseil national du travail, donné le 2 mai 2006 et le 30 mars 2007;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 2 décembre 2005;

Vu l'accord de Notre Ministre du Budget, donné le 30 mars 2007;

Vu l'urgence motivée par la circonstance que cet arrêté introduit de nouveaux régimes de prépension sans pour autant abroger les régimes anciens de sorte que les employeurs et les travailleurs concernés doivent donc avoir le plus rapidement possible une certitude sur la date d'entrée en vigueur de cette réglementation étant donné que l'application des anciens ou des nouveaux régimes dépend de mesures transitoires qui sont prévues dans le présent arrêté et que ces mesures se réfèrent en grande partie à la date de notification du congé ou à la date de la rupture du contrat de travail du travailleur; que les organismes chargés de l'exécution pratique de cette réglementation à savoir l'Office national de l'emploi et les organismes de paiement doivent également être mis au courant le plus vite possible des mesures d'exécution prises dans le cadre de la nouvelle réglementation et qu'enfin, ceux des nouveaux régimes issus de l'Accord Interprofessionnel requièrent une mise en œuvre par le Conseil National du Travail et que les partenaires sociaux doivent donc être de façon urgente fixés sur le contenu du cadre réglementaire aux fins de finaliser leurs conventions, garantissant ainsi un équilibre entre l'exécution du contrat de solidarité entre les générations et l'Accord Interprofessionnel conclu le 2 février 2007 pour la période 2007-2008;

Vu l'avis 41.071/1 du Conseil d'Etat, donné le 7 septembre 2006, en application de l'article 84, § 1, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat et l'avis 42.827/1 du Conseil d'Etat, donné le 17 avril 2007, en application de l'article 84, § 1, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi et de l'avis de Nos Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

CHAPITRE 1<sup>er</sup>. — *Champ d'application*

**Article 1<sup>er</sup>.** § 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 aux articles 2 et 3, auxquels le congé a été notifié après le 31 mars 2007 et dont la prépension prend cours après le 31 décembre 2007.

Par dérogation à l'alinéa précédent, les travailleurs qui sont licenciés après le 31 mars 2007, mais avant le 1<sup>er</sup> janvier 2008, restent soumis à l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, si, au plus tard au 31 décembre 2007, ils ont atteint l'âge prévu dans les conventions collectives de travail ou accords collectifs visés aux articles 2, 2<sup>ter</sup> et 3 de l'arrêté royal précité du 7 décembre 1992 qui leur sont applicables, et ils satisfont en outre aux conditions d'ancienneté visées aux articles 2 §§ 1<sup>er</sup>, 4 et 5 et 2<sup>ter</sup> de l'arrêté royal précité du 7 décembre 1992.

Par dérogation aux alinéas précédents, les travailleurs d'une entreprise qui a annoncé un licenciement collectif avant le 31 mars 2006 et qui a été reconnue sur base de la section 3 de l'arrêté royal précité du 7 décembre 1992 avant le 1<sup>er</sup> avril 2007, et qui sont licenciés sur base de cette reconnaissance en vue de la prépension, restent soumis à la section 3 de l'arrêté royal précité du 7 décembre 1992.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,  
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

N. 2007 — 2352

[2007/201609]

3 MEI 2007. — Koninklijk besluit tot regeling van het conventioneel bruggpensioen in het kader van het generatiepact (1)

ALBERT II, 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, § 1, derde lid, i, ingevoegd bij de wet van 14 februari 1961;

Gelet op de wet van 1 augustus 1985 houdende sociale bepalingen, inzonderheid op artikel 132, gewijzigd bij het koninklijk besluit nr. 443 van 14 augustus 1986 en de wetten van 29 december 1990, 30 maart 1994 en 13 februari 1998;

Gelet op het advies van de Nationale arbeidsraad, gegeven op 2 mei 2006 en 30 maart 2007;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 2 december 2005;

Gelet op de akkoordbevinding van Onze Minister van Begroting van 30 maart 2007;

Gelet op de hoogdringendheid, gemotiveerd door de omstandigheid dat dit besluit nieuwe bruggpensioenstelsels invoert zonder evenwel oude stelsels op te heffen; zodat de betrokken werkgevers en werknemers zo snel mogelijk zekerheid dienen te verwerven over de datum van inwerkingtreding van deze regelgeving; dat de toepassing van de oude dan wel nieuwe stelsels afhangt van overgangsmaatregelen die in het huidige besluit worden voorzien en dat deze maatregelen grotendeels verwijzen naar de datum waarop het ontslag wordt betekend of naar de datum waarop de arbeidsovereenkomst van de werknemer wordt verbroken; dat de instellingen belast met de praktische uitvoering van deze reglementering, te weten de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening en de uitbetalingsinstellingen, eveneens zo vlug mogelijk op de hoogte moeten worden gebracht van de uitvoeringsmaatregelen genomen in het kader van de nieuwe reglementering; dat ten slotte die nieuwe stelsels die uit het Interprofessioneel Akkoord zijn voortgekomen een uitvoering door de Nationale Arbeidsraad vereisen; dat de sociale partners bijgevolg dringend de inhoud van het reglementaire kader dienen te kennen om hun akkoorden te kunnen sluiten, zodat een evenwicht wordt bereikt tussen de uitvoering van het generatiepact en het Interprofessioneel Akkoord gesloten op 2 februari 2007 voor de periode 2007-2008;

Gelet op het advies 41.071/1 van de Raad van State, gegeven op 7 september 2006 met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1<sup>o</sup>, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State en het advies 42.827/1 van de Raad van State, gegeven op 17 april 2007 met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2<sup>o</sup>, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op de voordracht van Onze Minister van Werk en op het advies van Onze in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

HOOFDSTUK I. — *Toepassingsgebied*

**Artikel 1.** § 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 de artikelen 2 en 3, aan wie het ontslag werd betekend na 31 maart 2007 en waarvan het bruggpensioen ingaat na 31 december 2007.

In afwijking van het vorige lid blijven de werknemers die ontslagen zijn na 31 maart 2007, maar vóór 1 januari 2008, onderworpen aan het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel bruggpensioen, indien ze ten laatste op 31 december 2007, de in de op hen toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomsten of akkoorden bedoeld in de artikelen 2, 2<sup>ter</sup> en 3 van het voornoemd koninklijk besluit van 7 december 1992, vereiste leeftijd hebben bereikt, en bovendien voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarden bedoeld in de artikelen 2, §§ 1, 4 en 5 en 2<sup>ter</sup> van het voornoemd koninklijk besluit van 7 december 1992.

In afwijking van de vorige leden blijven de werknemers van een onderneming die een collectief ontslag heeft aangekondigd vóór 31 maart 2006 en die vóór 1 april 2007 werd erkend op basis van afdeling 3 van het voornoemd koninklijk besluit van 7 december 1992, en die op basis van die erkenning worden ontslagen met het oog op bruggpensioen, onderworpen aan afdeling 3 van het voornoemd koninklijk besluit van 7 december 1992.

Par dérogation aux alinéas précédents, les travailleurs licenciés qui étaient occupés dans des entreprises qui sont visées par le champ d'application de la commission paritaire du transport urbain et régional, restent soumis à l'arrêté royal précité du 7 décembre 1992.

§ 2. Pour l'application du § 1<sup>er</sup>, il n'est pas tenu compte de la prolongation du délai de préavis en application des articles 38, § 2, et 38 bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

§ 3. Le chapitre 7 du présent arrêté s'applique pour autant que le travailleur soit licencié durant la période au cours de laquelle la reconnaissance visée à l'article 18, § 1<sup>er</sup> est applicable.

N'est pas considéré comme licencié durant la période au cours de laquelle la reconnaissance susvisée est applicable, le travailleur à qui un délai de préavis a été notifié ou dont le contrat de travail a été rompu en dehors de cette période.

## CHAPITRE II. — Règles générales

**Art. 2.** § 1<sup>er</sup>. Les travailleurs licenciés visés à l'article 1<sup>er</sup> âgés de 60 ans et plus au moment de la fin du contrat de travail qui peuvent justifier à ce moment de 30 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié et qui bénéficient d'une indemnité complémentaire, peuvent prétendre aux allocations de chômage dans les conditions fixées par le titre II de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation chômage.

A l'alinéa 1<sup>er</sup>, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, les 30 ans de carrière professionnelle sont remplacés par 35 ans de carrière professionnelle.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, la carrière professionnelle est fixée à 26 ans pour les travailleuses licenciées. Cette carrière professionnelle est portée à 28 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012, à 30 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, à 32 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, à 34 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024 et à 35 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2028.

§ 2. Pour l'application du § 1<sup>er</sup>, il faut entendre par indemnité complémentaire, l'indemnité visée par la convention collective de travail n<sup>o</sup>. 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du Travail, et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975, ainsi que l'indemnité visée soit dans une convention collective de travail, conclue conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires au sein d'un organe paritaire, ou s'appliquant à une entreprise, soit, pour les organismes mentionnés à l'article 16, l'indemnité visée par un accord collectif approuvé par le Ministre de l'Emploi.

Les conventions collectives de travail ou les accord collectifs visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> 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 la convention collective de travail n<sup>o</sup>. 17 susmentionnée.

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

Lorsque l'indemnité complémentaire est octroyée en application d'une convention collective de travail ou d'un accord collectif visé au § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, qui ne répond pas aux conditions fixées à l'alinéa précédent, les dispositions du présent arrêté ne sont pas applicables aux travailleurs concernés, sauf lorsqu'il s'agit des conventions collectives de travail conclues au sein du Conseil national du travail.

## CHAPITRE III. — Dérogations

**Art. 3.** § 1<sup>er</sup>. Par dérogation à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, sont également soumis aux conditions fixées par le titre II de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991, les travailleurs licenciés visés à l'article 1<sup>er</sup> âgés de 56 ans et plus au moment de la fin du contrat de travail qui peuvent justifier à ce moment de 33 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié.

In afwijking van de vorige leden blijven de ontslagen werknemers die waren tewerkgesteld in de ondernemingen die vallen onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor het Stads- en Streekvervoer onderworpen aan het voornoemd koninklijk besluit van 7 december 1992.

§ 2. Voor de toepassing van § 1 wordt geen rekening gehouden met de verlenging van de opzeggingstermijn ingevolge de toepassing van de artikelen 38, § 2, en 38 bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

§ 3. Hoofdstuk 7 van dit besluit is toepasselijk voor zover de werknemer ontslagen is tijdens de periode gedurende dewelke de erkenning bedoeld in artikel 18, § 1 toepasselijk is.

Wordt niet beschouwd als ontslagen tijdens de periode gedurende dewelke de voormelde erkenning toepasselijk is, de werknemer aan wie een opzegtermijn werd betekend of waarvan de arbeidsovereenkomst werd verbroken buiten deze periode.

## HOOFDSTUK II. — Algemene regels

**Art. 2.** § 1. De ontslagen werknemers bedoeld in artikel 1 die 60 jaar en ouder zijn op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en die op dat ogenblik 30 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen en die gerechtigd zijn op een aanvullende vergoeding, kunnen aanspraak maken op de werkloosheidsuitkeringen onder de voorwaarden vastgesteld in titel II van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering.

In het eerste lid wordt, vanaf 1 januari 2012, 30 jaar beroepsverleden vervangen door 35 jaar beroepsverleden.

In afwijking van het eerste lid wordt voor de ontslagen werknemers het beroepsverleden bepaald op 26 jaar. Dit beroepsverleden wordt vanaf 1 januari 2012 op 28 jaar gebracht, vanaf 1 januari 2016 op 30 jaar, vanaf 1 januari 2020 op 32 jaar, vanaf 1 januari 2024 op 34 jaar en vanaf 1 januari 2028 op 35 jaar.

§ 2. Voor de toepassing van § 1 dient onder aanvullende vergoeding te worden verstaan, de vergoeding bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr.17 gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975, evenals 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 bedoeld in artikel 16 de vergoeding bedoeld in een collectief akkoord goedgekeurd door de Minister van Werk.

De collectieve arbeidsovereenkomsten of de collectieve akkoorden bedoeld in het eerste lid worden slechts in aanmerking genomen voor zover zij voordelen bepalen die, op het ogenblik dat voor de oudere werknemer het recht op de aanvullende vergoeding ingaat, op zijn minst gelijkwaardig zijn aan die bepaald in de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr.17.

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

Wanneer de aanvullende vergoeding toegekend wordt in toepassing van een collectieve arbeidsovereenkomst of een collectief akkoord bedoeld in § 2, eerste lid, die niet beantwoordt aan de voorwaarden bepaald in het vorige lid, zijn de bepalingen van onderhavig besluit, niet van toepassing op de betrokken werknemers, behalve wanneer het gaat om collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.

## HOOFDSTUK III. — Uitzonderingen

**Art. 3.** § 1. In afwijking van artikel 2, § 1, eerste lid, worden eveneens onderworpen aan de voorwaarden vastgesteld in titel II van voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991, de ontslagen werknemers bedoeld in artikel 1 die 56 jaar en ouder zijn op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en die op dat ogenblik 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen.

Ces travailleurs doivent, en outre, pouvoir justifier qu'au moment de la fin du contrat de travail, ils ont, soit travaillé 20 ans dans un régime de travail tel que visé dans l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990, soit été occupés par un employeur relevant de la commission paritaire de la construction et qu'ils disposent d'une attestation qui confirme leur incapacité à continuer leur activité professionnelle, délivrée par un médecin du travail.

Par dérogation à l'article 2, § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, la convention collective de travail qui prévoit ce régime doit être conclue en application et en conformité avec les modalités et les conditions fixées dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail.

Pour l'application de l'alinéa précédent, l'accord interprofessionnel conclu tous les deux ans entre les partenaires sociaux est assimilé à une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail.

§ 2. Par dérogation à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, sont également soumis aux conditions fixées par le titre II de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991, les travailleurs licenciés visés à l'article 1<sup>er</sup> âgés de 58 ans et plus au moment de la fin du contrat de travail qui peuvent justifier à ce moment de 35 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié.

La carrière professionnelle visée à l'alinéa précédent est portée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010 à 37 ans et à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 à 38 ans.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, pour les travailleuses licenciées âgées de 58 ans et plus au moment de la fin du contrat de travail, la carrière professionnelle est fixée à 30 ans.

