

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

F. 2009 — 1580

[2009/201734]

**22 AVRIL 2009. — Arrêté royal modifiant divers arrêtés royaux pris dans le cadre de la restructuration d'entreprises**

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, l'article 7, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, *littera i*), remplacé par la loi du 14 février 1961, *littera t*), inséré par la loi-programme du 22 décembre 2003 et *littera z*), inséré par la loi du 23 décembre 2005;

Vu la loi du 1<sup>er</sup> août 1985 portant des dispositions sociales, article 132, modifié par l'arrêté royal n° 443 du 14 août 1986 et les lois des 29 décembre 1990, 30 mars 1994, 13 février 1998 et 26 juin 2000;

Vu la loi du 20 décembre 1999 visant à octroyer une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale aux travailleurs salariés ayant un bas salaire et à certains travailleurs qui ont été victimes d'une restructuration, l'article 3*bis* inséré par la loi du 22 décembre 2003;

Vu loi-programme (I) du 24 décembre 2002, les articles 336, alinéa 1<sup>er</sup>, modifié par les lois des 23 décembre 2005 et 20 juillet 2006, 338, modifié par la loi du 23 décembre 2005, et 353*bis*, insérée par la loi du 22 décembre 2003;

Vu la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, Chapitre V du Titre IV, modifié par les lois des 20 juillet 2006 et 27 mars 2009;

Vu l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, l'article 51, remplacé par l'arrêté royal du 29 juin 2000 et modifié par l'arrêté royal du 30 novembre 2001, 9 mars 2006, 28 mars 2007, 14 juin 2007 et 13 juillet 2008, 52*bis*, inséré par l'arrêté royal du 2 octobre 1992, remplacé par l'arrêté royal du 29 juin 2000 et modifié par les arrêtés royaux des 9 mars 2006 et 28 mars 2007, 89, § 2, rétabli par l'arrêté royal du 27 mai 2002 et modifié par les arrêtés royaux des 28 février 2003 et 13 juillet 2008, et 114;

Vu l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, l'article 17, § 4;

Vu l'arrêté royal du 17 janvier 2000 pris en exécution de l'article 2 de la loi du 20 décembre 1999 visant à octroyer un bonus à l'emploi sous la forme d'une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale aux travailleurs salariés ayant un bas salaire et à certains travailleurs qui ont été victimes d'une restructuration, l'article 1<sup>er</sup>, § 3, inséré par l'arrêté royal du 16 juillet 2004 et modifié par les arrêtés royaux des 1<sup>er</sup> février 2005 et 28 mars 2007;

Vu l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale, l'article 28/1, inséré par l'arrêté royal du 16 juillet 2004 et remplacé par l'arrêté royal du 28 mars 2007;

Vu l'arrêté royal du 16 juillet 2004 visant à promouvoir l'emploi de travailleurs licenciés dans le cadre de restructurations, modifié par l'arrêté royal du 28 mars 2007;

Vu l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations, modifié par les arrêtés royaux des 10 novembre 2006 et 28 mars 2007;

Vu la demande d'avis adressée le 22 janvier 2009 au Conseil national du Travail, en application de l'article 15 de la loi 25 avril 1963 sur la gestion des organismes d'intérêt public de sécurité sociale et de prévoyance sociale;

Considérant l'absence d'avis donné au terme du délai prévu;

Vu la loi organique du 29 mai 1952 du Conseil national du Travail, l'article 8;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 13 janvier 2009;

Vu l'accord de Notre Ministre du Budget, donné le 15 janvier 2009;

Vu la demande de traitement d'urgence motivée par la crise économique et financière que traverse actuellement le monde entier. La Belgique est également durement touchée. Le plan de relance présenté par le gouvernement le 11 décembre 2008 prévoit une série de mesures destinées à rétablir la confiance à court terme et à accroître la sécurité à long terme. Le plan de relance européen annoncé par la

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

N. 2009 — 1580

[2009/201734]

**22 APRIL 2009. — Koninklijk besluit tot wijziging van diverse koninklijke besluiten genomen in het kader van de herstructurering van bedrijven**

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, artikel 7, § 1, derde lid, *littera i*), vervangen bij de wet van 14 februari 1961, *littera t*), ingevoegd bij de programmawet van 22 december 2003 en *littera z*), ingevoegd bij de wet van 23 december 2005;

Gelet op de wet van 1 augustus 1985 houdende sociale bepalingen, artikel 132, gewijzigd bij het koninklijk besluit nr. 443 van 14 augustus 1986 en bij de wetten van 29 december 1990, 30 maart 1994, 13 februari 1998 en 26 juni 2000;

Gelet op de wet van 20 december 1999 tot toekenning van een vermindering van de persoonlijke bijdragen van sociale zekerheid aan werknemers met lage lonen en aan sommige werknemers die het slachtoffer waren van een herstructurering, artikel 3*bis*, ingevoegd bij de wet van 22 december 2003;

Gelet op programmawet (I) van 24 december 2002, de artikelen 336, eerste lid, gewijzigd bij de wetten van 23 december 2005 en 20 juli 2006, 338, gewijzigd bij de wet van 23 december 2005, en 353*bis*, ingevoegd bij de wet van 22 december 2003;

Gelet op de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, Hoofdstuk V van Titel IV, gewijzigd bij de wetten van 20 juli 2006 en 27 maart 2009;

Gelet op het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, artikel 51, vervangen bij het koninklijk besluit van 29 juni 2000 en gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 30 november 2001, 9 maart 2006, 28 maart 2007, 14 juni 2007 en 13 juli 2008, 52*bis*, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 2 oktober 1992, vervangen bij het koninklijk besluit van 29 juni 2000 en gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 9 maart 2006 en 28 maart 2007, 89, § 2, hersteld bij het koninklijk besluit van 27 mei 2002 en gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 28 februari 2003 en 13 juli 2008, en 114;

Gelet op het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact, artikel 17, § 4;

Gelet op het koninklijk besluit van 17 januari 2000 tot uitvoering van artikel 2 van de wet van 20 december 1999 tot toekenning van een werkbonus onder de vorm van een vermindering van de persoonlijke bijdragen van sociale zekerheid aan werknemers met lage lonen en aan sommige werknemers die het slachtoffer waren van een herstructurering, artikel 1, § 3, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 16 juli 2004 en gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 1 februari 2005 en 28 maart 2007;

Gelet op het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van Titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen, op artikel 28/1, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 16 juli 2004 en vervangen bij het koninklijk besluit van 28 maart 2007;

Gelet op het koninklijk besluit van 16 juli 2004 tot bevordering van de tewerkstelling van werknemers ontslagen in het kader van herstructureringen, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 28 maart 2007;

Gelet op het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructureringen, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 10 november 2006 en 28 maart 2007;

Gelet op de adviesaanvraag die op 22 januari 2009 bij de Nationale Arbeidsraad is ingediend, met toepassing van artikel 15 van de wet van 25 april 1963 betreffende het beheer van de instellingen van openbaar nut voor sociale zekerheid en sociale verzorging;

Overwegende dat geen advies is verstrekt binnen de gestelde termijn;

Gelet op de wet van 29 mei 1952 tot inrichting van de Nationale Arbeidsraad, artikel 8;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 13 januari 2009;

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Begroting van 15 januari 2009;

Gelet op het verzoek om spoedbehandeling gemotiveerd door de economische en financiële crisis waarin de gehele wereld, maar in belangrijke mate ook België verkeert. Met het herstelplan heeft de regering op 11 december 2008 een aantal maatregelen aangekondigd die op korte termijn het vertrouwen moeten herstellen en zorgen voor meer zekerheid op lange termijn. In het Europees herstelplan, dat door

Commission le 26 novembre 2008 appelle les gouvernements des Etats membres à prendre des mesures ciblées, promptes et temporaires, qui puissent être rapidement instaurées. Les mesures annoncées par le gouvernement s'inscrivent dans le cadre de cette recommandation. Elles doivent aider tant les ménages que les entreprises à surmonter cette période difficile.

A la lumière de la recommandation européenne, le gouvernement estime primordial de conférer, dans les plus brefs délais, une base réglementaire à l'ensemble des mesures contenues dans le plan de relance du 11 décembre 2008. La plupart de ces mesures entrent en effet en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2009 ou doivent produire des effets bénéfiques sur l'économie au moins à partir de cette date.

Le gouvernement entend aussi adresser un signal fort aux acteurs économiques et à la population en adoptant toutes les mesures simultanément, en ce compris celles qui entreront en vigueur à une date ultérieure. En effet, le plan de relance forme un tout indivisible aux yeux du gouvernement.

La loi de relance économique est à présent votée. Le présent arrêté royal met en œuvre les mesures d'exécution du Titre IV de la loi de relance économique. Il est indispensable que ces mesures d'exécution puissent entrer en vigueur le plus rapidement possible afin de donner à la loi toute l'efficacité voulue.

Vu l'avis 46316/1 du Conseil d'Etat, donné le 31 mars 2009, en application de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

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

Nous avons arrêté et arrêtons :

CHAPITRE 1<sup>er</sup>. — *Modifications dans l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations*

**Article 1<sup>er</sup>.** L'article 1<sup>er</sup>, § 1<sup>er</sup>, de l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations, modifié par l'arrêté royal du 28 mars 2007, est complété par les 10<sup>o</sup>, 11<sup>o</sup>, 12<sup>o</sup>, et 13<sup>o</sup> rédigés comme suit :

« 10<sup>o</sup> outplacement : l'ensemble des services d'accompagnement et des conseils qui sont fournis, à la demande d'un employeur, par un tiers, appelé ci-après prestataire de services, de façon individuelle ou en groupe afin de permettre à un travailleur de trouver lui-même dans un délai aussi bref que possible un emploi chez un nouvel employeur ou de s'installer comme indépendant;

11<sup>o</sup> les frais d'outplacement : les frais liés à l'accompagnement de l'outplacement qui sont à charge de l'employeur et qui lui sont facturés en tant que tels par le prestataire de services;

12<sup>o</sup> prestataire de service : le bureau public ou privé, spécialisé dans le reclassement professionnel, agréé conformément à la réglementation en vigueur dans la région ou la Communauté germanophone où se situe le siège d'exploitation du bureau, avec lequel l'employeur en restructuration a conclu un contrat;

13<sup>o</sup> commission prépension : la commission consultative instituée 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 relatif à l'octroi des allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle. »

**Art. 2.** L'article 2 du même arrêté est abrogé.

**Art. 3.** L'article 4 du même arrêté est abrogé.

**Art. 4.** Dans l'article 5, l'alinéa 1<sup>er</sup> est remplacé par ce qui suit :

« L'employeur en restructuration qui occupe plus de 20 travailleurs au sens de l'arrêté royal précité du 24 mai 1976 est tenu de mettre en place une cellule pour l'emploi.