La carrière professionnelle visée à l'alinéa précédent est portée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010 à 33 ans, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 à 35 ans et à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 à 38 ans.

La condition de carrière visée dans ce § sera relevée au 1<sup>er</sup> janvier 2015 jusqu'à 40 ans, si d'une première évaluation intermédiaire effectuée au plus tard en 2011 par le Conseil supérieur de l'emploi, après concertation avec les partenaires sociaux, démontre que l'évolution du taux d'emploi des travailleurs de 55 ans et plus, par rapport à 2005, n'a pas augmenté au moins une fois et demie plus vite que dans les pays qui avant le 1<sup>er</sup> mai 2004 étaient pays membres de l'Union européenne.

S'il ressort d'une deuxième évaluation du Conseil supérieur de l'emploi, après concertation avec les partenaires sociaux, au plus tard en 2013, que l'évolution du taux d'emploi des travailleurs de 55 ans et plus n'a pas augmenté, à ce moment-là, par rapport à 2005, une fois et demie plus vite que dans les pays qui avant le 1<sup>er</sup> mai 2004 étaient pays membres de l'Union européenne, ce paragraphe cesse d'exister au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

§ 3. Par dérogation à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, sont également soumis aux conditions fixées par le titre II de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991, les travailleurs licenciés visés à l'article 1<sup>er</sup> âgés de 58 ans et plus au moment de la fin du contrat de travail qui peuvent justifier à ce moment de 35 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié et qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd.

De ces 35 ans :

— ou bien, au moins 5 ans, calculés de date à date, doivent comprendre un métier lourd. Cette période de 5 ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail;

— ou bien, au moins 7 ans, calculés de date à date, doivent contenir un métier lourd. Cette période de 7 ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Pour l'application de l'alinéa précédent est considéré comme un métier lourd :

— le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes;

Bovendien moeten zij op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, ofwel minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990, ofwel tewerkgesteld zijn door een werkgever die behoort tot het paritair comité van het bouwbedrijf en beschikken over een attest dat hun ongeschiktheid tot voortzetting van hun beroepsactiviteit bevestigt, afgegeven door een arbeidsgeneesheer.

In afwijking van artikel 2, § 2, eerste lid moet de collectieve arbeidsovereenkomst die dit stelsel voorziet, gesloten worden in toepassing van en conform de modaliteiten en de voorwaarden vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.

Voor de toepassing van het vorige lid wordt het tweejaarlijks interprofessioneel akkoord tussen de sociale partners gelijkgesteld met een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.

§ 2. In afwijking van artikel 2, § 1, eerste lid, worden eveneens onderworpen aan de voorwaarden vastgesteld in titel II van voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991 de ontslagen werknemers bedoeld in artikel 1 die 58 jaar en ouder zijn op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en die op dat ogenblik 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen.

Het beroepsverleden bedoeld in het vorige lid wordt vanaf 1 januari 2010 op 37 jaar gebracht en vanaf 1 januari 2012 op 38 jaar.

In afwijking van het eerste lid wordt het beroepsverleden voor de ontslagen werknemers, die 58 jaar en ouder zijn op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, bepaald op 30 jaar.

Het beroepsverleden bedoeld in het vorige lid wordt vanaf 1 januari 2010 op 33 jaar gebracht, vanaf 1 januari 2012 op 35 jaar en vanaf 1 januari 2014 op 38 jaar.

De loopbaanvereiste bedoeld in deze § wordt op 1 januari 2015 verder opgetrokken tot 40 jaar, indien uit een eerste tussentijdse evaluatie uiterlijk in 2011 uitgevoerd door de Hoge Raad voor Werkgelegenheid, na overleg met de sociale partners, blijkt dat de evolutie van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers van 55 jaar en ouder, ten opzichte van 2005 niet minstens anderhalve keer zo snel gegroeid is als de gemiddelde werkgelegenheidsgraad van de werknemers van 55 jaar en ouder van de landen die vóór 1 mei 2004 lidstaat waren van de Europese Unie.

Indien uit een tweede evaluatie van de Hoge Raad voor Werkgelegenheid, na overleg met de sociale partners, uiterlijk in 2013, blijkt dat de evolutie van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers van 55 jaar en ouder, op dat ogenblik ten opzichte van 2005 niet minstens anderhalve keer zo snel gegroeid is als de gemiddelde werkgelegenheidsgraad van de werknemers van 55 jaar en ouder van de landen die vóór 1 mei 2004 lidstaat waren van de Europese Unie, houdt deze paragraaf op te bestaan op 1 januari 2017.

§ 3. In afwijking van artikel 2, § 1, eerste lid, worden eveneens onderworpen aan de voorwaarden vastgesteld in titel II van voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991, de ontslagen werknemers bedoeld in artikel 1 die 58 jaar en ouder zijn op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en die op dat ogenblik 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen en gewerkt hebben in een zwaar beroep.

Van deze 35 jaar moeten :

— ofwel minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst;

— ofwel minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, een zwaar beroep behelzen. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, vóór het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de toepassing van het vorige lid wordt als zwaar beroep beschouwd :

— het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;



— le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures. Par permanent il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime.

— le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective de travail n<sup>o</sup>. 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

Après avis du Conseil National du travail, la notion de métier lourd peut être étendue par arrêté, délibéré en Conseil des Ministres.

§ 4. Par dérogation à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, sont également soumis aux conditions fixées par le titre II de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991, les travailleurs licenciés visés à l'article 1<sup>er</sup> âgés de 55 ans et plus au moment de la fin du contrat de travail qui peuvent justifier à ce moment de 38 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié, si cette limite d'âge ou une limite d'âge inférieure était prévue dans une convention collective de travail ou un accord collectif déposé au plus tard le 31 mai 1986 au greffe de la Direction générale des relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et qui était en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre 1986 et l'était encore sans interruption au 31 décembre 2007.

Ces conventions collectives de travail ou accords collectifs peuvent être prolongés après le 31 décembre 2007, sans que la date du 31 décembre 2010 ne puisse être dépassée.

Par dérogation à l'alinéa précédent, ces conventions collectives de travail ou accords collectifs peuvent être prolongés après le 31 décembre 2010 pour autant que l'âge prévu dans la convention collective ou dans l'accord collectif soit porté ou maintenu à 56 ans et sans que la date du 31 décembre 2012 ne puisse être dépassée.

A l'alinéa précédent, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013, l'âge de 56 ans est porté à 57 ans et la date du 31 décembre 2012 est remplacée par la date du 31 décembre 2014.

§ 5. Par dérogation à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, sont également soumis aux conditions fixées par le titre II de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991 les travailleurs licenciés visés à l'article 1<sup>er</sup> âgés de 57 ans et plus au moment de la fin du contrat de travail qui peuvent justifier à ce moment de 38 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié si cette limite d'âge était prévue dans une convention collective de travail ou un accord collectif déposé au plus tard le 31 mai 1987 au greffe de la Direction générale des relations collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et l'était encore sans interruption au 31 décembre 2007.

Ces conventions collectives de travail ou accords collectifs peuvent être prolongés après le 31 décembre 2007, sans que la date du 31 décembre 2014 ne puisse être dépassée.

§ 6. Par dérogation à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, sont également soumis aux conditions fixées par le titre II de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991 les travailleurs licenciés visés à l'article 1<sup>er</sup> âgés de 58 ans et plus au moment de la fin du contrat de travail qui peuvent justifier à ce moment de 35 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié.

Par dérogation à l'article 2, § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, la convention collective de travail qui prévoit ce régime doit être conclue au sein du Conseil national du travail conclue avant le 1<sup>er</sup> janvier 2008. Cette convention doit en outre être conclue à durée déterminée pour une durée de 3 ans maximum prenant cours le 1<sup>er</sup> janvier 2010.

Les travailleurs licenciés visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> doivent en outre pouvoir être considérés au moment de la fin de leur contrat de travail comme ayant le statut de travailleur moins valide reconnu par les autorités compétentes ou comme un travailleur ayant des problèmes physiques sérieux selon les critères et les modalités prévus dans une convention collective de travail telle que visée à l'alinéa précédent.

— het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur. Onder permanent verstaat men dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;

— het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990.

Het begrip zwaar beroep kan, na advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een in Ministerraad overlegd besluit uitgebreid worden.

§ 4. In afwijking van artikel 2, § 1, eerste lid, worden eveneens onderworpen aan de voorwaarden vastgesteld in titel II van voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991 de ontslagen werknemers bedoeld in artikel 1 die 55 jaar en ouder zijn op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en die op dat ogenblik 38 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen, indien deze leeftijdsgrens voorzien was in een collectieve arbeidsovereenkomst of in een collectief akkoord die ten laatste op 31 mei 1986 neergelegd is ter griffie van de algemene Directie van de collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en die op 1 september 1986 van kracht was en op 31 december 2007 zonder onderbreking nog steeds van kracht is.

Deze collectieve arbeidsovereenkomsten of collectieve akkoorden kunnen na 31 december 2007 verlengd worden, zonder dat de datum van 31 december 2010 kan overschreden worden.

In afwijking van het vorige lid mogen deze collectieve arbeidsovereenkomsten of collectieve akkoorden verlengd worden na 31 december 2010 voor zover de leeftijdsgrens voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst of in het collectief akkoord gebracht wordt op of behouden blijft op 56 jaar en zonder dat de datum van 31 december 2012 kan overschreden worden.

In het vorige lid wordt de leeftijd van 56 jaar vanaf 1 januari 2013 op 57 jaar gebracht en wordt de datum van 31 december 2012 vervangen door de datum van 31 december 2014.

§ 5. In afwijking van artikel 2, § 1, eerste lid, worden eveneens onderworpen aan de voorwaarden vastgesteld in titel II van voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991, de ontslagen werknemers bedoeld in artikel 1 die 57 jaar en ouder zijn op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en die op dat ogenblik 38 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen, indien deze leeftijdsgrens voorzien was in een collectieve arbeidsovereenkomst of in een collectief akkoord die ten laatste op 31 augustus 1987 neergelegd is ter griffie van de algemene Directie van de collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en die op 31 december 2007 zonder onderbreking nog steeds van kracht is.

Deze collectieve arbeidsovereenkomsten of collectieve akkoorden kunnen na 31 december 2007 verlengd worden, zonder dat de datum van 31 december 2014 kan overschreden worden.

§ 6. In afwijking van artikel 2, § 1, eerste lid, worden eveneens onderworpen aan de voorwaarden vastgesteld in titel II van voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991, de ontslagen werknemers bedoeld in artikel 1 die 58 jaar en ouder zijn op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en die op dat ogenblik 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen.

In afwijking van artikel 2, § 2, eerste lid moet de collectieve arbeidsovereenkomst die dit stelsel voorziet, gesloten worden in de schoot van de Nationale Arbeidsraad vóór 1 januari 2008. Deze overeenkomst moet bovendien worden gesloten voor een bepaalde duur van maximum 3 jaar ingaande op 1 januari 2010.

Bovendien moeten de ontslagen werknemers bedoeld in het eerste lid op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst conform de criteria en de modaliteiten vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in het vorige lid, kunnen worden beschouwd als werknemers die het statuut van mindervalide werknemer erkend door de bevoegde overheid hebben of als werknemers die ernstige lichamelijke problemen hebben.

Si une convention collective de travail telle que visée au troisième alinéa n'est pas conclue avant le 1<sup>er</sup> janvier 2008, le premier alinéa est applicable aux travailleurs ayant le statut de travailleur moins valide tel que reconnu par les autorités compétentes et aux travailleurs pouvant justifier d'une incapacité permanente d'au moins 33 % selon les modalités à déterminer par arrêté royal, après avis du Conseil national du Travail ou par une convention collective de travail du Conseil national du Travail, pris ou conclue pour une durée déterminée maximale de 3 années qui prend cours le 1<sup>er</sup> janvier 2010.

§ 7. Par dérogation à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, sont également soumis aux conditions fixées par le titre II de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991 les travailleurs licenciés visés à l'article 1<sup>er</sup> âgés de 56 ans et plus au moment de la fin du contrat de travail qui peuvent justifier à ce moment de 40 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié.

Par dérogation à l'article 2, § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, la convention collective de travail qui prévoit ce régime et qui en fixe les conditions et les modalités doit être conclue au sein du Conseil national du travail.

§ 8. Le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de congé des travailleurs licenciés visés aux §§ 1<sup>er</sup> à 7, peut prendre fin en dehors de la période au cours de laquelle la convention collective de travail, prévoyant l'indemnité complémentaire est applicable, pour autant que les travailleurs aient atteint, durant la période au cours de laquelle la convention collective de travail est applicable, l'âge prévu par cette convention collective de travail ou durant la période au cours de laquelle la convention collective de travail qui prolonge cette convention collective de travail est applicable, pour autant que la convention collective de travail prévoit la même condition d'âge.

#### CHAPITRE IV. — *Ancienneté*

**Art. 4.** § 1<sup>er</sup>. La carrière professionnelle en tant que travailleur salarié, visée aux articles 2 et 3, est calculée conformément aux dispositions prévues à l'article 114, § 4, alinéa 2, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 précité.

§ 2. Pour l'application des articles 2 et 3 § 1 à 6, sont également considérées comme des journées de travail pour le calcul de la carrière professionnelle :

a) les prestations de travail effectuées dans le cadre :

— d'un programme de formation visé à l'article 50 de la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés;

— d'un contrat d'apprentissage ou l'engagement d'apprentissage contrôlé prévu par la législation relative à la formation permanente dans les classes moyennes;

— de la convention d'insertion socioprofessionnelle reconnue par les Communautés ou les Régions dans le cadre de l'enseignement secondaire à horaire réduit;

— de la convention d'immersion professionnelle telle que prévue au chapitre X de la loi Programme du 2 août 2002;

— du régime de l'apprentissage prévu dans les secteurs de l'industrie et du commerce du diamant et de la pêche maritime.

b) les prestations de travail effectuées pour le compte d'un service public ou d'un établissement d'enseignement organisé, subventionné ou reconnu par une Communauté qui n'ont pas donné lieu aux retenues réglementaires pour la sécurité sociale y compris pour le secteur chômage et qui ne peuvent être prises en compte en application du § 1<sup>er</sup>.