L'employeur en restructuration qui occupe un maximum de 20 travailleurs au sens de l'arrêté royal précité du 24 mai 1976 n'est toutefois pas tenu mais a la faculté de mettre en place une cellule pour l'emploi.

Par dérogation à l'alinéa précédent, l'employeur visé à l'alinéa précédent qui souhaite procéder, dans le cadre du licenciement collectif, au licenciement de travailleurs âgés dans le cadre de la prépension, à un âge inférieur à l'âge normal de la prépension en vigueur dans

de Commissie is aangekondigd op 26 november 2008, worden de regeringen van de lidstaten aangemaand om maatregelen te nemen die gericht, tijdig en tijdelijk zijn. Ze moeten ook snel kunnen worden ingevoerd. De maatregelen die de regering heeft aangekondigd schrijven zich in in deze aanbeveling. Ze moeten zowel de gezinnen als de bedrijven helpen om deze moeilijke periode te overbruggen.

In het licht van de Europese aanbeveling acht de regering het uitermate nodig om alle maatregelen die in het herstelplan van 11 december 2008 staan zo snel mogelijk een reglementaire basis te geven. De meeste van die maatregelen gaan immers reeds in vanaf 1 januari 2009 of moeten op zijn minst al vanaf die datum gunstige effecten ressembleren op de economie.

De regering wenst ook een krachtig signaal te geven aan de economische actoren en aan de bevolking door alle maatregelen samen door te voeren, ook deze die op een latere datum in werking treden. Het herstelplan vormt voor de regering immers één en ondeelbaar geheel.

De economische herstellwet is gestemd. Onderhavig koninklijk besluit bepaalt de uitvoeringsmaatregelen van Titel IV van de economische herstellwet. Het is noodzakelijk dat deze uitvoeringsmaatregelen zo vlug mogelijk in werking kunnen treden teneinde de wet haar volledige uitwerking te geven.

Gelet op advies 46316/1 van de Raad van State, gegeven op 31 maart 2009, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2<sup>o</sup>, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

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

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

HOOFDSTUK 1. — *Wijzigingen in het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructureringen*

**Artikel 1.** Artikel 1, § 1, van het koninklijk besluit betreffende het activerend beleid bij herstructureringen, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 28 maart 2007, wordt aangevuld met de bepalingen onder 10<sup>o</sup>, 11<sup>o</sup>, 12<sup>o</sup>, en 13<sup>o</sup> luidende :

« 10<sup>o</sup> outplacement : het geheel van begeleidende diensten en adviezen die in opdracht van een werkgever door een derde, hierna dienstverlener genoemd, individueel of in groep worden verleend om een werknemer in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of zich als zelfstandige te vestigen;

11<sup>o</sup> outplacementkosten : de kosten verbonden aan de outplacement-begeleiding die ten laste zijn van de werkgever en die als dusdanig aan hem worden gefactureerd door de dienstverlener;

12<sup>o</sup> dienstverlener : het openbare of privaat bureau gespecialiseerd in het verstrekken van outplacementbegeleiding, erkend overeenkomstig de van kracht zijnde reglementering in het gewest of de Duitstalige Gemeenschap waar het bureau zijn exploitatiezetel heeft, waarmee de werkgever in herstructurering een overeenkomst heeft gesloten;

13<sup>o</sup> commissie brugpensioen : de raadgevende commissie opgericht bij de dienst collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg krachtens artikel 9, § 5, van het koninklijk besluit van 16 november 1990 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen. »

**Art. 2.** Artikel 2 van hetzelfde besluit wordt opgeheven.

**Art. 3.** Artikel 4 van hetzelfde besluit wordt opgeheven.

**Art. 4.** In artikel 5 van hetzelfde besluit wordt het eerste lid vervangen als volgt :

« De werkgever in herstructurering die meer dan 20 werknemers tewerkstelt in de zin van het voormeld koninklijk besluit van 24 mei 1976, moet een tewerkstellingscel oprichten.

De werkgever in herstructurering die maximum 20 werknemers tewerkstelt in de zin van het voormeld koninklijk besluit van 24 mei 1976, is evenwel niet verplicht maar heeft de mogelijkheid een tewerkstellingscel op te richten.

In afwijking van het vorige lid, moet de werkgever die, om te kunnen overgaan tot het ontslag van sommige werknemers in het kader van het brugpensioen op een leeftijd lager dan de normaal in de onderneming geldende brugpensioenleeftijd, bij de Minister van Werk de erkenning

l'entreprise et adresse, à cet effet, une demande de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration au Ministre de l'Emploi en application du chapitre 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du pacte de solidarité entre les générations, est tenu de mettre en place une cellule pour l'emploi.

Pour l'application de l'alinéa précédent, il faut entendre par âge normal de la prépension en vigueur dans l'entreprise, l'âge auquel, au moment de l'annonce du licenciement collectif, tous les travailleurs dans la même entreprise ou une partie d'entre eux peuvent entrer en ligne de compte pour la prépension conventionnelle en dehors du cadre du chapitre 7 de l'arrêté royal précité du 3 mai 2007.

Par dérogation aux alinéas 1<sup>er</sup> et 3, l'employeur en restructuration qui ressortit à la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux ou d'une Sous-commission paritaire de cette Commission paritaire n'est toutefois, pour les travailleurs handicapés, pas tenu mais a la faculté de mettre en place une cellule pour l'emploi. »

**Art. 5.** L'article 6 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 6. La cellule pour l'emploi a pour tâche de veiller à la mise en œuvre concrète de mesures d'accompagnement convenues dans le cadre de la restructuration.

Lorsque l'article 17, § 4, de l'arrêté royal précité du 3 mai 2007, est en outre d'application, la cellule pour l'emploi doit également veiller à mettre en œuvre les mesures d'accompagnement contenues dans le plan de restructuration visé à l'article 17, § 4, 3<sup>o</sup>, de cet arrêté.

La cellule pour l'emploi a également pour tâche de mettre en œuvre la procédure d'inscription pour le travailleur licencié dans le cadre de la restructuration.

Pour l'application du présent arrêté, la cellule pour l'emploi doit au moins faire une offre d'outplacement à chaque travailleur licencié dans le cadre de la restructuration et inscrit auprès de la cellule pour l'emploi. L'offre d'outplacement doit être approuvée par le Ministre de l'Emploi après avis du Ministre régional de l'Emploi compétent pour le siège de l'entreprise en restructuration.

Au plus tard quatorze jours calendrier après la mise en place de la cellule pour l'emploi conformément à l'article 7, alinéa 1<sup>er</sup>, l'offre d'outplacement visée aux alinéas précédents doit être soumise par lettre recommandée pour avis au Ministre régional de l'Emploi compétent pour le siège de l'entreprise en restructuration. Si le ministre compétent n'a pas répondu dans les quatorze jours calendrier à dater de l'envoi de la lettre recommandée par laquelle l'employeur lui soumet l'offre d'outplacement pour avis, l'avis est censé avoir été donné.

L'employeur en restructuration transmet immédiatement au Ministre de l'Emploi, l'offre d'outplacement et l'avis visés à l'alinéa précédent ou à défaut d'avis une copie de la lettre recommandée adressée au Ministre régional à qui l'avis a été demandé.

Le Ministre de l'Emploi transmet à l'employeur en restructuration, dans les quatorze jours calendrier après réception de l'offre d'outplacement et de l'avis visés à l'alinéa précédent, sa décision concernant l'offre d'outplacement.

Le Ministre de l'Emploi peut prendre l'avis de la commission consultative prépension.

La procédure prévue aux alinéas 5, 6, 7 et 8 de cet article ne doit cependant pas être suivie lorsque l'avis du Ministre régional de l'Emploi a été demandé conformément à l'article 17, § 4, 5<sup>o</sup>, de l'arrêté royal précité du 3 mai 2007.

Pour les travailleurs visés dans cet article qui, à la date de l'annonce du licenciement collectif n'ont pas atteint l'âge de quarante-cinq ans, l'outplacement doit, au moins pendant les trois premiers mois après l'inscription auprès de la cellule pour l'emploi, au moins satisfaire aux conditions de qualité prévues dans la convention collective du travail n° 82 conclue au conseil national du Travail le 10 juillet 2002.

La cellule pour l'emploi doit toutefois offrir aux travailleurs visés à l'alinéa précédent un minimum de trente heures d'outplacement durant la période de trois mois durant laquelle ces travailleurs doivent être inscrits auprès de la cellule pour l'emploi conformément à l'article 34 de la loi.

Pour les travailleurs visés à cet article qui, à la date de l'annonce du licenciement collectif ont atteint au moins l'âge de quarante-cinq ans, l'outplacement doit, au moins pendant les six premiers mois après l'inscription auprès de la cellule pour l'emploi, au moins satisfaire aux conditions de qualité prévues dans la convention collective du travail n° 82 précitée.

vraagt als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering voor toepassing van hoofdstuk 7 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel brugpensioen in het kader van het generatiepact een tewerkstellingscel oprichten.

Voor de toepassing van het vorige lid wordt verstaan onder normaal in de onderneming geldende brugpensioenleeftijd, de leeftijd waarop alle of een deel van de werknemers in dezelfde onderneming op het ogenblik van de aankondiging van het collectief ontslag in aanmerking komen voor het conventioneel brugpensioen buiten het kader van hoofdstuk 7 van het voormelde koninklijk besluit van 3 mei 2007.

In afwijking van het eerste en derde lid is de werkgever in herstructurering die ressorteert onder het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen of onder één van de Paritaire Subcomités van dit paritair Comité, voor de gehandicapte werknemers evenwel niet verplicht maar heeft hij de mogelijkheid een tewerkstellingscel op te richten. »

**Art. 5.** Artikel 6 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt :

« Art. 6. De tewerkstellingscel heeft als taak toe te zien op de concrete uitvoering van de begeleidingsmaatregelen overeengekomen in het kader van herstructurering.

Wanneer bovendien artikel 17, § 4, van het voormelde koninklijk besluit van 3 mei 2007 toepasselijk is, moet de cel eveneens toezien op de uitvoering van de begeleidingsmaatregelen opgenomen in het herstructureringsplan bedoeld in artikel 17, § 4, 3<sup>o</sup>, van dat besluit.