Ces prestations ne sont en outre prises en considération que pour autant que le travailleur justifie d'au moins 20 années de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié dont 5 années doivent précéder immédiatement la demande d'allocations de chômage dans le cadre du présent arrêté.

Cette condition de 20 années de carrière est déterminée conformément aux §§ 1<sup>er</sup> et 5, a) de cet article.

§ 3. Pour l'application des articles 2 et 3 §§ 1<sup>er</sup> à 6, est assimilée à des journées de travail pour le calcul de la carrière professionnelle 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.

Indien er geen collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in het derde lid is gesloten vóór 1 januari 2008, is het eerste lid toepasselijk op de werknemers die het statuut van mindervalide erkend door de bevoegde overheid hebben en de werknemers die een definitieve arbeidsongeschiktheid van minstens 33 % kunnen aantonen volgens de modaliteiten vast te stellen bij koninklijk besluit na advies van de Nationale Arbeidsraad of door een collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad, genomen of gesloten voor een bepaalde duur van maximum 3 jaar ingaande op 1 januari 2010.

§ 7. In afwijking van artikel 2, § 1, eerste lid, worden eveneens onderworpen aan de voorwaarden vastgesteld in titel II van voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991, de ontslagen werknemers bedoeld in artikel 1 die 56 jaar en ouder zijn op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en die op dat ogenblik 40 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen.

In afwijking van artikel 2, § 2, eerste lid moet de collectieve arbeidsovereenkomst die dit stelsel voorziet en de voorwaarden en modaliteiten ervan bepaalt, gesloten worden in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.

§ 8. De opzeggingstermijn of de door opzeggingsvergoeding gedekte periode van de ontslagen werknemers bedoeld in §§ 1 tot 7 mag een einde nemen buiten de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst die voorziet in de aanvullende vergoeding, voor zover de ontslagen werknemers de leeftijd voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst die van toepassing is, bereikt hebben tijdens de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst of tijdens de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst die deze collectieve arbeidsovereenkomst verlengt voor zover de verlengende collectieve arbeidsovereenkomst dezelfde leeftijdsvoorwaarde voorziet.

#### HOOFDSTUK IV. — *Anciënniteit*

**Art. 4.** § 1. Het beroepsverleden als loontrekkende, bedoeld in de artikelen 2 en 3, wordt berekend overeenkomstig de bepalingen voorzien in artikel 114, § 4, tweede lid, van het voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991.

§ 2. Voor de toepassing van de artikelen 2 en 3, § 1 tot 6 worden voor de berekening van het beroepsverleden eveneens beschouwd als arbeidsdagen :

a) de arbeidsprestaties die worden verricht in het kader van :

— een opleidingsprogramma bedoeld in artikel 50 van de wet van 19 juli 1983 op het leerlingwezen voor beroepen uitgeoefend door werknemers;

— een leerovereenkomst of een gecontroleerde leerverbintenis voorzien in de reglementering betreffende de voortdurende vorming van de middenstand;

— een overeenkomst voor socioprofessionele inschakeling die door de Gemeenschappen of Gewesten werd erkend in het kader van secundair onderwijs met beperkt leerplan;

— de beroepsinlevingsovereenkomst zoals voorzien in hoofdstuk X van de Programmawet van 2 augustus 2002;

— het stelsel van het leerlingwezen in de sectoren van de diamantnijverheid en handel en de zeevisserij.

b) de arbeidsprestaties die verricht worden in een overheidsdienst of in een onderwijsinstelling opgericht, gesubsidieerd of erkend door een Gemeenschap die geen aanleiding hebben gegeven tot de voorgeschreven inhoudingen voor de sociale zekerheid, met inbegrip van de sector werkloosheid, en die in toepassing van § 1 niet in aanmerking kunnen genomen worden.

Bovendien worden deze prestaties enkel in aanmerking genomen voor zover de werknemer 20 jaar beroepsverleden als loontrekkende kan rechtvaardigen waarvan 5 jaar moeten gelegen zijn onmiddellijk voor de werkloosheidsaanvraag die in het kader van dit besluit wordt ingediend.

Deze voorwaarde van 20 jaar beroepsverleden wordt vastgesteld overeenkomstig §§ 1 en 5, a) van dit artikel.

§ 3. Voor de toepassing van de artikelen 2 en 3, §§ 1 tot 6 wordt voor de berekening van het beroepsverleden gelijkgesteld met arbeidsdagen 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.

§ 4. Pour l'application de l'article 2, sont assimilées à des journées de travail pour le calcul de la carrière professionnelle :

a) pour un maximum de cinq années calendrier :

— les journées de chômage complet indemnisé;

— les périodes d'interruption de la carrière professionnelle en vertu des dispositions de la loi de redressement du 22 janvier 1985 pour autant que le travailleur ait bénéficié des allocations d'interruption à l'exception des périodes d'interruption durant lesquelles le travailleur a bénéficié des allocations en application des articles 6, §§ 1<sup>er</sup> et 2 de l'AR du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps;

— les périodes pendant lesquelles le travailleur a interrompu son travail salarié sans bénéficier d'allocations de chômage ou d'allocations dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle, à l'exception des périodes pendant lesquelles une activité indépendante ou une occupation telle que visée au § 2, b) a été exercée;

— les périodes de travail à temps partiel à l'exception des périodes pour lesquelles le travailleur a bénéficié d'allocations d'interruption.

b) pour un maximum de 936 journées pour la détermination desquelles les heures de travail et assimilées couvertes par un contrat de travail ne sont pas comptabilisées :

— les journées de chômage complet indemnisé;

— les périodes d'interruption de la carrière professionnelle en vertu des dispositions de la loi de redressement du 22 janvier 1985 pour autant que le travailleur ait bénéficié des allocations d'interruption;

— les périodes pendant lesquelles le travailleur a interrompu son travail salarié sans bénéficier d'allocations de chômage ou d'allocations dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle, à l'exception des périodes pendant lesquelles une activité indépendante ou une occupation telle que visée au § 2, b) a été exercée;

— les périodes de travail à temps partiel qui ne sont pas visées par les tirets précédents.

c) pour un maximum de 624 journées pour la détermination desquelles les heures de travail et assimilées couvertes par un contrat de travail ne sont pas comptabilisées : les périodes de travail à temps partiel pour autant qu'elles se situent avant le 1 janvier 1985.

Pour l'application de l'alinéa précédent, lorsqu'il s'agit d'un chômeur complet indemnisé visé à l'article 103 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 précité, les mots "936 journées" et "624 journées" sont remplacés par les mots "936 demi-journées" et "624 demi-journées".

§ 5. Pour l'application de l'article 3 §§ 2, 3 et 6 sont assimilés à des journées de travail pour le calcul de la carrière professionnelle :

a) pour un maximum de trois années calendrier :

— les journées de chômage complet;

— les journées d'interruption de la carrière professionnelle en vertu des dispositions de la loi de redressement du 22 janvier 1985 pour autant que le travailleur ait bénéficié des allocations d'interruption à l'exception des journées d'interruption durant lesquelles le travailleur a bénéficié des allocations en application des articles 6 §§ 1<sup>er</sup> et 2 de l'AR du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps;

— les périodes pendant lesquelles le travailleur a interrompu son travail salarié sans bénéficier d'allocations de chômage ou d'allocations dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle, à l'exception des périodes pendant lesquelles une activité indépendante ou une occupation telle que visée au § 2, b) a été exercée;

— les périodes de travail à temps partiel à l'exception des périodes pour lesquelles le travailleur a bénéficié d'allocations d'interruption

§ 4. Voor de toepassing van artikel 2 worden voor de berekening van het beroepsverleden gelijkgesteld met arbeidsdagen :

a) voor maximaal vijf kalenderjaren :

— de dagen van vergoede volledige werkloosheid;

— de dagen van beroepsloopbaanonderbreking overeenkomstig de bepalingen van de herstelwet van 22 januari 1985 voor zover de werknemer onderbrekingsuitkeringen heeft genoten uitgezonderd de dagen van beroepsloopbaanonderbreking gedurende dewelke de werknemer onderbrekingsuitkeringen heeft genoten in toepassing van artikelen 6 §§ 1 en 2 van het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking;

— de periodes tijdens dewelke de werknemer zijn loondienst heeft onderbroken, zonder werkloosheidsuitkeringen of uitkeringen in het kader van een beroepsloopbaanonderbreking te hebben genoten, met uitzondering van de periodes gedurende dewelke een zelfstandige activiteit of een tewerkstelling zoals bedoeld in § 2, b) werd uitgeoefend;

— de periodes van deeltijdse arbeid met uitzondering van de periodes waarvoor de werknemer onderbrekingsuitkeringen heeft genoten.

b) voor maximaal 936 dagen, waarbij voor het vaststellen ervan geen rekening wordt gehouden met de arbeidsuren of gelijkgestelde uren gedekt door een arbeidsovereenkomst :

— de dagen van vergoede volledige werkloosheid;

— de dagen van beroepsloopbaanonderbreking overeenkomstig de bepalingen van de herstelwet van 22 januari 1985 voor zover de werknemer onderbrekingsuitkeringen heeft genoten;

— de periodes tijdens dewelke de werknemer zijn loondienst heeft onderbroken, zonder werkloosheidsuitkeringen of uitkeringen in het kader van een beroepsloopbaanonderbreking te hebben genoten, met uitzondering van de periodes gedurende dewelke een zelfstandige activiteit of een tewerkstelling zoals bedoeld in § 2, b) werd uitgeoefend;

— de periodes van deeltijdse arbeid niet bedoeld in de vorige streepjes.

c) voor maximaal 624 dagen, waarbij voor het vaststellen ervan geen rekening wordt gehouden met de arbeidsuren of gelijkgestelde uren gedekt door een arbeidsovereenkomst : de periodes van deeltijdse tewerkstelling voor zover ze zich situeren vóór 1 januari 1985.

Indien het een volledig werkloze betreft bedoeld in artikel 103 van het voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991, worden voor de toepassing van het vorige lid de woorden "936 dagen" en "624 dagen" vervangen door de woorden "936 halve dagen" en "624 halve dagen".

§ 5. Voor de toepassing van artikel 3, §§ 2, 3 en 6 worden voor de berekening van het beroepsverleden gelijkgesteld met arbeidsdagen :

a) voor maximaal drie kalenderjaren :

— de dagen van volledige werkloosheid;

— de dagen van beroepsloopbaanonderbreking overeenkomstig de bepalingen van de herstelwet van 22 januari 1985 voor zover de werknemer onderbrekingsuitkeringen heeft genoten, uitgezonderd de dagen van beroepsloopbaanonderbreking gedurende dewelke de werknemer onderbrekingsuitkeringen heeft genoten in toepassing van artikelen 6 §§ 1 en 2 van het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking;

— de periodes tijdens dewelke de werknemer zijn loondienst heeft onderbroken, zonder werkloosheidsuitkeringen of uitkeringen in het kader van een beroepsloopbaanonderbreking te hebben genoten, met uitzondering van de periodes gedurende dewelke een zelfstandige activiteit of een tewerkstelling zoals bedoeld in § 2, b) werd uitgeoefend;

— de periodes van deeltijdse arbeid met uitzondering van de periodes waarvoor de werknemer onderbrekingsuitkeringen heeft genoten.



b) pour un maximum de 936 journées pour la détermination desquelles les heures de travail et assimilées couvertes par un contrat de travail ne sont pas comptabilisées :

— les journées de chômage complet indemnisé;

— les journées d'interruption de la carrière professionnelle en vertu des dispositions de la loi de redressement du 22 janvier 1985 pour autant que le travailleur ait bénéficié des allocations d'interruption;

— les périodes pendant lesquelles le travailleur a interrompu son travail salarié sans bénéficier d'allocations de chômage ou d'allocations dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle, à l'exception des périodes pendant lesquelles une activité indépendante ou une occupation telle que visée au § 2, b) a été exercée;

— périodes de travail à temps partiel qui ne sont pas visées par les tirets précédents.

c) pour un maximum de 936 journées pour la détermination desquelles les heures de travail et assimilées couvertes par un contrat de travail ne sont pas comptabilisées ; les périodes de travail à temps partiel pour autant qu'elles se situent avant le 1<sup>er</sup> janvier 1985.

Pour l'application de l'alinéa précédent, lorsqu'il s'agit d'un chômeur complet indemnisé visé à l'article 103 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 précité, les mots "936 journées" sont remplacés par les mots "936 demi-journées".

§ 6. Pour l'application de l'article 3, §§ 4 et 5, sont assimilées à des journées de travail pour le calcul de la carrière professionnelle :

— les journées de chômage complet, d'interruption de la carrière professionnelle en vertu des dispositions de la loi de redressement du 22 janvier 1985 pour autant que le travailleur ait bénéficié des allocations d'interruption et les périodes pendant lesquelles le travailleur a interrompu son travail salarié, sans avoir bénéficié des allocations de chômage ou des allocations dans le cadre de l'interruption de carrière, pour élever un enfant qui n'a pas atteint l'âge de six ans. Ces assimilations peuvent au total être prises en compte pour un maximum de trois ans;

— les journées pendant lesquelles le travailleur a interrompu son travail salarié, sans avoir bénéficié des allocations de chômage ou des allocations dans le cadre de l'interruption de carrière, 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;

— les journées de chômage complet pour un maximum de dix ans.

§ 7. Pour l'application de l'article 3, § 1<sup>er</sup>, sont assimilées à des journées de travail pour le calcul de la carrière professionnelle :

— les journées de chômage complet pour un maximum de cinq ans;

— les journées d'interruption de la carrière professionnelle en vertu des dispositions de la loi de redressement du 22 janvier 1985 pour autant que le travailleur ait bénéficié des allocations d'interruption et les périodes pendant lesquelles le travailleur a interrompu son travail salarié, sans avoir bénéficié des allocations de chômage ou des allocations dans le cadre de l'interruption de carrière, pour élever un enfant qui n'a pas atteint l'âge de six ans. Ces assimilations peuvent au total être prises en compte pour un maximum de trois ans;

— les journées pendant lesquelles le travailleur a interrompu son travail salarié, sans avoir bénéficié des allocations de chômage ou des allocations dans le cadre de l'interruption de carrière, 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.

§ 8. Pour l'application des §§ 4 à 7, sont exclues les périodes de suspension complète du contrat de travail durant lesquelles le travailleur a bénéficié d'allocations d'interruption en application de l'article 103<sup>quater</sup> de la loi de redressement du 22 janvier 1985 lorsque la période susvisée a débuté après le 31 mai 2007.

Le précédent alinéa n'est toutefois pas d'application lorsque la suspension complète du contrat de travail y visée qui a donné lieu aux allocations d'interruption est justifiée par un des motifs repris à l'article 4 § 3, a), b), c), d), e) de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 précité.

b) voor maximaal 936 dagen, waarbij voor het vaststellen ervan geen rekening wordt gehouden met de arbeidsuren of gelijkgestelde uren gedekt door een arbeidsovereenkomst :

— de dagen van vergoede volledige werkloosheid;

— de dagen van beroepsloopbaanonderbreking overeenkomstig de bepalingen van de herstelwet van 22 januari 1985 voor zover de werknemer onderbrekingsuitkeringen heeft genoten;

— de periodes tijdens dewelke de werknemer zijn loondienst heeft onderbroken, zonder werkloosheidsuitkeringen of uitkeringen in het kader van een beroepsloopbaanonderbreking te hebben genoten, met uitzondering van de periodes gedurende dewelke een zelfstandige activiteit of een tewerkstelling zoals bedoeld in § 2, b) werd uitgeoefend;

de periodes van deeltijdse arbeid niet bedoeld in de vorige streepjes.

c) voor maximaal 936 dagen, waarbij voor het vaststellen ervan geen rekening wordt gehouden met de arbeidsuren of gelijkgestelde uren gedekt door een arbeidsovereenkomst : de periodes van deeltijdse tewerkstelling voor zover ze zich situeren vóór 1 januari 1985.

Indien het een volledig werkloze betreft bedoeld in artikel 103 van het voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991, worden voor de toepassing van het vorige lid de woorden "936 dagen" en vervangen door de woorden "936 halve dagen".

§ 6. Voor de toepassing van artikel 3, §§ 4 en 5, worden voor de berekening van het beroepsverleden gelijkgesteld met arbeidsdagen :

— de dagen van volledige werkloosheid, de dagen van beroepsloopbaanonderbreking overeenkomstig de bepalingen van de herstelwet van 22 januari 1985 voor zover de werknemer onderbrekingsuitkeringen heeft genoten en de periodes tijdens dewelke de werknemer zijn loondienst heeft onderbroken, zonder werkloosheidsuitkeringen of uitkeringen in het kader van een beroepsloopbaanonderbreking te hebben genoten, om een kind op te voeden dat de leeftijd van zes jaar niet heeft bereikt. Deze gelijkstellingen kunnen in totaal voor maximaal drie jaar in rekening worden gebracht;

— de periodes tijdens dewelke de werknemer zijn loondienst heeft onderbroken, zonder werkloosheidsuitkeringen of uitkeringen in het kader van een beroepsloopbaanonderbreking te hebben genoten, 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;

— de dagen van volledige werkloosheid met een maximum van tien jaar.

§ 7. Voor de toepassing van artikel 3, § 1, worden voor de berekening van het beroepsverleden gelijkgesteld met arbeidsdagen :

— de dagen van volledige werkloosheid, met een maximum van vijf jaar;

— de dagen van beroepsloopbaanonderbreking overeenkomstig de bepalingen van de herstelwet van 22 januari 1985 voor zover de werknemer onderbrekingsuitkeringen heeft genoten en de periodes tijdens dewelke de werknemer zijn loondienst heeft onderbroken, zonder werkloosheidsuitkeringen of uitkeringen in het kader van een beroepsloopbaanonderbreking te hebben genoten, om een kind op te voeden dat de leeftijd van zes jaar niet heeft bereikt. Deze gelijkstellingen kunnen in totaal voor maximaal drie jaar in rekening worden gebracht;

— de periodes tijdens dewelke de werknemer zijn loondienst heeft onderbroken, zonder werkloosheidsuitkeringen of uitkeringen in het kader van een beroepsloopbaanonderbreking te hebben genoten, 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.

§ 8. Voor de toepassing van de §§ 4 tot 7 worden de periodes uitgesloten van volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst gedurende dewelke de werknemer onderbrekingsuitkeringen heeft genoten in toepassing van artikel 103<sup>quater</sup> van de herstelwet van 22 januari 1985, wanneer deze periode is aangevat na 31 mei 2007.

Het vorige lid is evenwel niet van toepassing indien de volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst die aanleiding heeft gegeven tot onderbrekingsuitkeringen, gerechtvaardigd is door de motieven opgenomen in artikel 4, § 3, a), b), c), d) of e) van het voormelde koninklijk besluit van 12 december 2001.

Pour l'application du § 4, a), troisième tiret, b), troisième tiret, et du § 5, a), troisième tiret et b), troisième tiret, les assimilations ne sont prises en compte que si les périodes se situent après :

1° soit le premier jour pour lequel le travailleur a bénéficié d'une allocation visée à l'article 100 ou 103 de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991;

2° soit la première année calendrier au cours de laquelle le travailleur a prouvé 78 jours de travail au sens des articles 37 et 43 de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991.

Les assimilations visées à l'alinéa précédent ne sont en outre prises en considération que si les périodes ne sont pas suivies immédiatement par une période pendant laquelle une activité indépendante ou une occupation telle que visée au § 2, b) a été exercée.

#### CHAPITRE V. — Remplacement

**Art. 5.** § 1<sup>er</sup>. L'employeur est obligé de remplacer le travailleur visé à l'article 3 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 censé avoir respecté l'obligation de remplacement du prépensionné, lorsqu'il le remplace 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.

Pour l'application des alinéas précédents, 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, à l'exception des heures de travail prestées dans les situations visées à l'article 7, § 1<sup>er</sup>, 1° jusqu'au 7° et 9° jusqu'au 10°.

Pour l'application du présent paragraphe, un prépensionné n'est pas considéré comme un chômeur complet indemnisé.

§ 2. L'employeur est censé avoir respecté l'obligation de remplacement, si l'engagement du ou des remplaçant(s) s'effectue au cours de la période, qui s'étend du premier jour du quatrième mois précédant 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.

§ 3. 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.

Le remplacement ou les remplacements successifs doivent intervenir dans un délai ne pouvant pas excéder 30 jours calendrier.

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

**Art. 6.** Pour l'application de l'article 5 sont assimilés à des chômeurs complets indemnisés 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 à l'article 36 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 précité à l'exception de la condition relative à la période d'attente prévue à l'article 36, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 4°, du même arrêté, pour autant qu'ils en fournissent la preuve.

2. Les travailleurs à temps partiel avec maintien des droits bénéficiant d'une allocation de garantie de revenus en vertu des dispositions de l'article 131bis de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 précité.

3. Les travailleurs occupés volontairement à temps partiel comme prévu à l'article 103 de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991 qui sont devenus des chômeurs complets.

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 et qui, à la date de leur engagement, bénéficient de manière ininterrompue, depuis au moins six mois, du revenu d'intégration prévu par la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale.

Voor de toepassing van § 4, a), derde streepje, b), derde streepje, en § 5, a), derde streepje en b), derde streepje worden de gelijkstellingen slechts in rekening gebracht indien de periodes ervan gelegen zijn na :

1° ofwel de eerste dag waarvoor de werknemer een uitkering heeft genoten bedoeld in artikel 100 of 103 van het voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991;

2° ofwel het eerste kalenderjaar waarin de werknemer 78 arbeidsdagen heeft bewezen in de zin van de artikelen 37 en 43 van het voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991.

De gelijkstellingen bedoeld in het vorige lid worden bovendien slechts in rekening gebracht indien de periodes niet onmiddellijk worden gevolgd door een periode gedurende dewelke een zelfstandige activiteit of een tewerkstelling zoals bedoeld in § 2, b) werd uitgeoefend.

#### HOOFDSTUK V. — Vervanging

**Art. 5.** § 1. De werkgever is verplicht de werknemer bedoeld in artikel 3 te vervangen door een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze waarvan de arbeidsregeling per arbeidscyclus gemiddeld ten minste een zelfde aantal arbeidsuren omvat als de arbeidsregeling van de bruggepensioneerde die hij vervangt.

De werkgever wordt geacht de verplichting tot vervanging van de bruggepensioneerde nageleefd te hebben, wanneer hij hem vervangt 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.

Voor de toepassing van de vorige leden wordt geen rekening gehouden met de arbeidsuren die de betrokkenen reeds presteerden in de onderneming vooraleer zij als vervangers werden aangeworven met uitzondering van de arbeidsuren die gepresteerd worden in de situaties bedoeld in artikel 7, § 1, 1° tot 7° en 9° tot 10°.

Voor de toepassing van de onderhavige paragraaf, wordt een bruggepensioneerde niet als volledig uitkeringsgerechtigde werkloze beschouwd.

§ 2. 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.

§ 3. 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.

De vervanging of opeenvolgende vervangingen dienen te gebeuren binnen een termijn die niet meer mag bedragen dan 30 kalenderdagen.

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

**Art. 6.** Voor de toepassing van artikel 5 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 artikel 36 van het voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991, behalve die van de wachtperiode bedoeld in artikel 36, § 1, eerste lid, 4°, van hetzelfde besluit, in zoverre zij hiervan het bewijs leveren.

2. De deeltijdse werknemers met behoud van rechten die genieten van een inkomensgarantie-uitkering zoals bepaald in artikel 131bis van het voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991.

3. De volledig werkloos geworden vrijwillig deeltijdse werknemers zoals bepaald in artikel 103 van het voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991.

4. De werkzoekenden ingeschreven bij één van de subregionale tewerkstellingsdiensten van de bevoegde gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling, die op datum van de indienstneming sedert ten minste zes maanden ononderbroken leefloon genieten bepaald bij de wet van 26 mei 2002 betreffende het recht op maatschappelijke integratie.



5. 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° 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° soit pour s'occuper de leur père et/ou de leur 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 de crédit-temps 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 5 comme une interruption de l'activité professionnelle.

6. Les travailleurs handicapés occupés dans un atelier protégé.

7. Les demandeurs d'emploi dont le droit aux allocations a été suspendu pour chômage de longue durée en vertu des dispositions du chapitre III, section 8, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage ou dont le droit aux allocations de chômage a été retiré pour une durée indéterminée sur base des articles 59bis jusqu'à 59decies du même arrêté. Ces demandeurs d'emploi ne peuvent en outre plus avoir bénéficié d'allocations dans le cadre de la réglementation du chômage pendant au moins 24 mois sans interruption.

**Art. 7. § 1<sup>er</sup>.** Le chômeur complet indemnisé remplaçant ou la personne y assimilée visé à l'article 6 ne peut avoir été au service de l'entreprise concernée ou d'une entreprise du groupe auquel appartient l'entreprise au cours des six mois qui précèdent son engagement, sauf lorsque, au cours de cette période, il était occupé :

1° en tant que travailleur intérimaire;

2° en tant que travailleur dans les liens d'une convention de premier emploi en vertu des dispositions du chapitre VIII du titre II de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi;

3° en tant qu'apprenti, en exécution de la réglementation relative à la formation dans les classes moyennes ou en application de la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage des professions exercées par des travailleurs salariés;

4° en tant que stagiaire en formation professionnelle dans une entreprise;

5° en tant que remplaçant d'un travailleur licencié en application du présent arrêté ou de l'arrêté royal du 7 décembre 1992;

6° 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° en tant que stagiaire, dans le cadre d'un contrat de formation et d'emploi en alternance;

8° en tant que travailleur occupé à temps partiel avec maintien des droits bénéficiant d'une allocation de garantie de revenus en vertu des dispositions de l'article 131bis de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991;

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

10° en tant que remplaçant d'un prépensionné à mi-temps en application de l'arrêté royal du 30 juillet 1994 relatif à la prépension à mi-temps.

§ 2. Les personnes visées au § 1<sup>er</sup> peuvent être engagées comme remplaçant, sans avoir demandé au préalable des allocations de chômage, pour autant que l'engagement s'effectue dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Elles doivent cependant, au préalable, demander au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi de constater qu'au jour de leur entrée en service elles auraient rempli toutes les conditions d'admissibilité et d'octroi pour pouvoir prétendre aux allocations de chômage, si elles avaient introduit une demande d'allocations.

**Art. 8.** L'employeur est tenu d'apporter la preuve du remplacement du travailleur en prépension auprès du bureau de chômage compétent pour la résidence principale du travailleur prépensionné.

5. 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° ofwel de opvoeding van hun kinderen, de kinderen van hun echtgenoot of deze van de persoon met wie ze samenwonen;

2° ofwel de verzorging van hun vader en/of moeder, van de vader en/of moeder van hun echtgenoot of 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 tijdskrediet 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 5.

6. De mindervalide werknemers tewerkgesteld in een beschutte werkplaats.

7. De werkzoekenden waarvan het recht op uitkeringen wegens langdurige werkloosheid geschorst werd krachtens de bepalingen van hoofdstuk III, afdeling 8, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering of waarvan het recht op werkloosheidsuitkeringen voor onbepaalde duur werd ontzegd op basis van de artikelen 59bis tot 59decies van hetzelfde besluit. Deze werkzoekenden mogen bovendien gedurende minstens 24 maanden zonder onderbreking geen uitkeringen meer genoten hebben in het kader van de werkloosheidsreglementering.

**Art. 7. § 1.** De volledig uitkeringsgerechtigde werkloze vervanger en de gelijkgestelde bedoeld in artikel 6 mag niet in dienst zijn geweest van de betrokken onderneming of van een onderneming van de groep waartoe deze onderneming behoort in de loop van de zes maanden die zijn indienstneming voorafgaan, behalve indien hij tijdens die periode was tewerkgesteld :

1° als uitzendkracht;

2° als werknemer met een startbaanovereenkomst krachtens hoofdstuk VIII van titel II van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid;

3° als leerling, in uitvoering van de reglementering inzake Middenstandsopleiding of in uitvoering van de wet van 19 juli 1983 op het leerlingenwezen voor beroepen uitgeoefend door arbeiders in loondienst;

4° als stagiair in beroepsopleiding in een onderneming;

5° als vervanger van een werknemer ontslagen in toepassing van onderhavig besluit of van het koninklijk besluit van 7 december 1992;

6° als vervanger van een werknemer in toepassing van artikel 11ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

7° als stagiair in het kader van een overeenkomst alternerend leren en werken;

8° als deeltijdse werknemer met behoud van rechten die geniet van een inkomensgarantie-uitkering zoals bepaald in artikel 131bis van het voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991;

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

10° als vervanger van een halftijds bruggepensioneerde in toepassing van het koninklijk besluit van 30 juli 1994 betreffende het halftijds brugpensioen.