De tewerkstellingscel heeft eveneens als taak de inschrijvingsprocedure in te stellen voor de werknemer die ontslagen is in het kader van de herstructurering.

Voor de toepassing van dit besluit, moet de tewerkstellingscel minstens een outplacementaanbod doen aan elke werknemer ontslagen in het kader van de herstructurering en ingeschreven bij de tewerkstellingscel. Het outplacementaanbod moet worden goedgekeurd door de Minister van Werk na advies van de Gewestminister van werk bevoegd voor de zetel van de onderneming in herstructurering.

Ten laatste veertien kalenderdagen na de oprichting van de tewerkstellingscel conform artikel 7, eerste lid moet het outplacementaanbod bedoeld in de vorige leden voor advies bij aangetekend schrijven worden voorgelegd aan de Gewestminister van Werk bevoegd voor de zetel van de onderneming in herstructurering. Indien de bevoegde minister niet antwoordt binnen de veertien kalenderdagen te rekenen vanaf de datum van het versturen van de aangetekende brief waarbij de werkgever hem het outplacementaanbod voor advies voorlegt, wordt het advies geacht te zijn uitgebracht.

De werkgever in herstructurering maakt onmiddellijk het outplacementaanbod en het advies bedoeld in het vorige lid of bij ontstentenis van advies een afschrift van de aangetekende brief gericht naar de Gewestminister aan wie het advies wordt gevraagd, over aan de Minister van Werk.

Binnen de veertien kalenderdagen na ontvangst van het outplacementaanbod en het advies bedoeld in het vorige lid deelt de Minister van Werk zijn beslissing met betrekking tot het outplacementaanbod mee aan de werkgever in herstructurering.

De Minister van Werk kan het advies inwinnen van de adviescommissie brugpensioen.

De procedure voorzien in het vijfde, zesde, zevende en achtste lid van dit artikel moet echter niet gevolgd worden indien het advies van de Gewestminister van Werk gevraagd is overeenkomstig artikel 17, § 4, 5<sup>o</sup> van het voormelde koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Voor de werknemers bedoeld in dit artikel die nog geen vijfenveertig jaar zijn op de datum van de aankondiging van het collectief ontslag, moet het outplacement gedurende minstens de eerste drie maanden na de inschrijving bij de cel minstens voldoen aan de kwaliteitsvereisten voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 10 juli 2002.

De tewerkstellingscel moet aan de werknemers bedoeld in het vorige lid evenwel minimum dertig uren outplacement aanbieden tijdens de periode van drie maanden gedurende dewelke deze werknemers, conform artikel 34 van de wet, ingeschreven moeten zijn bij de tewerkstellingscel.

Voor de werknemers bedoeld in dit artikel die minstens vijfenveertig jaar zijn op de datum van de aankondiging van het collectief ontslag, moet het outplacement gedurende minstens de eerste zes maanden na de inschrijving bij de tewerkstellingscel minstens voldoen aan de kwaliteitsvereisten voorzien in de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82.

La cellule pour l'emploi doit toutefois offrir aux travailleurs visés à l'alinéa précédent un minimum de soixante heures d'outplacement durant la période de six mois durant laquelle ces travailleurs doivent être inscrits auprès de la cellule pour l'emploi conformément à l'article 34 de la loi.

Pour l'application du présent article, le nombre d'heures d'outplacement peut être remplacé par un accompagnement d'une valeur équivalente offert par un service régional de l'emploi compétent pour autant que ce service puisse démontrer le caractère équivalent. »

**Art. 6.** L'article 7 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 7. L'employeur en restructuration qui conformément à l'article 5, alinéa 1<sup>er</sup>, alinéa 2, alinéa 3 ou alinéa 5, met en place une cellule pour l'emploi doit la mettre en place au plus tard au moment du premier licenciement dans le cadre de la restructuration.

Pour l'application de l'alinéa précédent, n'est toutefois pas assimilé à un licenciement le fait de ne pas prolonger, en raison de la restructuration, un contrat de travail à durée déterminée ou de ne pas prolonger, en raison de la restructuration, un contrat de travail comme travailleur intérimaire qui a pour objet une occupation auprès de l'employeur en restructuration.

Il faut pouvoir faire appel à la cellule pour l'emploi visée à l'article 5 au moins jusqu'à la fin de la période de trois mois qui suit la date où le contrat de travail du dernier travailleur licencié dans le cadre de la restructuration, qui à la date de l'annonce du licenciement collectif n'a pas atteint au moins l'âge de quarante-cinq ans, a pris fin.

Il faut en outre pouvoir faire appel à la cellule pour l'emploi visée à l'article 5 au moins jusqu'à la fin de la période de six mois qui suit la date où le contrat de travail du dernier travailleur licencié dans le cadre de la restructuration, qui à la date de l'annonce du licenciement collectif a atteint au moins l'âge de quarante-cinq ans, a pris fin. »

**Art. 7.** A l'article 8 du même arrêté, modifié par arrêté royal du 10 novembre 2006, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans le § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, les mots « Par dérogation à l'article 5, premier alinéa, la création d'une cellule pour l'emploi » sont remplacés par les mots « Par dérogation à l'article 5, alinéa 1<sup>er</sup>, alinéa 2, alinéa 3 et alinéa 5, la mise en place d'une cellule pour l'emploi »;

2° dans le § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, les mots « en dérogation de l'article 5, alinéa 2 » sont remplacés par les mots « en dérogation de l'article 5, alinéa 6 »;

3° dans le § 2 les mots « Est assimilée à la création d'une cellule pour l'emploi visée à l'article 5, alinéa 1<sup>er</sup>, » sont remplacés par les mots « Est assimilée à la mise en place d'une cellule pour l'emploi visée à l'article 5, alinéa 1<sup>er</sup>, alinéa 2, alinéa 3 et alinéa 5 »;

4° dans le § 6, les mots « par dérogation à l'article 5, alinéa 2 » sont remplacés par les mots « en dérogation de l'article 5, alinéa 6 ».

**Art. 8.** L'article 9 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 9. L'employeur en restructuration visé à l'article 5, alinéa 2 ou 5 qui procède à l'annonce d'un licenciement collectif et qui décide de mettre en place une cellule pour l'emploi et l'employeur en restructuration visé à l'article 5, alinéa 3 qui procède à l'annonce d'un licenciement collectif sont tenus de transmettre immédiatement, une copie de cette annonce au directeur du service de l'emploi compétent pour le lieu d'établissement de l'employeur en restructuration.

Il est également tenu de transmettre immédiatement, par lettre recommandée à la poste, par fax ou par courrier électronique, une copie de cette annonce au Président du comité de direction du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

La communication visée à l'alinéa précédent doit être accompagnée d'un document mentionnant au moins le nom et l'adresse de l'entreprise, le nombre de travailleurs occupés auprès de l'employeur en restructuration et, pour l'employeur visé exclusivement à l'article 5, alinéas 2 ou 5, contenant son engagement de mettre en place une cellule pour l'emploi.

Le Ministre de l'Emploi peut fixer un modèle pour la communication visée à l'alinéa 2 et pour le document visé à l'alinéa 3.

L'employeur visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> est également tenu de procéder à la notification du licenciement collectif telle que visée à l'article 7 de l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs et de respecter la procédure visée dans cet article 7.

De tewerkstellingscel moet aan de werknemers bedoeld in het vorige lid evenwel minimum zestig uren outplacement aanbieden tijdens de periode van zes maanden gedurende dewelke deze werknemers, conform artikel 34 van de wet, ingeschreven moeten zijn bij de tewerkstellingscel.

Voor de toepassing van dit artikel kan het aantal uren outplacement vervangen worden door een gelijkwaardige begeleiding aangeboden door een bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling voor zover deze dienst het gelijkwaardige karakter kan aantonen. »

**Art. 6.** Artikel 7 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt :

« Art. 7. De werkgever in herstructurering die overeenkomstig artikel 5, eerste, tweede, derde of vijfde lid een tewerkstellingscel opricht, dient deze op te richten ten laatste op het ogenblik van het eerste ontslag in het kader van de herstructurering.

Voor de toepassing van het vorige lid wordt evenwel niet gelijkgesteld met een ontslag, het niet verlengen van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd omwille van de herstructurering of het feit dat een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid die een tewerkstelling bij de werkgever in herstructurering als voorwerp heeft, ingevolge de herstructurering niet verlengd wordt.

Er moet beroep kunnen worden gedaan op de tewerkstellingscel bedoeld in artikel 5, tot minstens het einde van periode van drie maanden volgend op het ogenblik waarop de arbeidsovereenkomst van de laatste werknemer ontslagen in het kader van de herstructurering en die op de datum van de aankondiging van het collectief ontslag nog geen vijftien jaar is een einde nam.

Er moet beroep kunnen worden gedaan op de tewerkstellingscel bedoeld in artikel 5, tot minstens het einde van periode van zes maanden volgend op het ogenblik waarop de arbeidsovereenkomst van de laatste werknemer ontslagen in het kader van de herstructurering en die op de datum van de aankondiging van het collectief ontslag minstens vijftien jaar is een einde nam. »

**Art. 7.** In artikel 8 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij koninklijk besluit van 10 november 2006, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in § 1, eerste lid worden de woorden "In afwijking van artikel 5, eerste lid, kan de oprichting van een tewerkstellingscel" vervangen door de woorden "In afwijking van artikel 5, eerste, tweede, derde lid en vijfde lid, kan de oprichting van een tewerkstellingscel";

2° In § 1, tweede lid worden de woorden "in afwijking van artikel 5, tweede lid" vervangen door de woorden "in afwijking van artikel 5, zesde lid";

3° in § 2 worden de woorden "Wordt gelijkgesteld met de oprichting van een tewerkstellingscel bedoeld in artikel 5, eerste lid" vervangen door de woorden "Wordt gelijkgesteld met de oprichting van een tewerkstellingscel bedoeld in artikel 5, eerste, tweede, derde lid en vijfde lid";

4° In § 6 worden de woorden "in afwijking van artikel 5, tweede lid" vervangen door de woorden "in afwijking van artikel 5, zesde lid".