§ 2. De personen bedoeld in § 1 mogen als vervanger aangeworven worden zonder voorafgaandelijk werkloosheidsuitkeringen te hebben aangevraagd voor zover de aanwerving gebeurt met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

Zij moeten echter voorafgaandelijk het 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 op de dag van hun indienstneming, indien ze een aanvraag om uitkeringen zouden ingediend hebben.

**Art. 8.** De werkgever is ertoe gehouden het bewijs te leveren van de vervanging van de werknemer met brugpensioen bij het werkloosheidsbureau bevoegd voor de hoofdverblijfplaats van de bruggepensioneerde werknemer.

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.

**Art. 9.** § 1<sup>er</sup>. Le directeur du bureau du chômage peut accorder une dispense à l'obligation de remplacement pour l'employeur visé à l'article 5, § 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 détermine, après avis du comité de gestion de l'Office national de l'emploi, la procédure à suivre pour l'obtention de cette dispense.

§ 2. Le Ministre de l'Emploi, après avis de la commission visée à l'article 18, § 1<sup>er</sup>, peut accorder aux entreprises qui connaissent une diminution de l'effectif du personnel, des dérogations individuelles à l'obligation de remplacement visée à l'article 5, § 1<sup>er</sup>, pour autant que l'entreprise prouve qu'il s'agit 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.

Pour être valable, la demande de dispense doit parvenir par lettre recommandée auprès du Ministre de l'Emploi au plus tard dans le mois qui suit la période déterminée à l'article 5, § 2.

Le Ministre de l'Emploi peut également, après avis de la commission visée à l'article 18, § 1, accorder une dispense de remplacement pour les prépensions en cours aux entreprises qui répondent aux conditions visées aux articles 14 ou 15, ou en cas de fermeture d'entreprise. A cette fin, la demande de dispense doit parvenir par lettre recommandée auprès du Ministre de l'Emploi au plus tard à la fin du deuxième mois après celui pendant lequel il n'a plus été fait de remplacement valable.

Pour l'application des second et troisième alinéas, une lettre recommandée est censée être reçue le troisième jour ouvrable après son dépôt à la Poste.

**Art. 10.** Sans préjudice des compétences des officiers de la police judiciaire, les fonctionnaires de l'Office national de l'emploi, désignés conformément à l'article 22 de la loi du 14 février 1961 d'expansion économique, de progrès social et de redressement financier, sont chargés de la surveillance du remplacement du travailleur visé à l'article 3. Ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 1972 relative à l'inspection du travail.

Exercent également cette surveillance dans les limites de leur compétence :

- le conseil d'entreprise ou, à son défaut;
- 2.1. la délégation syndicale ou, à son défaut;
- le comité de prévention ou, à son défaut;
- 4. les représentants des organisations représentatives des travailleurs.

**Art. 11.** § 1<sup>er</sup>. L'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'article 5 en matière de remplacement du travailleur ou dont les préposés ou mandataires n'ont pas respecté ces dispositions, peut encourir une amende administrative de 1.875 EUR, 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 de travailleurs licenciés sans que les dispositions de l'article 5 aient été respectées, sans que le montant puisse toutefois excéder 18.750 EUR.

En outre, le directeur du bureau de chômage exige que l'employeur visé à l'alinéa premier, verse à l'Office national de l'emploi une indemnité compensatoire forfaitaire d'un montant égal à 11,30 EUR par travailleur par jour, dimanches exceptés, pour lequel le remplacement n'a pas été effectué.

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

**Art. 9.** § 1. De directeur van het werkloosheidsbureau kan een vrijstelling van de vervangingsverplichting toestaan aan de werkgever bedoeld in artikel 5, § 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 Werk bepaalt, na het advies van het beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, de te volgen procedure tot het krijgen van deze vrijstelling.

§ 2. De Minister van Werk kan, na advies van de commissie bedoeld in artikel 18, § 1, aan de ondernemingen die een vermindering van het personeelsbestand kennen, individuele afwijkingen toestaan op de vervangingsverplichting bedoeld in artikel 5, § 1, voor zover de onderneming aantoonde dat het een structurele vermindering van het personeelsbestand betreft en dat door het verlenen van bovengenoemde afwijking het ontslag van niet-bruggepensioneerden kan worden vermeden.

Om geldig te zijn moet de aanvraag om vrijstelling ten laatste met een aangetekende brief toekomen bij de Minister van Werk in de maand die volgt op de periode bepaald in artikel 5, § 2.

De Minister van Werk kan eveneens na advies van de commissie bedoeld in artikel 18, § 1, een vrijstelling van vervanging toekennen voor de lopende brugpensioenen aan de ondernemingen die voldoen aan de voorwaarden vermeld in de artikelen 14 of 15, of in geval van sluiting van een onderneming. Hiertoe moet de aanvraag om vrijstelling ten laatste met een aangetekende brief toekomen bij de Minister van Werk op het einde van tweede maand na die waarin geen geldige vervanging meer is doorgevoerd.

Voor de toepassing van het tweede en het derde lid, wordt een aangetekende brief geacht ontvangen te zijn de derde werkdag na de afgifte ervan bij de Post.

**Art. 10.** Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie worden de ambtenaren van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, aangewezen overeenkomstig artikel 22 van de wet van 14 februari 1961 voor economische expansie, sociale vooruitgang en financieel herstel, belast met het toezicht op de vervanging van de werknemer bedoeld in artikel 3. Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen 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 preventiecomité, of bij gebrek daaraan;
- 4. de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties.

**Art. 11.** § 1. De werkgever die de bepalingen van artikel 5 inzake de vervanging van een werknemer niet naleeft of waarvan de aangestelden of lasthebbers die bepalingen niet nageleefd hebben, kan een administratieve geldboete van 1.875 euro 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 5, zonder dat het bedrag evenwel 18.750 euro mag overschrijden.

Bovendien eist de directeur van het werkloosheidsbureau dat de in het eerste lid bedoelde werkgever aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een forfaitaire compensatoire vergoeding stort waarvan het bedrag per werknemer gelijk is aan 11,30 euro per dag, zondagen niet inbegrepen, tijdens dewelke de vervanging niet werd uitgevoerd.

Par dérogation au troisième alinéa, le directeur peut, en cas de mauvaise volonté manifeste à procéder au remplacement dans le chef de l'employeur visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, exiger que cet employeur verse à l'Office national de l'emploi une indemnité compensatoire forfaitaire d'un montant égal à 11,30 EUR par travailleur et par jour, dimanches exceptés, multipliés par le nombre de jours situés dans la période où la préropension a débuté jusqu'à la fin du mois où l'âge de la pension légale sera atteint.

Le montant de l'indemnité compensatoire forfaitaire visée aux troisième et quatrième alinéas est lié à l'indice-pivot 103,14 en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 1999 (base = 1996 = 100). Ce montant est adapté conformément aux dispositions 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 appliquée à partir du jour fixé par l'article 6, point 3, de la loi précitée.

Le nouveau montant est obtenu par la multiplication du montant de base par un multiplicateur égal à  $1,0200n$ , où  $n$  représente le rang de l'indice l'indice-pivot atteint, sans qu'il y ait un arrondissement intermédiaire. L'indice-pivot qui suit celui mentionné à l'alinéa précédent est considéré comme rang 1. Le multiplicateur est exprimé en unités, suivies de quatre chiffres. Le cinquième chiffre après la virgule est supprimé et entraîne une augmentation du chiffre précédent d'une unité lorsqu'il atteint au moins 5.

Lorsque le montant de l'indemnité compensatoire calculé conformément aux alinéas précédents comporte une fraction de cent, il est arrondi au cent supérieur ou inférieur selon que la fraction atteint ou n'atteint pas 0,5.

Pour l'application du troisième alinéa, il y a lieu de compter vingt-six jours par mois civil pendant lequel le remplacement n'a pas été effectué. Pour l'application du quatrième alinéa, il y a lieu de compter vingt-six jours par mois civil.

Pour l'application des troisième et quatrième alinéas, il n'est tenu compte d'aucun jour du premier mois civil incomplet pendant lequel l'employeur n'a pas satisfait à ses obligations.

§ 2. Le directeur du bureau de chômage de l'Office national de l'emploi dans le ressort duquel est établie l'entreprise, prend toutes les mesures d'exécution et toutes les décisions relatives à l'indemnité visée au § 1<sup>er</sup>, troisième et quatrième alinéas.

Le directeur du bureau de chômage de l'Office national de l'emploi qui, après avoir mis l'employeur en mesure de présenter ses moyens de défense, décide d'exiger une indemnité compensatoire forfaitaire en application du § 1<sup>er</sup>, 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.

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.

Le recours contre la décision du directeur du bureau de chômage de l'Office national de l'emploi doit, à peine de déchéance, être soumis au tribunal du travail compétent, dans les trois mois de la notification de la décision.

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

#### CHAPITRE VI. — Allocations de chômage

**Art. 12.** Le pourcentage à prendre en considération pour le calcul du montant de l'allocation de chômage est fixé à 60 %.

Ce pourcentage est maintenu pendant toute la période durant laquelle les allocations de chômage sont accordées en application du présent arrêté.

In afwijking van het derde lid kan de directeur in geval van manifeste onwil tot vervanging vanwege de in het eerste lid bedoelde werkgever, eisen dat deze werkgever aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een forfaitaire compensatoire vergoeding stort waarvan het bedrag per werknemer gelijk is aan 11,30 euro per dag vermenigvuldigd met het aantal dagen, zondagen niet inbegrepen, gelegen in de periode vanaf de aanvang van het brugpensioen tot en met het einde van de maand waarin de wettelijke pensioenleeftijd zal worden bereikt.

Het bedrag van de in het derde en het vierde lid bedoelde forfaitaire compensatoire vergoeding wordt gekoppeld aan de spilindex 103,14 geldend op 1 juni 1999 (basis 1996 = 100). Dit bedrag wordt aangepast overeenkomstig de bepalingen 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 men rekening dient te houden 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, punt 3, van de voornoemde wet.

Het nieuwe bedrag wordt verkregen door het basisbedrag te vermenigvuldigen met een multiplicator gelijk aan  $1,0200n$ , waarbij  $n$  overeenstemt met de rang van de bereikte spilindex, zonder dat een intermediaire afronding geschiedt. De spilindex volgend op deze vermeld in het vorig lid wordt als rang 1 beschouwd. De multiplicator wordt uitgedrukt in eenheden, gevolgd door 4 cijfers. Het vijfde cijfer na de komma wordt weggelaten en leidt tot een verhoging met één eenheid van het vorige cijfer indien het minstens 5 bereikt.

Wanneer het overeenkomstig de vorige leden berekende bedrag van de compensatoire vergoeding, een gedeelte van een cent bevat, wordt het tot de hogere of lagere cent afgerond naargelang het gedeelte al dan niet 0,5 bereikt.

Voor de toepassing van het derde lid worden er voor een kalendermaand tijdens dewelke de vervanging niet werd uitgevoerd, zesentwintig dagen in rekening gebracht. Voor de toepassing van het vierde lid wordt er voor een kalendermaand zesentwintig dagen in rekening gebracht.

Voor de toepassing van het derde en het vierde lid worden er, voor de eerste onvolledige kalendermaand tijdens dewelke de werkgever zijn verplichtingen niet heeft nageleefd, geen dagen in rekening gebracht.

§ 2. De directeur van het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening in wiens ambtsgebied de onderneming gelegen is, treft alle uitvoeringsmaatregelen en alle beslissingen betreffende de vergoeding bedoeld in § 1, derde en vierde lid.

De directeur van het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening die, nadat de werkgever de mogelijkheid geboden werd zijn verweermiddelen naar voren te brengen, beslist een forfaitaire compensatoire vergoeding te eisen in toepassing van § 1, 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 bij de post.

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

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 bedoelde aangetekend schrijven. Zij wordt voldaan door storting of overschrijving op de postrekening van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, door middel van de formulieren gevoegd bij de beslissing waarin het bedrag van de vergoeding is vastgesteld.

Het beroep tegen de beslissing van de directeur van het werkloosheidsbureau moet, op straffe van verval, binnen drie maand na de kennisgeving van de beslissing, aan de bevoegde arbeidsrechtbank voorgelegd worden.

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

#### HOOFDSTUK VI. — Werkloosheidsuitkeringen

**Art. 12.** Het in aanmerking te nemen percentage voor de berekening van het bedrag van de werkloosheidsuitkeringen is vastgesteld op 60 %.

Dit percentage wordt behouden gedurende de volledige periode waarin de werkloosheidsuitkeringen worden toegekend in toepassing van een onderhavig besluit.



Pour la détermination du montant de l'allocation de chômage du travailleur dont le contrat a été rompu moyennant le paiement d'une indemnité de congé et qui reprend le travail durant la période couverte par cette indemnité, la période de 6 mois visée à l'article 65 de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991 portant les modalités d'application de la réglementation du chômage est prolongée de la période de reprise de travail pour autant qu'à l'issue de la période couverte par l'indemnité de congé susvisée, le travailleur aurait eu droit aux allocations de chômage dans les conditions du présent arrêté s'il les avait demandées.

L'alinéa précédent n'est toutefois pas d'application lorsque la rémunération qui sert de base de calcul à l'allocation en application des articles 65 et suivants de l'arrêté ministériel précité est supérieure à la rémunération qui servirait de base de calcul à l'allocation en application de l'alinéa précédent.

Pour l'application du troisième alinéa, il faut entendre par reprise de travail, la reprise de travail comme salarié ou dans une profession indépendante à titre principal.

Le troisième alinéa ne s'applique cependant pas lorsqu'il s'agit d'une reprise de travail

— comme salarié lorsque que l'occupation s'effectue directement ou indirectement auprès de l'employeur qui paie directement ou indirectement l'indemnité complémentaire ou d'un employeur appartenant au même groupe que l'employeur qui paie directement ou indirectement l'indemnité complémentaire;

— soit dans une profession indépendante à titre principal lorsque que l'activité s'effectue directement ou indirectement auprès de l'employeur qui paie directement ou indirectement l'indemnité complémentaire ou d'un employeur appartenant au même groupe que l'employeur qui paie directement ou indirectement l'indemnité complémentaire.

**Art. 13.** L'article 71 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 précité ne s'applique pas aux travailleurs visés dans cet arrêté.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, reste cependant soumis à l'article 71, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> à 6<sup>o</sup> de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991, le travailleur qui exerce, de façon accessoire, une activité visée par les articles 44, 45, 48, 49 et 74bis de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991, pour autant qu'il choisisse cette procédure au lieu de la procédure mentionnée à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

Le travailleur qui, en application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, n'est pas en possession d'une carte de contrôle doit communiquer à son organisme de paiement l'exercice de toute activité visée par les articles 44, 45, 48, 49 et 74bis de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991. Cette communication doit s'effectuer par écrit avant le début de l'activité susvisée. Le travailleur doit conserver, par-devers lui, une preuve de cette déclaration jusqu'au dernier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'activité a débuté et la présenter immédiatement à chaque réquisition par une personne habilitée à cet effet, visée à l'article 139, alinéa 4 de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991.

Le travailleur qui, en application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, n'est pas en possession d'une carte de contrôle, doit également communiquer à son organisme de paiement, avant le dernier jour ouvrable de chaque mois au cours duquel l'événement se produit, l'épuisement de jours couverts par un pécule de vacances, toute période de résidence à l'étranger qui n'est pas couverte par une dispense de l'application de l'article 66 de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991, ainsi que tout autre obstacle à l'indemnisation.

La déclaration prévue aux alinéas 3 et 4 est considérée, pour l'application de l'article 153 de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991, comme une déclaration obligatoire au sens de cet article.

L'article 154 de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991 est d'application au travailleur qui ne peut présenter immédiatement à chaque réquisition par une personne habilitée à cet effet, la preuve de la déclaration visée au alinéa 3, si au moment de cette réquisition, il effectue une activité visée par les articles 44, 45, 48, 49 et 74bis de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991.

L'organisme de paiement peut, par dérogation à l'article 160, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3 de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991, payer sans pièce justificative les allocations de chômage auxquelles peut prétendre le travailleur qui, en application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, n'est pas en possession d'une carte de contrôle.

Voor het bepalen van het bedrag van de werkloosheidsuitkering van de werknemer wiens overeenkomst werd verbroken door middel van de betaling van een opzeggingsvergoeding en die het werk hervat tijdens de periode gedekt door deze vergoeding, wordt de periode van 6 maanden bedoeld in artikel 65 van het ministerieel besluit van 26 november 1991 houdende de toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering verlengd met de periode van werkhervatting, in zoverre de werknemer op het einde van de periode gedekt door de voormelde opzeggingsvergoeding, recht gehad zou hebben op werkloosheidsuitkeringen onder de voorwaarden van dit besluit, indien hij ze had aangevraagd.

Het voorgaande lid is evenwel niet van toepassing wanneer de vergoeding die de berekeningsbasis vormt voor de uitkering in toepassing van de artikelen 65 en volgende van het voornoemde ministerieel besluit, hoger is dan de vergoeding die de berekeningsbasis zou vormen van de uitkering in toepassing van het voorgaande lid.

Voor de toepassing van het derde lid dient te worden verstaan onder werkhervatting, de werkhervatting als loontrekkende of als zelfstandige in hoofdberoep.

Het derde lid is evenwel niet van toepassing wanneer het gaat om een werkhervatting

— als loontrekkende, wanneer de tewerkstelling rechtstreeks of onrechtstreeks wordt verricht voor de werkgever die de aanvullende vergoeding rechtstreeks of onrechtstreeks betaalt of voor een werkgever die behoort tot dezelfde groep als de werkgever die de aanvullende vergoeding rechtstreeks of onrechtstreeks betaalt;

— of als zelfstandige in hoofdberoep, wanneer de activiteit rechtstreeks of onrechtstreeks wordt verricht voor de werkgever die de aanvullende vergoeding rechtstreeks of onrechtstreeks betaalt of voor een werkgever die behoort tot dezelfde groep als de werkgever die de aanvullende vergoeding rechtstreeks of onrechtstreeks betaalt.

**Art. 13.** Artikel 71 van het voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991 is niet van toepassing op de in onderhavig besluit bedoelde werknemers.

In afwijking van het eerste lid blijft evenwel onderworpen aan artikel 71, eerste lid, 1<sup>o</sup> en 3<sup>o</sup> tot 6<sup>o</sup> van voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991, de werknemer die als nevenactiviteit een activiteit uitoefent bedoeld in artikelen 44, 45, 48, 49 en 74bis van voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991, voor zover hij deze procedure verkiest in plaats van de procedure vermeld in het eerste lid.

De werknemer die in toepassing van het eerste lid niet in het bezit is van een controlekaart moet aan zijn uitbetalingsinstelling de uitoefening meedelen van elke activiteit bedoeld in artikelen 44, 45, 48, 49 en 74bis van voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991. Deze mededeling moet schriftelijk gebeuren vóór de aanvang van bovenvermelde activiteit. De werknemer moet een bewijs van deze aangifte bij zich houden tot op de laatste dag van de maand die volgt op de maand tijdens dewelke de activiteit is begonnen en dit bewijs onmiddellijk voorleggen bij iedere vordering door een hiertoe gemachtigd persoon, bedoeld in artikel 139, vierde lid, van voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991.

De werknemer die in toepassing van het eerste lid niet in het bezit is van een controlekaart moet aan zijn uitbetalingsinstelling eveneens vóór de laatste werkdag van elke maand tijdens dewelke de gebeurtenis zich voordoet, meedelen dat hij dagen gedekt door vakantiegeld uitput, elke periode van verblijf in het buitenland die niet is gedekt door een vrijstelling van de toepassing van artikel 66 van voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991, alsook elk ander beletsel voor de goedbaarheid.

De aangifte voorzien in het derde en vierde lid wordt, voor de toepassing van artikel 153 van voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991, beschouwd als een verplichte aangifte in de zin van dit artikel.

Artikel 154 van voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991 is van toepassing op de werknemer die niet onmiddellijk bij elke vordering door een hiertoe gemachtigd persoon, het bewijs kan voorleggen van de aangifte bedoeld in het derde lid indien hij op het tijdstip van deze vordering een activiteit uitoefent bedoeld in artikelen 44, 45, 48, 49 en 74bis van voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991.

De uitbetalingsinstelling kan, in afwijking van artikel 160, § 1, derde lid, van voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991, zonder verantwoordingsstuk de werkloosheidsuitkeringen betalen waarop de werknemer, die in toepassing van het eerste lid niet in het bezit is van een controlekaart, aanspraak kan maken.

Par dérogation à l'article 160, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3 de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991, l'organisme de paiement détermine le droit à l'allocation du travailleur qui, en application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, n'est pas en possession d'une carte de contrôle, partant de la présomption que le travailleur est indemnisable pour le mois complet, à moins qu'il ne soit en possession d'une déclaration faite par le travailleur en application de l'alinéa 3 ou 4.

Au cas où le travailleur a effectué une déclaration visée à l'alinéa 3 ou 4, le droit aux allocations de chômage est, pour le mois concerné, déterminé en tenant compte de cette déclaration. Pour l'application de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991, cette déclaration fait office de pièce justificative.

Par dérogation aux articles 164 et suivants de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991, la procédure d'introduction et de vérification des paiements peut s'effectuer dans le cas où, en application du présent article, l'organisme de paiement n'introduit aucune pièce justificative.

Par dérogation aux alinéas 7 et 10, à l'occasion de chaque demande d'allocations du travailleur visé par cet arrêté, la preuve de l'inscription comme demandeur d'emploi de ce travailleur auprès du service régional de l'emploi compétent, doit être jointe comme pièce justificative.

#### CHAPITRE VII. — Dispositions dérogatoires applicables aux travailleurs des entreprises en difficulté ou des entreprises en restructuration

**Art. 14.** Pour l'application du présent chapitre, on entend par entreprise en difficulté, l'entreprise qui enregistre dans les comptes annuels des deux exercices précédant la période pour laquelle la reconnaissance est demandée une perte courante avant impôts, lorsque pour le dernier exercice, cette perte excède le montant des amortissements et réduction 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 période pour laquelle la reconnaissance est demandée. Lorsque l'entreprise a été créée depuis moins de cinq ans, seuls les comptes annuels des exercices relatifs à ses années d'existence seront exigés.

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.

**Art. 15.** Pour l'application du présent chapitre, il faut entendre par entreprise en restructuration l'entreprise remplissant 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 licenciement collectif 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 date de reconnaissance.

Pour les entreprises occupant plus de 20 travailleurs et moins de 100 travailleurs, le licenciement collectif 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 qui procède à un licenciement collectif concernant au moins 20 p.c. du nombre de travailleurs occupés;

b) l'entreprise non visée sous a) 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 et par l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs.

In afwijking van 160, § 1, derde lid, van voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991, bepaalt de uitbetalingsinstelling het recht op uitkeringen van de werknemer die in toepassing van het eerste lid niet in het bezit is van een controlekaart, op basis van het vermoeden dat de werknemer vergoedbaar is voor de volledige maand, tenzij hij in het bezit is van een aangifte verricht door de werknemer in toepassing van het derde of vierde lid.

Indien de werknemer een aangifte heeft gedaan zoals bedoeld in het derde of vierde lid, wordt het recht op werkloosheidsuitkeringen voor de betrokken maand bepaald rekening houdend met deze aangifte. Voor de toepassing van de voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991, doet deze aangifte dienst als een verantwoordingsstuk.

In afwijking van de artikelen 164 en volgende van voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991, kan de indieningsprocedure en de verificatie van de betalingen gebeuren indien de uitbetalingsinstelling, in toepassing van onderhavig artikel, geen enkel verantwoordingsstuk indient.

In afwijking van het zevende en het tiende lid moet, ter gelegenheid van elke uitkeringsaanvraag van de werknemer bedoeld in dit besluit, het bewijs van de inschrijving als werkzoekende van deze werknemer bij de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling, als verantwoordingsstuk worden toegevoegd.

#### HOOFDSTUK VII. — Afwijkende bepalingen toepasselijk op de werknemers van ondernemingen in moeilijkheden of ondernemingen in herstructurering

**Art. 14.** Voor de toepassing van dit hoofdstuk moet onder onderneming in moeilijkheden worden verstaan, 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 overschrijdt.

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. Wanneer de onderneming opgericht is sedert minder dan vijf jaar, zijn enkel de jaarrekeningen vereist die betrekking hebben op jaren tijdens dewelke de onderneming reeds bestond.

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.

**Art. 15.** Voor de toepassing van dit hoofdstuk moet onder onderneming in herstructurering 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 datum van de erkenning daadwerkelijk zijn 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 ten minste 100 werknemers tewerkstellen dient het collectief ontslag op ten minste 10 procent 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 niet bedoeld in a) 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 te volgen bedoeld in artikel 6 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 van 2 oktober 1975 en in het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag.

Pour l'application de ce 1°, le nombre de travailleurs occupés doit être déterminé conformément aux dispositions de l'arrêté royal précité du 24 mai 1976.

Pour atteindre les pourcentages mentionnés sous *a)* et *b)* sont assimilés à des licenciements, le nombre d'équivalents à temps plein de baisse du volume de travail, résultat des efforts en matière de redistribution de travail, visé à l'article 17, § 4, 1°.

Pour atteindre les pourcentages mentionnés sous *a)* et *b)* sont seulement pris en compte les licenciements des travailleurs, qui au moment de l'information communiquée par l'employeur aux représentants des travailleurs en application de l'article 6 de la convention collective de travail n° 24 précitée du 2 octobre 1975 de son intention de procéder à un licenciement collectif, ont une ancienneté de deux ans au sein de l'entreprise.

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 contrats de travail d'ouvrier.

**Art. 16.** 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 l'Autorité compétente.

**Art. 17.** § 1<sup>er</sup>. 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.

§ 2. Cette demande doit être accompagnée :

1° des documents nécessaires établissant que l'entreprise remplit l'une des conditions visées aux articles 14, 15 ou 16;

2° d'une convention collective de travail ou, pour les organismes visés à l'article 16, d'un accord collectif prévoyant l'instauration de la prépension;

3° 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 prévention, ou à son défaut;

4. aux représentants des organisations représentatives des travailleurs.

§ 3. Le plan de restructuration doit contenir au moins :

1° un plan d'actions positives pour les travailleuses;

2° 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. Cette garantie doit être stipulée au profit du Fonds d'indemnisation des travailleurs en cas de fermeture d'entreprise.

§ 4. Pour les entreprises visées aux articles 14 et 15, 2°, qui en outre ont communiqué l'intention de procéder à un licenciement collectif, comme prévu à l'article 6 de la convention collective de travail n° 24 précitée du 2 octobre 1975 et pour les entreprises visées à l'article 15, 1°, le plan de restructuration visé au § 2, 3°, doit en plus contenir au moins les éléments suivants :

1° un relevé des pistes en matière de redistribution du travail, notamment en matière de crédit-temps à temps partiel et de travail à temps partiel volontaire, qui à l'occasion de la restructuration ont été examinées comme alternative pour les licenciements et le résultat de cet examen en matière de la baisse du volume de travail, exprimé en équivalents à temps plein;

2° les règles convenues à l'occasion de la restructuration en matière de primes de départ, fixées dans la convention collective de travail visée au § 2, 2° pour les travailleurs qui quittent volontairement l'entreprise, dans lesquelles sont notamment mentionnées les personnes concernées par ces règles et les modalités d'octroi de ces primes de départ;

Voor de toepassing van dit 1° moet het aantal tewerkgestelde werknemers worden vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van voormeld koninklijk besluit van 24 mei 1976.