**Art. 8.** Artikel 9 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt :

« Art. 9. De werkgever in herstructurering bedoeld in artikel 5, tweede of vijfde lid die overgaat tot de aankondiging van een collectief ontslag en die beslist een tewerkstellingscel op te richten en de werkgever in herstructurering bedoeld in artikel 5, derde lid die overgaat tot de aankondiging van een collectief ontslag, moeten van deze aankondiging onmiddellijk een kopie overmaken aan de directeur van de voor de vestigingsplaats van de werkgever in herstructurering bevoegde dienst voor arbeidsbemiddeling.

Hij moet van deze aankondiging eveneens onmiddellijk een kopie overmaken, via een per post aangetekend schrijven, per fax of per elektronische post, aan de Voorzitter van het directiecomité van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Bij de in het voorgaande lid bedoelde mededeling moet een document worden gevoegd dat minstens melding maakt van de naam en het adres van de onderneming, het aantal werknemers tewerkgesteld bij de werkgever in herstructurering en, voor de werkgever uitsluitend bedoeld in artikel 5, tweede of vijfde lid, zijn verbintenissen bevat om een tewerkstellingscel op te richten.

De Minister van Werk kan een modelformulier bepalen voor de in het tweede lid bedoelde mededeling en het in derde lid bedoelde document.

De in het eerste lid bedoelde werkgever moet eveneens overgaan tot de betekening van het collectief ontslag zoals bedoeld in artikel 7 van het koninklijk besluit van 24 mei 1976 inzake collectieve ontslagen, en de procedure voorzien in dit artikel 7 naleven.

L'employeur en restructuration visé à l'article 5, alinéa 5 qui occupe plus de 20 travailleurs au sens de l'arrêté royal précité du 24 mai 1976 et qui décide de mettre en place une cellule pour l'emploi doit joindre à la communication de l'annonce du licenciement collectif au Président du comité de direction du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale telle que visée à l'article 6 de l'arrêté royal du 24 mai 1976 précité, le document visé à l'alinéa 3.

Pour les employeurs visés à l'article 5, alinéa 1<sup>er</sup> et les employeurs visés aux alinéas 1<sup>er</sup> et 6 de cet article, le Ministre de l'Emploi, après réception de la copie de la notification du licenciement collectif, fixe la date de fin de la période de restructuration visée à l'article 31, alinéa 6, de la loi.

Le Ministre de l'Emploi peut prendre l'avis de la Commission consultative prépension.

Le Ministre de l'Emploi adresse immédiatement une copie de la décision visée à l'alinéa 7 à l'employeur en restructuration, au service de l'emploi compétent pour le lieu d'établissement de l'employeur en restructuration et à l'Office national. »

**Art. 9.** Dans le même arrêté il est inséré un article 9/1 rédigé comme suit :

« Art. 9/1. § 1<sup>er</sup>. Les travailleurs licenciés dans le cadre de la restructuration par un employeur en restructuration qui conformément à l'article 5, alinéa 1<sup>er</sup>, alinéa 2, alinéa 3 ou alinéa 5, a mis en place une cellule pour l'emploi doivent être inscrits auprès de cette cellule.

Les travailleurs visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> doivent également simultanément être inscrits comme demandeur d'emploi auprès du service régional de l'emploi compétent.

Par dérogation aux alinéas précédents, ne doit pas être inscrit auprès de la cellule pour l'emploi, le travailleur qui à la fin de la période couverte par l'indemnité de congé visée à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, soit aura atteint l'âge de 58 ans, soit pourra justifier 38 ans de passé professionnel conformément à l'article 89, § 2, 2<sup>o</sup>, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.

Pour déterminer la période couverte par l'indemnité de congé visée à l'alinéa précédent, il n'est pas tenu compte de l'indemnité de reclassement visée à l'article 36 de la loi.

Pour déterminer la période couverte par l'indemnité de congé visée à l'alinéa 3, il est par contre tenu compte, pour les travailleurs candidats à la prépension, de la réduction éventuelle de la période couverte par l'indemnité de congé telle que visée à l'article 18, § 3, de l'arrêté royal précité du 3 mai 2007.

§ 2. Par dérogation au paragraphe 1<sup>er</sup>, le travailleur licencié dans le cadre de la restructuration au sens de l'article 31, alinéa 4, de la loi qui justifie au moment de l'annonce du licenciement collectif d'au moins une année ininterrompue d'ancienneté de service auprès de l'employeur en restructuration n'est pas tenu mais a la faculté d'être inscrit auprès de la cellule pour l'emploi.

Pour l'application de l'alinéa précédent, il faut entendre par une année ininterrompue d'ancienneté de service auprès de l'employeur en restructuration, le fait pour le travailleur d'avoir été occupé auprès de l'employeur avec un ou des contrats de travail conclus pour une durée déterminée qui se sont succédés sans interruption et ce, durant au moins une année calculée de date à date.

Pour l'application de l'alinéa précédent, n'est pas considérée comme une interruption, les jours de week-end, les jours fériés et les périodes de fermeture collective de l'entreprise. »

**Art. 10.** L'article 10 du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 28 mars 2007, est remplacé par ce qui suit :

« Art. 10. § 1<sup>er</sup>. Le présent article est applicable à l'employeur en restructuration qui conformément à l'article 5, alinéa 1<sup>er</sup>, alinéa 2, alinéa 3 ou alinéa 5 met en place une cellule pour l'emploi.

§ 2. Avant de procéder au licenciement d'un travailleur licencié dans le cadre de la restructuration, l'employeur en restructuration est tenu d'inviter ce travailleur, par lettre recommandée, à un entretien au siège de l'entreprise durant les heures de travail. Cette convocation doit parvenir au travailleur au moins sept jours ouvrables avant la date prévue de l'entretien.

Conformément à la convention collective du travail n° 5 conclue au conseil national du Travail le 24 mai 1971 et notamment à l'article 13, le travailleur peut, durant cet entretien, se faire accompagner par son délégué syndical.

De in artikel 5, vijfde lid bedoelde werkgever in herstructurering die meer dan 20 werknemers tewerkstelt in de zin van voornoemd koninklijk besluit van 24 mei 1976 en die beslist een tewerkstellingscel op te richten, moet bij de mededeling van het collectief ontslag aan de Voorzitter van het directiecomité van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, zoals bedoeld in artikel 6 van voornoemd koninklijk besluit van 24 mei 1976, het in het derde lid bedoelde document voegen.

Voor de in artikel 5, eerste lid bedoelde werkgevers en de werkgevers bedoeld in de eerste en zesde leden van dit artikel, bepaalt de Minister van Werk, na ontvangst van de kopie van de betekening van het collectief ontslag, de einddatum van de periode van herstructurering bedoeld in artikel 31, zesde lid, van de wet.

De Minister van Werk kan het advies inwinnen van de adviescommissie brugpensioen.

De Minister van Werk stuurt onmiddellijk een kopie van de beslissing bedoeld in het zevende lid naar de werkgever, de voor de vestigingsplaats van de werkgever in herstructurering bevoegde dienst voor arbeidsbemiddeling en aan de Rijksdienst. »

**Art. 9.** In hetzelfde besluit wordt een artikel 9/1 ingevoegd luidende :

« Art. 9/1. § 1. De werknemers ontslagen in het kader van de herstructurering door een werkgever in herstructurering die overeenkomstig artikel 5, eerste, tweede, derde lid of vijfde lid een tewerkstellingscel heeft opgericht, moeten ingeschreven zijn bij deze cel.

De werknemers bedoeld in het eerste lid moeten tegelijkertijd ingeschreven zijn als werkzoekende bij de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling.

In afwijking van de vorige leden moet niet ingeschreven zijn bij de tewerkstellingscel, de werknemer die op het einde van de periode gedekt door de opzeggingsvergoeding bedoeld in artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ofwel de leeftijd van 58 jaar zal bereikt hebben, ofwel 38 jaar beroepsverleden zal bewijzen overeenkomstig artikel 89, § 2, 2<sup>o</sup> van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering.

Om de periode te bepalen gedekt door de opzeggingsvergoeding bedoeld in het vorige lid, wordt geen rekening gehouden met de inschakelingsvergoeding bedoeld in artikel 36 van de wet.

Om de periode te bepalen gedekt door de opzeggingsvergoeding bedoeld in het derde lid, wordt daarentegen voor de kandidaat-bruggepensioneerden rekening gehouden met de eventuele vermindering van de periode gedekt door de opzeggingsvergoeding zoals bedoeld in artikel 18, § 3, van het voormeld koninklijk besluit van 3 mei 2007.

§ 2. In afwijking van paragraaf 1, moet de werknemer ontslagen in het kader van een herstructurering in de zin van artikel 31, vierde lid van de wet, die op het ogenblik van de aankondiging van het collectief ontslag minstens één jaar ononderbroken dienstanciënniteit bij de werkgever in herstructurering bewijst, zich niet inschrijven, maar heeft hij de mogelijkheid zich in te schrijven bij de tewerkstellingscel.

Voor de toepassing van het vorige lid moet worden verstaan onder één jaar ononderbroken dienstanciënniteit bij de werkgever in herstructurering, het feit voor de werknemer tewerkgesteld geweest te zijn bij de werkgever met één of meerdere arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd die elkaar zonder onderbreking opvolgden, en dit gedurende minstens één jaar gerekend van datum tot datum.

De weekends, de feestdagen en de periodes van collectieve sluiting van de onderneming worden voor de toepassing van het vorige lid niet beschouwd als een onderbreking. »

**Art. 10.** Artikel 10 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 28 maart 2007, wordt vervangen als volgt :

« Art. 10. § 1. Dit artikel is van toepassing op de werkgever in herstructurering die overeenkomstig artikel 5, eerste, tweede, derde of vijfde lid een tewerkstellingscel opricht.

§ 2. Vooraleer over te gaan tot het ontslag van een werknemer in het kader van de herstructurering, moet de werkgever in herstructurering de werknemer bij aangetekende brief uitnodigen tot een onderhoud tijdens de werkuren op de zetel van de onderneming. Deze uitnodiging moet de werknemer minstens zeven werkdagen vóór de voorziene datum van het onderhoud bereiken.

Overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 24 mei 1971, inzonderheid artikel 13, kan de werknemer zich tijdens het onderhoud laten bijstaan door zijn syndicale afgevaardigde.

Cet entretien a notamment pour but :

1° d'informer le travailleur sur les services qui peuvent être offerts par la cellule pour l'emploi;

2° d'informer le travailleur sur les conséquences d'une inscription auprès de la cellule pour l'emploi notamment en ce qui concerne le droit à l'indemnité de reclassement et éventuellement le droit à la prépension prévu au chapitre 7 de l'arrêté royal précité du 3 mai 2007.