Voor het bereiken van de percentages vermeld in *a)* en *b)* worden met ontslagen gelijkgesteld, het aantal voltijdse equivalenten aan daling van het arbeidsvolume, resultaat van de inspanningen inzake arbeidsherverdeling, zoals bedoeld in artikel 17, § 4, 1°.

Voor het bereiken van de percentages vermeld in *a)* en *b)* worden enkel in rekening gebracht de ontslagen van de werknemers die op het ogenblik van de aankondiging van de werkgever aan de vertegenwoordigers van de werknemers van de intentie tot collectief ontslag zoals bedoeld in artikel 6 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 van 2 oktober 1975, minstens 2 jaar in dienst zijn van de onderneming.

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.

**Art. 16.** 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 de bevoegde overheid goedgekeurd saneringsplan bestaat.

**Art. 17.** § 1. 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 Werk.

§ 2. Deze aanvraag moet vergezeld zijn van :

1° de nodige documenten die aantonen dat de onderneming voldoet aan één van de voorwaarden bedoeld in artikelen 14, 15 of 16;

2° een collectieve arbeidsovereenkomst of, voor de instellingen bedoeld in artikel 16, een collectief akkoord houdende de invoering van bruggpensioen;

3° een herstructureringsplan dat voor advies wordt voorgelegd aan :

1. de ondernemingsraad of bij gebrek daaraan, aan;

2. de syndicale afvaardiging, of bij gebrek daaraan, aan;

3. het preventiecomité of bij gebrek daaraan, aan;

4. de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties.

§ 3. Het herstructureringsplan moet minstens bevatten :

1° een positief actieplan voor de vrouwelijke werknemers;

2° de nodige documenten die aantonen dat de onderneming zelf de waarborgen heeft voorzien om bij eventuele faling de kosten te dekken van de aanvullende vergoeding van de brugpensioneerden tussen de leeftijd van 50 jaar of de leeftijd voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst die van toepassing is en 55 jaar. De begunstigde van deze waarborg is het Fonds tot vergoeding van de ingeval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers.

§ 4. Voor de ondernemingen bedoeld in artikelen 14 en 15, 2° die bovendien een mededeling hebben gedaan van de intentie om over te gaan tot collectief ontslag zoals bedoeld in artikel 6 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 van 2 oktober 1975 en voor de ondernemingen bedoeld in artikel 15, 1°, moet het herstructureringsplan bedoeld in § 2, 3°, bovendien minstens de volgende elementen bevatten :

1° een overzicht van de pistes inzake arbeidsherverdeling, inzonderheid inzake deeltijds tijdskrediet en vrijwillig deeltijdse arbeid, die naar aanleiding van de herstructurering werden onderzocht als alternatief voor de ontslagen en het resultaat van dit onderzoek inzake daling van het volume aan arbeid, uitgedrukt in voltijdse equivalenten;

2° de naar aanleiding van de herstructurering afgesproken regeling inzake afscheidspremies, vastgelegd in de in § 2, 2° bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst, voor de werknemers die het bedrijf vrijwillig verlaten, waarbij inzonderheid wordt vermeld wie daar voor in aanmerking komt en welke de toekenningsmodaliteiten ervan zijn;



3° les mesures d'accompagnement à l'occasion de la restructuration, pour les travailleurs menacés de licenciement, fixées dans la convention collective de travail visée au § 2, 2°, prévoyant pour les travailleurs licenciés de 45 ans ou plus au moins :

— la création d'une cellule pour l'emploi ou la collaboration à une cellule pour l'emploi faitière telle que visée au Titre IV, chapitre 5, politique active en cas de restructuration, de la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations et ses arrêtés d'exécution;

— une offre d'outplacement à charge de l'entreprise, qui satisfait au moins aux normes de la convention collective de travail n° 82;

4° la liste nominative des candidats prépensionnés contenant leurs données d'identité et leurs numéros du registre national, où doivent être mentionnés séparément les travailleurs protégés pour lesquels la reconnaissance de motifs d'ordre économique ou technique devra faire l'objet d'une décision de la commission paritaire;

5° l'attestation dans laquelle le Ministre régional de l'emploi, compétent pour le siège de l'entreprise, approuve les mesures d'accompagnement, prévues dans le plan de restructuration. Si le Ministre régional de l'emploi compétent n'a pas répondu dans les 14 jours calendriers à dater de l'envoi de la lettre recommandée par laquelle l'employeur lui demandait l'approbation du plan lui soumis, l'employeur joint à sa demande de reconnaissance adressée conformément aux dispositions du § 1<sup>er</sup> au Ministre de l'Emploi, copie de la lettre recommandée adressée au Ministre régional ainsi que la preuve de l'envoi recommandé invoqué. En cas de refus du plan par le Ministre régional compétent, l'entreprise doit, lors de l'introduction de sa demande auprès du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale, en outre, motiver pourquoi, à son avis, les efforts prévus dans le plan de restructuration sont suffisants.

**Art. 18.** § 1<sup>er</sup>. Lorsque la demande motivée, visée à l'article 17, contient tous les éléments requis, le Ministre de l'Emploi peut octroyer aux entreprises une reconnaissance comme entreprise en difficulté ou comme entreprise en restructuration dans le cadre de la prépension pour une période maximale de deux ans.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le Ministre de l'Emploi peut octroyer aux entreprises visées à l'article 17, § 4 une reconnaissance pour une période qui prend cours le jour de la communication par l'employeur aux représentants des travailleurs de l'intention de procéder à un licenciement collectif, comme prévue à l'article 6 de la convention collective de travail n° 24 précitée du 2 octobre 1975 et peut prendre fin au maximum deux années après la notification par l'employeur au service régional de l'emploi du licenciement collectif, comme prévue à l'article 7 de l'arrêté royal du 24 mai 1976 précité.

Pour les demandes de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration, le Ministre de l'Emploi peut recueillir préalablement l'avis de la commission consultative instituée à cet effet auprès du service des relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale en vertu de l'article 9, § 5, de l'arrêté royal du 16 novembre 1990.

§ 2. L'obligation de remplacement prévue à l'article 5 n'est pas d'application pour les employeurs, entreprises ou organismes visés au présent chapitre, 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 sont applicables tant la convention collective de travail ou l'accord collectif prévoyant l'indemnité complémentaire que la reconnaissance visée au § 1<sup>er</sup>.

§ 3. Sans préjudice de l'application de l'arrêté royal du 9 mars 2006 concernant la gestion active des restructurations, pour les travailleurs qui appartiennent à une des entreprises ou à un des organismes visés aux articles 14, 15 et 16, le Ministre de l'Emploi peut, par dérogation à l'article 46 de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991 et, partant, avec maintien de leur droit aux allocations de chômage, prévoir dans la décision de reconnaissance une réduction du délai de préavis ou de la période couverte par l'indemnité de congé :

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

2° à son 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;

3° et pour autant que le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de congé du travailleur licencié visé par le présent chapitre expire durant la période au cours de laquelle tant la convention

3° de naar aanleiding van de herstructurering voorziene begeleidingsmaatregelen voor de met ontslag bedreigde werknemers, vastgelegd in de in § 2, 2° bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst, waarbij voor de ontslagen werknemer van 45 jaar of ouder minstens voorzien is in :

— de oprichting van een tewerkstellingscel of de medewerking aan een overkoepelende tewerkstellingscel zoals bedoeld in Titel IV, hoofdstuk 5, activerend beleid bij herstructureringen, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact en zijn uitvoeringsbesluiten;

— een aanbod van outplacementbegeleiding op kosten van de onderneming die minstens voldoet aan de normen van collectieve arbeidsovereenkomst nr.82;

4° de nominatieve lijst met de identiteitsgegevens en het rijksregisternummer van de kandidaat bruggepensioneerden, waarbij afzonderlijk vermeld worden de beschermde werknemers voor wie de erkenning van economische of technische redenen het voorwerp moet uitmaken van een beslissing door het paritair comité;

5° het attest van de regionale Minister van Werk, bevoegd voor de zetel van de onderneming, waarin deze de in het herstructureringsplan voorziene begeleidende maatregelen naar wedertewerkstelling goedkeurt. Indien de bevoegde Gewestminister niet binnen de 14 kalenderdagen te rekenen vanaf de datum van het versturen van de aangetekende brief, waarbij de werkgever hem de goedkeuring vraagt van het voorgelegd plan, antwoordt, voegt de werknemer bij zijn erkenningsaanvraag overeenkomstig de bepalingen van § 1, gericht aan de Minister van Werk, een afschrift van de aangetekende brief gericht aan de Gewestminister, evenals het bewijs van de ingeroepen aangetekende verzending bij. Indien de Gewestminister het plan afwees, moet de onderneming bij zijn aanvraag bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg bovendien motiveren waarom de in het herstructureringsplan voorziene inspanningen volgens haar oordeel wel volstaan.

**Art. 18.** § 1. Indien de gemotiveerde aanvraag bedoeld in artikel 17 alle aldaar vereiste elementen bevat, kan de Minister van Werk voor een periode van maximaal twee jaar, de ondernemingen een erkenning verlenen als zijnde onderneming in moeilijkheden of onderneming in herstructurering in het kader van het brugpensioen.

In afwijking van het vorige lid kan de Minister van Werk de ondernemingen bedoeld in artikel 17, § 4 erkennen gedurende een periode die aanvangt op de dag van de mededeling door de werkgever aan de werknemersvertegenwoordigers van zijn voornemen over te gaan tot een collectief ontslag, zoals bedoeld in artikel 6 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 van 2 oktober 1975 en die eindigt maximaal twee jaar na de betekening van het collectief ontslag door de werkgever aan de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling, zoals voorzien in artikel 7 van het voormelde koninklijk besluit van 24 mei 1976.

Voor de aanvragen tot erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering kan de Minister van Werk vooraf het advies inwinnen van de adviescommissie hiertoe opgericht bij de dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen van het Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, in toepassing van artikel 9, § 5, van het koninklijk besluit van 16 november 1990.

§ 2. De vervangingsverplichting voorzien in artikel 5 is niet van toepassing op de werkgevers, ondernemingen of instellingen bedoeld in dit hoofdstuk, voor zover de opzeggingstermijn of de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode van de ontslagen werknemer verstrijkt gedurende de periode tijdens dewelke zowel de collectieve arbeidsovereenkomst of het collectief akkoord die in een aanvullende vergoeding voorziet, als de erkenning bedoeld in § 1, van toepassing zijn.

§ 3. Onverminderd de toepassing van het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructureringen, kan voor de werknemers die behoren tot één van de ondernemingen of één van de instellingen bedoeld in de artikelen 14, 15 en 16 in afwijking van artikel 46 van het voormeld koninklijk besluit van 25 november 1991 en dus met behoud van hun recht op werkloosheidsuitkeringen, de Minister van Werk in de erkenningsbeslissing 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 voor de toepassing van dit besluit en door de Minister van Werk goedgekeurd;

3° en voor zover de opzeggingstermijn of de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode van de ontslagen werknemer bedoeld in dit hoofdstuk, verstrijkt gedurende de periode tijdens dewelke zowel

collective de travail que l'accord collectif prévoyant l'indemnité complémentaire et la reconnaissance visée au § 1<sup>er</sup>, sont applicables.

§ 4. En cas de réduction du délai de préavis ou de la période couverte par l'indemnité de congé, 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 congé est réduit par convention écrite conclue entre l'employeur et l'employé, après la notification du congé visé au 1°;

3° ce délai ou cette période ne peut être inférieur au délai fixé par l'article 83 de la loi du 3 juillet 1978 précitée. Ce délai ne prend cours et cette période ne débute qu'à partir de la convention visée au 2°;

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 1<sup>er</sup> et 2, de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 précitée.

§ 5. Pour l'application des §§ 2, 3 et 4, 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.

§ 6. En cas de non-respect des dispositions prévues à l'article 15, 1°, du présent arrêté, les sanctions prévues à l'article 11 du présent arrêté sont applicables.

§ 7. Dans sa décision de reconnaissance, le Ministre de l'Emploi peut abaisser l'âge minimum pour la prépension, visé à l'article 2, sans jamais pouvoir être inférieur à 50 ans, pour autant que le préavis ou la période couverte par l'indemnité de congé des travailleurs licenciés visés par le présent chapitre prenne fin pendant la période au cours de laquelle la convention collective de travail ou l'accord collectif prévoyant l'indemnité complémentaire ainsi que la reconnaissance visée au § 1<sup>er</sup> sont applicables et à condition que cette dérogation à l'âge soit prévue :

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

2° à son 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.

Pour les travailleurs, appartenant aux entreprises visées à l'article 17, § 4, l'âge minimum requis doit être atteint au moment de la communication par l'employeur aux représentants des travailleurs de l'intention de procéder à un de licenciement collectif comme prévue à l'article 6 de la convention collective de travail n° 24 précitée du 2 octobre 1975.

§ 8. Par dérogation au chapitre 2, les travailleurs licenciés, visés à la présente section doivent prouver une carrière professionnelle de :

1° soit au moment de la fin du contrat de travail 10 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié conformément à l'article 114, § 4, alinéa 2, de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991, dans le secteur dans les 15 années précédant la fin du contrat de travail;

2° soit au moment de la fin du contrat de travail 20 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié conformément à l'article 114, § 4, alinéa 2, de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991.

Les dispositions de l'article 4, § 2, a), § 3, § 6, 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> tiret, et § 8, alinéas 1<sup>er</sup> et 2 sont d'application pour le calcul de l'ancienneté visée à l'alinéa précédent, 2°.

§ 9. Préalablement à la décision de reconnaissance, le Ministre de l'Emploi est tenu de consulter la commission consultative visée au § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, pour accorder un âge de prépension :

a) en-dessous de 55 ans pour les entreprises ou les organismes visés à l'article 15, 1°, b);

b) en-dessous de 52 ans pour les entreprises ou les organismes visés à l'article 15 1°, a) et c) et 2°, et l'article 16;

c) en-dessous de 52 ans pour les entreprises visées à l'article 14.

de collectieve arbeidsovereenkomst als het collectief akkoord die in een aanvullende vergoeding voorziet, als de erkenning bedoeld in § 1, van toepassing zijn.

§ 4. Wanneer de opzeggingstermijn of de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode worden ingekort, dienen volgende regels 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 bedienden na de kennisgeving van het ontslag bedoeld in 1° wordt gesloten;

3° die termijn of deze periode mag niet korter zijn dan de termijn bepaald door artikel 83 van voormelde wet van 3 juli 1978. Deze termijn en deze periode gaan slechts in vanaf de overeenkomst voorzien in 2°;

4° de toepassing van de onder 1°, 2° en 3° bepaalde regels 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.

§ 5. Voor de toepassing van de §§ 2, 3 en 4 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.

§ 6. Bij niet-naleving van de bepalingen vermeld in artikel 15, 1°, van dit besluit zijn de sancties voorzien in artikel 11 van dit besluit van toepassing.

§ 7. In zijn erkenningsbeslissing kan de Minister van Werk de minimumleeftijd voor het bruggpensioen, bedoeld in artikel 2, verlagen zonder evenwel lager te mogen zijn dan 50 jaar, voor zover de opzeggingstermijn of de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode van de ontslagen werknemer bedoeld in dit hoofdstuk, verstrijkt gedurende de periode tijdens dewelke zowel de collectieve arbeidsovereenkomst of het collectief akkoord die in een aanvullende vergoeding voorziet, als de erkenning bedoeld in § 1 van toepassing zijn en op voorwaarde dat deze afwijking op de leeftijd voorzien wordt :

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

2° bij gebrek daaraan, door een collectieve arbeidsovereenkomst of collectief akkoord gesloten voor de toepassing van onderhavig besluit en door de Minister van Werk goedgekeurd.

Voor de werknemers die behoren tot de ondernemingen bedoeld in artikel 17, § 4, moet deze vereiste minimumleeftijd uiterlijk bereikt zijn op het ogenblik van de mededeling van de werkgever aan de vertegenwoordigers van de werknemers van de intentie om over te gaan tot collectief ontslag zoals bedoeld in artikel 6 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 van 2 oktober 1975.

§ 8. In afwijking van hoofdstuk 2 moeten de ontslagen werknemers bedoeld in deze afdeling een beroepsverleden bewijzen van :

1° ofwel 10 jaar beroepsverleden als loontrekkende berekend overeenkomstig artikel 114, § 4, tweede lid van het voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991 op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, binnen de sector binnen de 15 jaar voorafgaand aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;

2° ofwel 20 jaar beroepsverleden als loontrekkende berekend overeenkomstig artikel 114, § 4, tweede lid van het voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991 op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

De bepalingen van artikel 4, § 2, a), § 3, § 6, eerste en tweede streepje, en § 8, eerste en tweede lid zijn van toepassing voor de berekening van de anciënniteit bedoeld in het vorige lid, 2°.

§ 9. Voorafgaandelijk aan de erkenningsbeslissing is de Minister van Werk gehouden het advies van de adviescommissie bedoeld in § 1, tweede lid, in te winnen, voor het toelaten van een bruggpensioenleeftijd :

a) onder de 55 jaar voor de ondernemingen of instellingen bedoeld in artikel 15, 1°, b);

b) onder de 52 jaar voor de ondernemingen of instellingen bedoeld in artikel 15, 1°, a) en c) en 2°, en artikel 16;

c) onder de 52 jaar voor de ondernemingen bedoeld in artikel 14.

§ 10. Pour bénéficier du présent chapitre, le travailleur visé par un licenciement collectif comme défini à l'article 31 de la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations doit en outre accepter de s'inscrire auprès de la cellule pour l'emploi visée à l'article 33 de la même loi et rester inscrit auprès de cette cellule durant une période de 6 mois, calculée de date à date.

Pour l'application de l'alinéa précédent, sont assimilées à des périodes au cours desquelles le travailleur est resté inscrit dans la cellule, les périodes de travail.

**Art. 19.** Par dérogation à l'article 1<sup>er</sup>, le présent chapitre n'est pas d'application aux travailleurs qui sont licenciés dans le cadre d'un licenciement collectif pour lequel la première communication de l'intention par l'employeur aux représentants des travailleurs de son intention de procéder au licenciement collectif, prévue à l'article 6 de la convention collective de travail n° 24 précitée du 2 octobre 1975 a été effectuée avant le 1<sup>er</sup> janvier 2006, pour autant que la date de la décision de reconnaissance ministérielle visée à l'article 9, § 2, 1<sup>o</sup>, dernier alinéa de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 précité se situe avant le 1<sup>er</sup> avril 2006.

Les travailleurs visés à l'alinéa précédent restent soumis à la section 3 de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 précité.

#### CHAPITRE VIII. — Dispositions communes et finales

**Art. 20.** L'indemnité visée à l'article 2, n'est pas considérée comme rémunération pour l'application de l'article 46 de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991.

**Art. 21.** § 1<sup>er</sup>. Par dérogation à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, et à l'article 3, § 1<sup>er</sup>, les travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup>, ne sont pas soumis aux articles 60 à 62 de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991.

Le travailleur visé à l'article 1<sup>er</sup>, qui, pour raison d'incapacité 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<sup>o</sup> en vertu d'un régime d'assurance maladie-invalidité belge;

2<sup>o</sup> 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 et l'invalidité, par le directeur du bureau de chômage de l'Office national de l'emploi, après avis du médecin affecté à ce bureau.

Peut toutefois bénéficier des dispositions du présent arrêté, le travailleur visé à l'alinéa précédent, 2<sup>o</sup>, qui est considéré comme apte au travail conformément à l'alinéa précédent, 2<sup>o</sup>. Dans ce cas, l'article 130 de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991 est applicable.

§ 2. Ne peut pas bénéficier des dispositions du présent arrêté, le travailleur visé à l'article 1<sup>er</sup>, qui reçoit une indemnité en conséquence d'une incapacité temporaire de travail, totale ou partielle, conformément à la législation belge relative à la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail ou des maladies professionnelles.

Si le travailleur présente une incapacité de travail permanente conformément à la législation belge précitée, il peut bénéficier des dispositions du présent arrêté.

Le travailleur visé à l'article 1<sup>er</sup>, qui perçoit une indemnité accordée en vertu d'une législation étrangère relative aux accidents de travail, aux accidents survenus sur le chemin du travail ou aux maladies professionnelles, à condition que ce travailleur soit considéré par le directeur du bureau de chômage, sur avis du médecin affecté au bureau de chômage, comme apte au travail au sens de la législation belge en matière d'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité.

**Art. 22.** Par dérogation à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, et à l'article 3, les travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup> ne sont pas soumis aux articles 72 et 78 à 88 inclus de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991.

Par dérogation à l'alinéa précédent, les travailleurs visés à l'article 19 ne sont pas soumis aux articles 51, § 1<sup>er</sup>, deuxième alinéa, 3<sup>o</sup> à 9<sup>o</sup>, 56, 58, 72 et 78 à 88 inclus de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991.

§ 10. Om de voordelen van dit hoofdstuk te genieten, moet de werknemer gevisieerd door een collectief ontslag, zoals gedefinieerd in artikel 31 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, bovendien aanvaarden zich in te schrijven bij de tewerkstellingscel bedoeld in artikel 33 van dezelfde wet en ingeschreven te blijven bij deze cel gedurende een periode van 6 maanden, gerekend van datum tot datum.

Voor de toepassing van het vorige lid zijn de periodes van tewerkstelling gelijkgesteld met periodes gedurende dewelke de werknemer ingeschreven is gebleven bij de cel.

**Art. 19.** In afwijking van artikel 1 is dit hoofdstuk niet van toepassing op de werknemers die worden ontslagen in het kader van een collectief ontslag wanneer de eerste mededeling van de werkgever aan de vertegenwoordigers van de werknemers van de intentie om over te gaan tot collectief ontslag zoals bedoeld in artikel 6 van de arbeidsovereenkomst nr. 24 van 2 oktober 1975 is gebeurd vóór 1 januari 2006, voor zover de datum van de ministeriële erkenningsbeslissing bedoeld in artikel 9, § 2, 1<sup>o</sup>, laatste lid van het voornoemd koninklijk besluit van 7 december 1992 is gelegen vóór 1 april 2006.

De werknemers bedoeld in het vorige lid blijven onderworpen aan afdeling 3 van het voornoemd koninklijk besluit van 7 december 1992.

#### HOOFDSTUK VIII. — Gemeenschappelijke bepalingen en slotbepalingen

**Art. 20.** De vergoeding bedoeld in artikel 2 wordt voor de toepassing van artikel 46 van voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991 niet als loon beschouwd.

**Art. 21.** § 1. In afwijking van artikel 1, § 1, en artikel 3, § 1, worden de werknemers bedoeld in artikel 1 niet onderworpen aan artikel 60 tot 62 van voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991.

De werknemer bedoeld in artikel 1, 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<sup>o</sup> krachtens een Belgische regeling inzake ziekte- en invaliditeitsverzekering;

2<sup>o</sup> 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 directeur van het werkloosheidsbureau 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.

Nochtans kan de werknemer bedoeld in het vorig lid, 2<sup>o</sup>, die als arbeidsongeschikt beschouwd wordt volgens het vorig lid 2<sup>o</sup>, genieten van de bepalingen van dit besluit. In dit geval, is artikel 130 van het voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991 van toepassing.

§ 2. Kan het voordeel van de bepalingen van onderhavig besluit niet genieten, de werknemer bedoeld in artikel 1 die een vergoeding ontvangt ingevolge een tijdelijke volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid overeenkomstig de Belgische wetgeving die betrekking heeft op de schadeloosstelling voor arbeidsongevallen, ongevallen op de weg naar of van het werk of beroepsziekten.

Wanneer de werknemer blijvend arbeidsongeschikt is overeenkomstig de voormelde Belgische wetgeving, kan hij het voordeel van de bepalingen van onderhavig besluit genieten.

De werknemer bedoeld in artikel 1, die een uitkering geniet toegekend krachtens een buitenlandse reglementering betreffende arbeidsongevallen, ongevallen op de weg van en naar het werk of beroepsziekten, kan het voordeel van de bepalingen van dit besluit genieten, op voorwaarde dat hij door de directeur van het werkloosheidsbureau, op advies van de voor het werkloosheidsbureau aangewezen geneesheer, arbeidsongeschikt wordt bevonden in de zin van de Belgische wetgeving op de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering.

**Art. 22.** In afwijking van artikel 2, § 1, en artikel 3, zijn de werknemers bedoeld in artikel 1 niet onderworpen aan de artikelen 72, 78 tot 88 van het voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991.

In afwijking van het vorige lid zijn de werknemers bedoeld in artikel 19 niet onderworpen aan de artikelen 51, § 1, tweede lid, 3<sup>o</sup> tot 9<sup>o</sup>, 56, 58, 72 en 78 tot 88 van het voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991.



**Art. 23.** Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2008.

Par dérogation à l'alinéa précédent, l'article 4, § 4 premier alinéa, c) et l'article 4, § 5, premier alinéa, c) entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2009.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, l'article 3, § 3 entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2010 et l'article 3, § 6 entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2008 pour les prépensions qui prennent cours à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010.

**Art. 24.** — Notre Ministre de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 3 mai 2007.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi,  
P. VANVELTHOVEN

**Art. 23.** Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2008.

In afwijking van het vorige lid treden artikel 4, § 4, eerste lid, c) en artikel 4, § 5, eerste lid, c) in werking op 1 januari 2009.

In afwijking van het eerste lid, treedt artikel 3, § 3 in werking op 1 januari 2010 en treedt artikel 3, § 6 in werking op 1 januari 2008 voor de brugpensioenen die aanvangen vanaf 1 januari 2010.

**Art. 24.** Onze Minister van Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 3 mei 2007.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Werk,  
P. VANVELTHOVEN

**SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,  
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE**

F. 2007 — 2353

[2007/201775]

**3 JUIN 2007.** — Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 16 janvier 1975 fixant le nombre de membres de la Commission paritaire auxiliaire pour ouvriers (1)

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

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 41;

Vu l'arrêté royal du 16 janvier 1975 fixant le nombre de membres de la Commission paritaire auxiliaire pour ouvriers;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article 1<sup>er</sup>.** L'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 16 janvier 1975 fixant le nombre de membres de la Commission paritaire auxiliaire pour ouvriers est remplacé par la disposition suivante :

"Article 1<sup>er</sup>. La Commission paritaire auxiliaire pour ouvriers est composée de quatorze membres effectifs et de quatorze membres suppléants."

**Art. 2.** Le présent arrêté entre en vigueur le jour de la nomination des membres de la Commission paritaire auxiliaire pour ouvriers.

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

Donné à Bruxelles, le 3 juin 2007.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi,  
P. VANVELTHOVEN

—  
Note

(1) Références au *Moniteur belge* :  
Loi du 5 décembre 1968, *Moniteur belge* du 15 janvier 1969.  
Arrêté royal du 16 janvier 1975, *Moniteur belge* du 18 juin 1975.

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,  
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG**

N. 2007 — 2353

[2007/201775]

**3 JUNI 2007.** — Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 16 januari 1975 tot vaststelling van het aantal leden van het Aanvullend Paritair Comité voor de werklieden

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

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op artikel 41;

Gelet op het koninklijk besluit van 16 januari 1975 tot vaststelling van het aantal leden van het Aanvullend Paritair Comité voor de werklieden;

Op de voordracht van Onze Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**Artikel 1.** Artikel 1 van het koninklijk besluit van 16 januari 1975 tot vaststelling van het aantal leden van het Aanvullend Paritair Comité voor de werklieden wordt vervangen door de volgende bepaling :

"Artikel 1. Het Aanvullend Paritair Comité voor de werklieden bestaat uit veertien gewone en veertien plaatsvervangende leden."

**Art. 2.** Dit besluit treedt in werking op de dag van de benoeming van de leden van het Aanvullend Paritair Comité voor de werklieden.

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

Gegeven te Brussel, 3 juni 2007.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Werk,  
P. VANVELTHOVEN

—  
Nota

(1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad* :  
Wet van 5 december 1968, *Belgisch Staatsblad* van 15 januari 1969.  
Koninklijk besluit van 16 januari 1975, *Belgisch Staatsblad* van 18 juni 1975.