Au cas où le travailleur se trouve dans l'impossibilité de se rendre à cet entretien au jour prévu, l'entretien visé au premier alinéa peut être remplacé par une procédure écrite.

§ 3. Le travailleur communique, par écrit, à l'employeur en restructuration, au plus tard le septième jour ouvrable qui suit celui où l'entretien visé au § 2, alinéa 1<sup>er</sup> a eu lieu ou était prévu, sa décision concernant le fait qu'il souhaite ou non être inscrit auprès de la cellule pour l'emploi.

Est censé vouloir être inscrit auprès de la cellule pour l'emploi, le travailleur qui n'a pas communiqué, dans le délai visé à l'alinéa précédent, sa décision de ne pas vouloir être inscrit auprès de cette cellule.

§ 4. Si le délai de préavis auquel le travailleur a droit s'élève à six mois ou moins, il ne peut être mis fin au contrat de travail qu'après réception de la décision du travailleur visée au paragraphe 3 ou à défaut de communication de la décision endéans le délai visé au paragraphe 3 au plus tôt le premier jour qui suit la fin de ce délai.

Si le délai de préavis auquel le travailleur a droit s'élève à plus de six mois, il peut être mis fin au contrat de travail par la notification d'un délai de préavis mais le contrat de travail ne peut toutefois être rompu qu'après réception de la décision du travailleur visée au paragraphe 3, ou à défaut de communication de la décision endéans le délai visé au paragraphe 3, au plus tôt le premier jour qui suit la fin de ce délai.

§ 5. L'employeur en restructuration est tenu de communiquer au directeur de la cellule pour l'emploi à laquelle il participe, immédiatement ou dès la constitution de cette cellule pour l'emploi, la preuve de l'invitation à l'entretien visé au paragraphe 2, ainsi que la décision du travailleur concernant sa participation à la cellule pour l'emploi ou l'absence de décision de la part du travailleur visée au paragraphe 3.

L'employeur en restructuration est également tenu d'informer immédiatement le directeur de la cellule pour l'emploi de la rupture du contrat de travail du travailleur licencié dans le cadre de la restructuration.

A moins qu'il n'ait reçu en application de l'alinéa 1<sup>er</sup> la décision du travailleur de ne pas vouloir être inscrit auprès de la cellule pour l'emploi, le directeur de la cellule pour l'emploi inscrit ce travailleur dans cette cellule le jour qui suit celui où le contrat de travail de ce travailleur a été effectivement rompu.

§ 6. Lorsque le directeur de la cellule pour l'emploi constate qu'à la date de la fin effective du contrat de travail d'un travailleur licencié dans le cadre de la restructuration, le travailleur n'a pas été en mesure de prendre une décision en raison du fait que l'employeur n'a pas suivi la procédure visée aux paragraphes 2 à 5, il prend contact avec le travailleur qui dispose d'un délai de sept jours ouvrables pour lui communiquer sa décision concernant sa participation à la cellule pour l'emploi.

A défaut de décision de la part du travailleur dans le délai prévu à l'alinéa précédent, le travailleur est considéré comme voulant être inscrit auprès de cette cellule pour l'emploi.

A moins qu'il n'ait reçu en application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, la décision du travailleur de ne pas vouloir être inscrit auprès de la cellule pour l'emploi, le directeur de la cellule inscrit ce travailleur auprès de la cellule pour l'emploi à partir du jour où il reçoit la décision du travailleur ou, en cas d'absence de décision de la part du travailleur, à partir du jour qui suit la fin du délai de sept jours visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

Le directeur communique ceci à l'employeur en restructuration.

§ 7. Les paragraphes 2 à 6 ne sont pas d'application au travailleur licencié visé à l'article 9/1, § 2.

L'employeur en restructuration est tenu d'adresser au travailleur visé à l'alinéa précédent, par lettre recommandée, au plus tard dans les sept jours qui suivent la date où le dernier contrat de travail de ce travailleur a pris fin, un courrier qui a pour but d'informer le travailleur sur les services qui peuvent être offerts par la cellule pour l'emploi et de l'informer sur les conséquences d'une inscription auprès de la cellule pour l'emploi.

Dit onderhoud heeft inzonderheid tot doel :

1° de werknemer in te lichten over de diensten die door de tewerkstellingscel kunnen worden aangeboden;

2° de werknemer in te lichten over de gevolgen van de inschrijving bij de tewerkstellingscel, inzonderheid voor wat betreft het recht op inschakelingsvergoeding en het eventueel recht op brugpensioen voorzien in hoofdstuk 7 van het voormeld koninklijk besluit van 3 mei 2007.

Indien het voor de werknemer onmogelijk is zich op de voorziene dag naar het onderhoud te begeven, kan het onderhoud, bedoeld in het eerste lid, vervangen worden door een schriftelijke procedure.

§ 3. De werknemer deelt, uiterlijk de zevende werkdag volgend op de dag waarop het onderhoud bedoeld in § 2, eerste lid heeft plaatsgehad of was voorzien, schriftelijk aan de werkgever in herstructurering zijn beslissing mee betreffende het feit of hij al dan niet wenst ingeschreven te worden bij de tewerkstellingscel.

De werknemer die zijn beslissing om niet ingeschreven te willen zijn bij de tewerkstellingscel niet binnen de in het eerste lid bedoelde termijn heeft meegedeeld, wordt geacht ingeschreven te willen zijn bij de tewerkstellingscel.

§ 4. Indien de werknemer recht heeft op een opzeggingstermijn van zes maanden of minder, kan de arbeidsovereenkomst slechts beëindigd worden na ontvangst van de beslissing van de werknemer bedoeld in paragraaf 3, of, bij gebrek aan mededeling van de beslissing binnen de termijn bedoeld in paragraaf 3, ten vroegste de eerste dag volgend op het einde van deze termijn.

Indien de werknemer recht heeft op een opzeggingstermijn van meer dan zes maanden, kan de arbeidsovereenkomst beëindigd worden door betekening van een opzegtermijn, maar kan de arbeidsovereenkomst evenwel slechts verbroken worden na ontvangst van de beslissing van de werknemer bedoeld in paragraaf 3, of, bij gebrek aan mededeling van de beslissing binnen de termijn bedoeld in paragraaf 3, ten vroegste de eerste dag volgend op het einde van deze termijn.

§ 5. De werkgever in herstructurering moet de directeur van de tewerkstellingscel waaraan hij deelneemt, onmiddellijk of vanaf de samenstelling van deze tewerkstellingscel, het bewijs van de uitnodiging tot het onderhoud bedoeld in paragraaf 2 meedelen, evenals de beslissing van de werknemer betreffende zijn deelname of het ontbreken van een beslissing door de werknemer bedoeld in paragraaf 3.

De werkgever in herstructurering moet de directeur van de tewerkstellingscel eveneens onmiddellijk informeren over de verbreking van de arbeidsovereenkomst van de werknemer ontslagen in het kader van de herstructurering.

Tenzij hij in toepassing van het eerste lid de beslissing van de werknemer heeft ontvangen om niet ingeschreven te willen worden bij de tewerkstellingscel, schrijft de directeur van de tewerkstellingscel deze werknemer in deze cel in de dag volgend op deze waarop de arbeidsovereenkomst van de werknemer effectief werd verbroken.

§ 6. Indien de directeur van de tewerkstellingscel vaststelt dat op de datum van het effectieve einde van de arbeidsovereenkomst van een werknemer ontslagen in het kader van de herstructurering, de werknemer geen beslissing heeft kunnen nemen omdat de werkgever de procedure bedoeld in paragrafen 2 tot 5 niet heeft gevolgd, neemt hij contact op met de werknemer die over een termijn van zeven werkdagen beschikt om hem zijn beslissing betreffende zijn deelname aan de tewerkstellingscel mee te delen.

Bij gebrek aan een beslissing door de werknemer binnen de in het vorige lid bedoelde termijn, wordt de werknemer geacht ingeschreven te willen worden bij deze tewerkstellingscel.

Tenzij hij in toepassing van het eerste lid de beslissing van de werknemer heeft ontvangen om niet ingeschreven te willen worden bij de tewerkstellingscel, schrijft de directeur van de tewerkstellingscel deze werknemer in bij de tewerkstellingscel vanaf de dag waarop hij de beslissing van de werknemer ontvangt of, wanneer een beslissing door de werknemer ontbreekt, vanaf de dag die volgt op het einde van de termijn van zeven dagen bedoeld in het eerste lid.

De directeur deelt dit mee aan de werkgever in herstructurering.

§ 7. De paragrafen 2 tot 6 zijn niet van toepassing op de ontslagen werknemer bedoeld in artikel 9/1, § 2.

De werkgever in herstructurering moet aan de werknemer bedoeld in het vorige lid, uiterlijk binnen zeven dagen die volgen op de datum waarop de laatste arbeidsovereenkomst van deze werknemer een einde heeft genomen, een aangetekende brief sturen die tot doel heeft de werknemer te informeren over de diensten die door de tewerkstellingscel aangeboden kunnen worden en hem te informeren over de gevolgen van een inschrijving bij de tewerkstellingscel.

Le travailleur communique, par écrit, à l'employeur en restructuration, au plus tard le septième jour ouvrable qui suit la réception du courrier visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, sa décision concernant le fait qu'il souhaite ou non être inscrit auprès de la cellule pour l'emploi.

Est censé ne pas vouloir être inscrit auprès de la cellule pour l'emploi, le travailleur qui n'a pas communiqué, dans le délai visé à l'alinéa précédent, sa décision.

L'employeur en restructuration est tenu de communiquer au directeur de la cellule pour l'emploi à laquelle il participe, immédiatement ou dès la constitution de cette cellule pour l'emploi, la preuve de l'envoi du courrier visé à l'alinéa 2 ainsi que la décision du travailleur concernant sa participation à la cellule pour l'emploi ou l'absence de décision de la part du travailleur.

L'employeur en restructuration est également tenu de communiquer au directeur de la cellule pour l'emploi immédiatement ou dès la constitution de la cellule, les données d'identité de chaque travailleur licencié visé à l'article 9/1, § 2, ainsi que la date de la fin du dernier contrat de travail de chaque travailleur.

Pour le travailleur visé au présent paragraphe dont le contrat prend fin avant la constitution de la cellule visée à l'article 7, le directeur de la cellule inscrit le travailleur qui souhaite vouloir être inscrit au jour de la constitution de la cellule pour l'emploi.

Pour le travailleur visé au présent paragraphe dont le contrat prend fin à partir de la constitution de la cellule visée à l'article 7, le directeur de la cellule inscrit le travailleur qui souhaite vouloir être inscrit à partir du jour où il reçoit la décision du travailleur de vouloir être inscrit.

Lorsque le directeur de la cellule pour l'emploi constate qu'à la fin du dernier contrat de travail d'un travailleur licencié visé à l'article 9/1, § 2, le travailleur n'a pas été en mesure de prendre une décision en raison du fait que l'employeur n'a pas suivi la procédure visée à l'alinéa 2, il prend contact avec le travailleur qui dispose d'un délai de sept jours ouvrables pour lui communiquer sa décision concernant sa participation à la cellule pour l'emploi.

Est censé ne pas vouloir être inscrit auprès de la cellule pour l'emploi, le travailleur qui n'a pas communiqué, dans le délai visé à l'alinéa précédent, sa décision.

Le directeur de la cellule inscrit ce travailleur auprès de la cellule pour l'emploi à partir du jour où il reçoit la décision du travailleur de vouloir être inscrit auprès de la cellule.

Le directeur de la cellule pour l'emploi qui procède à l'inscription d'un travailleur visé par ce paragraphe avertit l'employeur en restructuration et le travailleur.

Le directeur de la cellule pour l'emploi adresse immédiatement au travailleur qu'il inscrit auprès de la cellule une attestation datée et signée qui reprend la date à partir de laquelle le travailleur est inscrit auprès de la cellule et le fait qu'il s'agit d'un travailleur visé à l'article 9/1, § 2.

§ 8. Le travailleur inscrit dans la cellule pour l'emploi conformément au paragraphe 5, 6 ou 7 et qui a à la date de l'annonce du licenciement collectif atteint au moins l'âge de quarante-cinq ans doit, pendant six mois, calculés de date à date, rester inscrit dans la cellule pour l'emploi.

Le travailleur inscrit dans la cellule pour l'emploi conformément au paragraphe 5, 6 ou 7 et qui a à la date de l'annonce du licenciement collectif n'a pas atteint au moins l'âge de quarante-cinq ans doit, pendant trois mois, calculés de date à date, rester inscrit dans la cellule pour l'emploi.

Les périodes d'occupation sont assimilées à une période d'inscription.

A l'issue de la période d'inscription de six mois visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> ou de la période de trois mois visée à l'alinéa 2, le directeur de la cellule pour l'emploi remet au travailleur une attestation datée et signée qui reprend la date à partir de laquelle le travailleur est inscrit auprès de la cellule et le fait que le travailleur est resté valablement inscrit conformément à l'alinéa 1<sup>er</sup> ou à l'alinéa 2.

§ 9. Le travailleur licencié dans le cadre de la restructuration qui est pris en considération pour une inscription auprès de la cellule pour l'emploi, est assimilé à un chômeur pour l'application des articles 51 à 53bis de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991, durant toute la période au cours de laquelle il doit être et rester inscrit dans la cellule pour l'emploi conformément au paragraphe 8.

De werknemer deelt, uiterlijk de zevende werkdag volgend op de dag waarop hij de brief bedoeld in het eerste lid heeft ontvangen, schriftelijk aan de werkgever in herstructurering zijn beslissing mee betreffende het feit of hij al dan niet wenst ingeschreven te worden bij de tewerkstellingscel.

De werknemer die zijn beslissing niet heeft meegedeeld binnen de termijn voorzien in het vorige lid, wordt geacht niet ingeschreven te willen worden bij de tewerkstellingscel.

De werkgever in herstructurering moet aan de directeur van de tewerkstellingscel waaraan hij deelneemt, onmiddellijk of vanaf de oprichting van deze tewerkstellingscel, het bewijs meedelen van de verzending van de brief bedoeld in het tweede lid, evenals de beslissing van de werknemer betreffende zijn deelname aan de tewerkstellingscel of het ontbreken van een beslissing door de werknemer.

De werkgever in herstructurering moet eveneens aan de directeur van de tewerkstellingscel, onmiddellijk of vanaf de oprichting van de cel, de identiteitsgegevens meedelen van elke ontslagen werknemer bedoeld in artikel 9/1, § 2, evenals de einddatum van de laatste arbeidsovereenkomst van elke werknemer.

Voor de werknemer bedoeld in deze paragraaf waarvan de overeenkomst een einde neemt vóór de oprichting van de cel bedoeld in artikel 7, schrijft de directeur van de tewerkstellingscel de werknemer die wenst ingeschreven te worden, in op de dag van de oprichting van de tewerkstellingscel.

Voor de werknemer bedoeld in deze paragraaf waarvan de overeenkomst een einde neemt vanaf de oprichting van de cel bedoeld in artikel 7, schrijft de directeur van de tewerkstellingscel de werknemer die wenst ingeschreven te worden, in vanaf de dag waarop hij de beslissing van de werknemer ontvangt om ingeschreven te willen worden.

Indien de directeur van de tewerkstellingscel vaststelt dat op het einde van de laatste arbeidsovereenkomst van een ontslagen werknemer bedoeld in artikel 9/1, § 2, de werknemer geen beslissing heeft kunnen nemen omdat de werkgever de procedure bedoeld in het tweede lid niet heeft gevolgd, neemt hij contact op met de werknemer die over een termijn van zeven werkdagen beschikt om hem zijn beslissing betreffende zijn deelname aan de tewerkstellingscel mee te delen.

De werknemer die zijn beslissing niet heeft meegedeeld binnen de termijn voorzien in het vorige lid, wordt geacht niet ingeschreven te willen worden bij de tewerkstellingscel.

De directeur van de cel schrijft deze werknemer in bij de tewerkstellingscel vanaf de dag waarop hij van de werknemer de beslissing ontvangt ingeschreven te willen worden bij de cel.

De directeur van de tewerkstellingscel die overgaat tot de inschrijving van een werknemer bedoeld in deze paragraaf, verwittigt de werkgever in herstructurering en de werknemer.

De directeur van de tewerkstellingscel maakt aan de werknemer die hij inschrijft bij de cel onmiddellijk een gedateerd en ondertekend attest over dat de datum vermeldt vanaf wanneer de werknemer ingeschreven is bij de cel en het feit dat het gaat om een werknemer bedoeld in artikel 9/1, § 2.

§ 8. De werknemer die overeenkomstig paragraaf 5, 6 of 7 ingeschreven is in de tewerkstellingscel, en die op de datum van aankondiging van het collectief ontslag minstens vijftien jaar is, moet gedurende zes maanden, gerekend van datum tot datum, ingeschreven blijven in de tewerkstellingscel.

De werknemer die conform paragraaf 5, 6 of 7 ingeschreven is in de tewerkstellingscel en die op de datum van aankondiging van het collectief ontslag minder dan vijftien jaar is, moet gedurende drie maanden, gerekend van datum tot datum, ingeschreven blijven in de tewerkstellingscel.

De tewerkstellingsperiodes worden gelijkgesteld met een periode van inschrijving.

Bij het verstrijken van de periode van inschrijving van zes maanden bedoeld in het eerste lid of van de periode van drie maanden bedoeld in het tweede lid, bezorgt de directeur van de tewerkstellingscel aan de werknemer een gedateerd en ondertekend attest dat de datum vermeldt vanaf wanneer de werknemer ingeschreven is bij de tewerkstellingscel en het feit dat de werknemer geldig ingeschreven is gebleven conform het eerste of tweede lid.

§ 9. De werknemer ontslagen in het kader van de herstructurering die in aanmerking komt voor een inschrijving bij de tewerkstellingscel, wordt gelijkgesteld met een werkloze voor de toepassing van de artikelen 51 tot 53bis van het voormeld koninklijk besluit van 25 november 1991, gedurende de ganse periode waarin hij overeenkomstig paragraaf 8 in de tewerkstellingscel moet ingeschreven zijn en blijven.

Dès qu'il est au courant du fait, le directeur de la cellule pour l'emploi communique au directeur du bureau du chômage de l'Office national compétent pour le lieu où le travailleur a sa résidence principale, le fait que :

1° le travailleur qui est inscrit auprès de la cellule pour l'emploi refuse de collaborer à ou d'accepter une offre d'outplacement;

2° le travailleur qui est inscrit auprès de la cellule pour l'emploi invoque une inaptitude au travail au sens de la législation relative à l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité pour refuser de collaborer à ou d'accepter une offre d'outplacement;

3° le travailleur qui est inscrit auprès de la cellule pour l'emploi refuse un emploi convenable au sens de l'article 51 de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991;

4° le travailleur qui doit s'inscrire auprès de la cellule pour l'emploi adresse à l'employeur ou au directeur de la cellule pour l'emploi la décision visée au paragraphe 3, alinéa 1<sup>er</sup> de ne pas vouloir s'inscrire auprès de la cellule pour l'emploi.

Pour l'application de l'alinéa 2, 1°, est assimilé à un refus d'outplacement, le fait d'adopter une attitude telle que le déroulement de l'outplacement est rendu impossible.

Pour l'application de l'alinéa 2, 3°, est assimilé à un refus d'emploi le refus d'une formation proposée directement ou indirectement dans le cadre des mesures d'accompagnement mises en œuvre par la cellule pour l'emploi. »

**Art. 11.** L'article 11 du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 28 mars 2007, est remplacé par ce qui suit :

« Art. 11. Le travailleur licencié visé à l'article 36, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi qui s'est inscrit auprès de la cellule pour l'emploi dans les délais prévus à l'article 10 et qui à l'annonce du licenciement collectif a atteint au moins l'âge de quarante-cinq ans, reçoit, chaque premier jour ouvrable suivant la fin du mois calendrier, de la part de l'employeur en restructuration, et ce pendant six mois au maximum, calculé de date à date, l'indemnité de reclassement.

Le travailleur licencié visé à l'article 36, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi qui s'est inscrit auprès de la cellule pour l'emploi dans les délais prévus à l'article 10 et qui à l'annonce du licenciement collectif n'a pas atteint au moins l'âge de 45 ans, reçoit, chaque premier jour ouvrable suivant la fin du mois calendrier, de la part de l'employeur en restructuration, et ce pendant trois mois au maximum, calculé de date à date, l'indemnité de reclassement.

Le travailleur licencié dans le cadre de la restructuration qui refuse de s'inscrire, auprès de la cellule pour l'emploi, conserve toutefois le droit à l'indemnité de congé en application de la loi précitée du 3 juillet 1978.

Le montant de l'indemnité mensuelle de reclassement est fixé au moment de la fin du contrat de travail et est calculé de la même manière que l'indemnité de congé qui aurait été due. »

**Art. 12.** L'article 12 du même arrêté est abrogé.

**Art. 13.** L'article 13 du même arrêté est abrogé.

**Art. 14.** L'article 14 du même arrêté est abrogé.

**Art. 15.** Dans l'article 15 du même arrêté, l'alinéa 1<sup>er</sup> est remplacé par ce qui suit :

« L'employeur en restructuration qui, en application de l'article 38 de la loi, souhaite obtenir le remboursement partiel de l'indemnité de reclassement payée à l'ouvrier, doit, à cet effet, introduire, au plus tôt à la fin de la période totale couverte par l'indemnité de reclassement payée à cet ouvrier et au plus tard à la fin du sixième mois qui suit la fin de la période totale couverte par l'indemnité de reclassement payée à cet ouvrier, une requête en remboursement auprès de l'Office national, conformément à la procédure prescrite par celui-ci. »

**Art. 16.** Dans le même arrêté il est inséré un article 15/1 rédigé comme suit :

« Art. 15/1. § 1<sup>er</sup>. La cellule pour l'emploi est tenue de communiquer à l'administration centrale de l'Office national, les données d'identité de tous les travailleurs licenciés dans le cadre de la restructuration inscrits auprès de la cellule pour l'emploi, ainsi que la date d'inscription auprès de la cellule pour l'emploi.

La cellule pour l'emploi est ensuite tenue d'informer sans délai l'administration centrale de l'Office national de toutes les modifications ayant trait aux données des travailleurs mentionnés à l'alinéa précédent.

Van zodra hij op de hoogte is van het feit, deelt de directeur van de tewerkstellingscel aan de directeur van het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst, bevoegd voor de plaats waar de werknemer zijn hoofdverblijfplaats heeft, mee dat :

1° de werknemer die is ingeschreven bij de tewerkstellingscel, weigert om mee te werken aan of in te gaan op een aanbod tot outplacementbegeleiding;

2° de werknemer die is ingeschreven bij de tewerkstellingscel, een arbeidsongeschiktheid inroept in de zin van de wetgeving op de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering om te weigeren om mee te werken aan of in te gaan op een aanbod tot outplacementbegeleiding;

3° de werknemer die is ingeschreven bij de tewerkstellingscel, een passende dienstbetrekking weigert in de zin van artikel 51 van voormeld koninklijk besluit van 25 november 1991;

4° de werknemer die zich moet inschrijven bij de tewerkstellingscel, naar de werkgever of de directeur van de tewerkstellingscel de beslissing stuurt, bedoeld in paragraaf 3, eerste lid, om zich niet te willen inschrijven bij de tewerkstellingscel.

Het feit een dusdanige houding aan te nemen dat het verloop van outplacement onmogelijk is geworden, wordt voor de toepassing van het tweede lid, 1°, gelijkgesteld met een weigering van outplacement.

Het weigeren van een opleiding die rechtstreeks of onrechtstreeks werd voorgesteld in het kader van begeleidingsmaatregelen uitgevoerd door de tewerkstellingscel wordt voor de toepassing van het tweede lid, 3° gelijkgesteld met een weigering van een dienstbetrekking. »

**Art. 11.** Artikel 11 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 28 maart 2007, wordt vervangen als volgt :

« Art. 11. De ontslagen werknemer bedoeld in artikel 36, eerste lid, van de wet die zich heeft ingeschreven bij de tewerkstellingscel binnen de termijnen voorzien in artikel 10 en die op de aankondiging van het collectief ontslag minstens vijfenvestig jaar is, ontvangt van de werkgever in herstructurering, elke eerste werkdag volgend op het einde van de kalendermaand, de inschakelingsvergoeding en dit gedurende maximaal zes maanden, gerekend van datum tot datum.

De ontslagen werknemer bedoeld in artikel 36, eerste lid, van de wet die zich heeft ingeschreven bij de tewerkstellingscel binnen de termijnen voorzien in artikel 10 en die op de aankondiging van het collectief ontslag minder dan vijfenvestig jaar is, ontvangt van de werkgever in herstructurering, elke eerste werkdag volgend op het einde van de kalendermaand, de inschakelingsvergoeding en dit gedurende maximaal drie maanden, gerekend van datum tot datum.

De werknemer ontslagen in het kader van de herstructurering die weigert zich in te schrijven bij de tewerkstellingscel, behoudt evenwel het recht op de opzeggingsvergoeding in toepassing van de voormelde wet van 3 juli 1978.

Het bedrag van de maandelijkse inschakelingsvergoeding wordt bepaald op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst en wordt op dezelfde wijze berekend als de opzeggingsvergoeding die verschuldigd zou zijn geweest. »

**Art. 12.** Artikel 12 van hetzelfde besluit wordt opgeheven.

**Art. 13.** Artikel 13 van hetzelfde besluit wordt opgeheven.

**Art. 14.** Artikel 14 van hetzelfde besluit wordt opgeheven.

**Art. 15.** In artikel 15 van hetzelfde besluit wordt het eerste lid vervangen als volgt :

« De werkgever in herstructurering die, in toepassing van artikel 38 van de wet, de gedeeltelijke terugbetaling wil bekomen van de aan de arbeider betaalde inschakelingsvergoeding, moet hiertoe bij de Rijksdienst, overeenkomstig de door die dienst voorgeschreven procedure, een vordering tot terugbetaling indienen, ten vroegste op het einde van de totale periode gedekt door de inschakelingsvergoeding betaald aan deze arbeider en ten laatste op het einde van de zesde maand volgend op het einde van de totale periode gedekt door de inschakelingsvergoeding betaald aan deze arbeider. »

**Art. 16.** In hetzelfde besluit wordt een artikel 15/1 ingevoegd luidende :

« Art. 15/1. § 1. De tewerkstellingscel moet het hoofdbestuur van de Rijksdienst de identiteitsgegevens te bezorgen van alle werknemers ontslagen in het kader van de herstructurering en ingeschreven bij de tewerkstellingscel, alsook de datum van inschrijving bij de tewerkstellingscel.

De tewerkstellingscel moet daarna het hoofdbestuur van de Rijksdienst onverwijld in kennis te stellen van alle wijzigingen die betrekking hebben op de gegevens van de werknemers vermeld in het vorige lid.



L'Office national détermine ce qu'il convient d'entendre par données d'identité de même que les modalités de cette transmission de données.

§ 2. Après réception des données complètes visées au paragraphe 1<sup>er</sup> et de la décision du Ministre de l'Emploi visée à l'article 9, alinéa 7 et après contrôle de ces données, l'Office national remet spontanément au travailleur licencié dans le cadre de la restructuration, et inscrit auprès de la cellule pour l'emploi, une "carte de réduction restructurations" avec une durée de validité de la date de l'annonce du licenciement collectif jusqu'à douze mois, calculés de date à date, suivant la date de l'inscription dans la cellule pour l'emploi.

Le travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration n'a droit qu'une seule fois à une carte de réduction restructurations dans le cadre de cette restructuration.

La carte de réduction restructurations est valable chez tout nouvel employeur. Pendant sa période de validité, le travailleur peut toujours obtenir une copie de la carte de réduction restructurations.

Le modèle et le contenu de la carte de réduction restructurations sont fixés par l'Office national.

L'Office national fournit les données concernant les cartes de réduction restructurations aux organismes chargés de la perception et des recouvrements des cotisations de sécurité sociale. »

**Art. 17.** Dans le même arrêté il est inséré un article 15/2 rédigé comme suit :

« Art. 15/2. § 1<sup>er</sup> L'employeur en restructuration peut obtenir une intervention dans les frais d'outplacement pour un travailleur licencié dans le cadre de la restructuration à qui une carte de réduction a été délivrée pour autant que ce travailleur se trouve dans une des situations suivantes :

1<sup>o</sup> Le travailleur qui, pendant la période d'inscription auprès de la cellule pour l'emploi visée à l'article 10, § 8, alinéa 1<sup>er</sup> ou alinéa 2, a suivi de façon effective au moins trente heures de procédure d'outplacement au sens de l'article 6;

2<sup>o</sup> Le travailleur qui pendant la période de validité de cette carte de réduction, a été lié au minimum pendant cent vingt jours calendriers par un ou plusieurs contrats de travail avec un ou plusieurs nouveaux employeurs et qui dans la période entre l'inscription dans la cellule pour l'emploi et la reprise de travail a suivi de façon effective au moins trente heures de procédure d'outplacement au sens de l'article 6.

§ 2. L'intervention dans les frais d'outplacement visé au paragraphe 1<sup>er</sup> est limité aux frais d'accompagnement de l'outplacement effectués entre la date d'inscription du travailleur à la cellule pour l'emploi et le dernier jour de validité de la carte de réduction.

Sans préjudice de l'application de l'alinéa précédent, l'intervention dans les frais se limite aux frais d'outplacement réellement engagés, entendant par là les frais d'outplacement que le prestataire de services facture à l'employeur via la cellule pour l'emploi et que l'employeur ne peut recouvrer auprès d'un autre organisme ou instance, privé ou public, belge ou internationale, en particulier une Région, une Communauté, un fonds sectoriel, un fonds de sécurité d'existence ou un fonds européen.

Pour l'application de l'alinéa précédent, l'intervention dans les frais d'outplacement peut également porter sur les frais d'outplacement qui, dans le cadre de la restructuration, sont pris en charge, sur base d'une convention collective de travail conclue au sein d'une Commission paritaire ou d'une Sous-Commission paritaire de cette Commission paritaire, par une instance sectorielle à la quelle l'employeur en restructuration ressortit que cette instance ne peut recouvrer auprès d'un autre organisme ou instance, privé ou public, belge ou internationale, en particulier une Région, une Communauté ou un fonds européen.

§ 3. L'intervention dans les frais d'outplacement visé au paragraphe 1<sup>er</sup> est, pour chaque travailleur visé au paragraphe 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> et qui, à l'annonce du licenciement collectif n'a pas atteint au moins l'âge de 45 ans, limité à un maximum de 500 euros.

L'intervention dans les frais d'outplacement visé au paragraphe 1<sup>er</sup> est, pour chaque travailleur visé au paragraphe 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> et qui, à l'annonce du licenciement collectif a atteint au moins l'âge de 45 ans, limité à un maximum de 1.000 euros.

L'intervention dans les frais d'outplacement visé au paragraphe 1<sup>er</sup> est, pour chaque travailleur visé au paragraphe 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup> et qui, à l'annonce du licenciement collectif n'a pas atteint au moins l'âge de 45 ans, limité à un maximum de 1.000 euros.

De Rijksdienst bepaalt wat dient verstaan onder identiteitsgegevens, alsook de modaliteiten van deze gegevenstransmissie.

§ 2. Na ontvangst van de volledige gegevens bedoeld in paragraaf 1 en van de beslissing van de Minister van Werk bedoeld in artikel 9, zevende lid en na controle van deze gegevens, bezorgt de Rijksdienst spontaan aan de werknemer ontslagen in het kader van een herstructurering en ingeschreven bij de tewerkstellingscel een "verminderingsskaart herstructureringen", met een geldigheidsduur vanaf de datum van de aankondiging van het collectief ontslag tot twaalf maanden, gerekend van datum tot datum, volgend op de datum van de inschrijving in de tewerkstellingscel.

De werknemer ontslagen in het kader van een herstructurering heeft in het kader van die herstructurering slechts eenmaal recht op een verminderingsskaart herstructureringen.

De verminderingsskaart herstructureringen is geldig bij elke nieuwe werkgever. Gedurende zijn geldigheidsperiode kan de werknemer steeds een kopie van de verminderingsskaart herstructureringen krijgen.

Het model en de inhoud van de verminderingsskaart herstructureringen worden vastgesteld door de Rijksdienst.

De Rijksdienst bezorgt de gegevens betreffende de verminderingsskaarten herstructureringen aan de instellingen belast met de inning en de invorderingen van de sociale zekerheidsbijdragen. »

**Art. 17.** In hetzelfde besluit wordt een artikel 15/2 ingevoegd luidende :

« Art. 15/2. § 1. De werkgever in herstructurering kan een tegemoetkoming krijgen in de outplacementkost voor een werknemer ontslagen in het kader van de herstructurering aan wie een verminderingsskaart werd uitgereikt voor zover deze werknemer zich in één van de volgende situaties bevindt :

1<sup>o</sup> De werknemer die tijdens de periode van inschrijving bij de tewerkstellingscel bedoeld in artikel 10, § 8, eerste of tweede lid effectief minstens dertig uren outplacementbegeleiding in de zin van artikel 6 gevolgd heeft;

2<sup>o</sup> De werknemer die tijdens de geldigheidsperiode van deze verminderingsskaart gedurende minstens honderd twintig kalenderdagen verbonden geweest is door één of meerdere arbeidsovereenkomsten met één of meerdere nieuwe werkgevers en die gedurende de periode tussen de inschrijving bij de tewerkstellingscel en de werkherhvatting effectief minstens dertig uren outplacementbegeleiding in de zin van artikel 6 gevolgd heeft.

§ 2. De tegemoetkoming in de outplacementkost bedoeld in paragraaf 1 is beperkt tot de outplacementkost voor de outplacementbegeleiding die plaatsvond tussen de datum van inschrijving van de werknemer bij de tewerkstellingscel en de laatste geldigheidsdag van de verminderingsskaart.

Onverminderd de toepassing van het vorige lid is de tegemoetkoming in de outplacementkost beperkt tot de werkelijk gemaakte outplacementkost, waaronder verstaan wordt de outplacementkost die de dienstverlener via de tewerkstellingscel aan de werkgever factureert, en die de werkgever niet kan verhalen op een andere instantie of organisme, privaot of publiek, Belgisch of internationaal, inzonderheid een Gewest, een Gemeenschap, een sectorfonds, een fonds voor bestaanszekerheid of een Europees fonds.

Voor de toepassing van het vorige lid kan de tegemoetkoming in de outplacementkosten eveneens betrekking hebben op de outplacementkosten die, in het kader van de herstructurering, op basis van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een Paritair Comité of onder één Paritair Subcomité van dit paritair Comité, gedragen worden door een sectorale instantie waaronder de werkgever in herstructurering ressorteert en die deze sectorale instantie niet kan verhalen op een andere instantie of organisme, privaot of publiek, Belgisch of internationaal, inzonderheid een Gewest, een Gemeenschap of een Europees fonds.

§ 3. De tegemoetkoming in de outplacementkost bedoeld in paragraaf 1 is voor elke werknemer bedoeld in paragraaf 1, 1<sup>o</sup> en die, op de aankondiging van het collectief ontslag minder dan vijfenveertig jaar is, beperkt tot maximaal 500 euro.

De tegemoetkoming in de outplacementkost bedoeld in paragraaf 1 is voor elke werknemer bedoeld in paragraaf 1, 1<sup>o</sup> en die, op de aankondiging van het collectief ontslag minstens vijfenveertig jaar is, beperkt tot maximaal 1.000 euro.

De tegemoetkoming in de outplacementkost bedoeld in paragraaf 1 is voor elke werknemer bedoeld in paragraaf 1, 2<sup>o</sup> en die, op de aankondiging van het collectief ontslag minder dan vijfenveertig jaar is, beperkt tot maximaal 1.000 euro.

L'intervention dans les frais d'outplacement visé au paragraphe 1<sup>er</sup> est, pour chaque travailleur visé au paragraphe 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup> et qui, à l'annonce du licenciement collectif, a atteint au moins l'âge de 45 ans, limité à un maximum de 2.000 euros.

§ 4. A l'issue de la durée de validité de la carte de réduction, l'Office national vérifie pour tout travailleur à qui une carte de réduction a été délivrée s'il a été satisfait aux conditions du paragraphe 1<sup>er</sup>. L'Office se base à cette fin sur les données de mise à l'emploi telles que déclarées à l'Office national de Sécurité sociale par le nouvel employeur.

Après l'examen visé à l'alinéa précédent, l'Office national communique à l'employeur en restructuration si celui-ci peut entrer en ligne de compte ou non pour le remboursement des frais d'outplacement.

§ 5. Après réception de la communication visée au paragraphe 4, alinéa 2, l'employeur en restructuration ou l'instance sectorielle à laquelle l'employeur en restructuration ressortit visée au paragraphe 2, alinéa 3 qui souhaite obtenir le remboursement des frais d'outplacement des travailleurs qui figurent sur la communication visée, introduit à cette fin une demande auprès de l'administration centrale de l'Office national.

Cette demande mentionne pour tout travailleur les données suivantes :

1<sup>o</sup> la preuve que le travailleur répond à la condition visée au paragraphe 1<sup>er</sup>;

2<sup>o</sup> le montant des frais d'outplacement à rembourser, fixé conformément aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 2;

3<sup>o</sup> le contenu des actions qui ont généré les frais d'outplacement visé au 2<sup>o</sup>.

§ 6. L'Office national examine pour les travailleurs à qui le remboursement est demandé si ceux-ci remplissent, conformément à la communication antérieure de l'Office national à l'employeur en restructuration, les conditions de remboursement. L'Office national vérifie si le montant des frais d'outplacement réclamé a été fixé conformément aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 2.

Le prestataire de services est tenu, sur simple demande, de fournir à l'Office national une copie des frais d'outplacement facturés à l'employeur en restructuration ou à l'instance sectorielle à laquelle l'employeur en restructuration ressortit visée au paragraphe 2, alinéa 3 pour chaque travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration.

La cellule pour l'emploi est tenue, sur simple demande, de fournir à l'Office national tous les renseignements qui peuvent être utiles à l'Office national lors de la vérification de la demande de l'employeur en restructuration ou de l'instance sectorielle à laquelle l'employeur en restructuration ressortit visée au paragraphe 2, alinéa 3.

§ 7. L'Office national rembourse, après vérification, le montant remboursable à l'employeur en restructuration ou à l'instance sectorielle à laquelle l'employeur en restructuration ressortit visée au paragraphe 2, alinéa 3, au plus tard dans les trois mois suivant la demande visée au paragraphe 5, alinéa 1<sup>er</sup>.

Pour les travailleurs pour lesquels l'Office national décide de ne pas pouvoir procéder au remboursement ou de ne pouvoir rembourser qu'un montant inférieur à celui demandé par l'employeur en restructuration ou par l'instance sectorielle à laquelle l'employeur en restructuration ressortit visée au paragraphe 2, alinéa 3, l'Office national en avise l'entreprise au moyen d'une décision motivée.

L'employeur en restructuration ou l'instance sectorielle à laquelle l'employeur en restructuration ressortit visée au paragraphe 2, alinéa 3 peut, si elle conteste la décision de l'Office national, renvoyer dans le mois suivant la réception de cette décision, le dossier à l'Office national accompagné des motifs de la contestation. L'Office national rend une décision définitive dans le mois après avoir pris connaissance des motifs de l'employeur en restructuration ou de l'instance sectorielle à laquelle l'employeur en restructuration ressortit visée au paragraphe 2, alinéa 3. »

CHAPITRE 2. — *Modifications de l'arrêté royal du 16 juillet 2004 visant à promouvoir l'emploi de travailleurs licenciés dans le cadre de restructurations*

**Art. 18.** A l'arrêté royal du 16 juillet 2004 visant à promouvoir l'emploi de travailleurs licenciés dans le cadre de restructurations, modifié par l'arrêté royal du 28 mars 2007, les modifications suivantes sont apportées :

1<sup>o</sup> les articles 1 à 10 sont abrogés;

2<sup>o</sup> les articles 14 à 15 sont abrogés.

De tegemoetkoming in de outplacementkost bedoeld in paragraaf 1 is voor elke werknemer bedoeld in paragraaf 1, 2<sup>o</sup> en die, op de aankondiging van het collectief ontslag minstens vijfenveertig jaar is, beperkt tot maximaal 2.000 euro.

§ 4. Na afloop van de geldigheidsduur van de verminderskaart ziet de Rijksdienst voor elke werknemer aan wie een verminderskaart werd uitgereikt na of voldaan is aan de voorwaarden van paragraaf 1. De Rijksdienst baseert zich hierbij, op de tewerkstellingsgegevens zoals door de nieuwe werkgever aangegeven bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Na het nazicht bedoeld in het vorige lid deelt de Rijksdienst aan de werkgever in herstructurering mee of deze al dan niet in aanmerking komt voor terugbetaling van de outplacementkost.

§ 5. Na ontvangst van de mededeling bedoeld in paragraaf 4, tweede lid, doet de werkgever in herstructurering of de sectorale instantie bedoeld in paragraaf 2, derde lid waaronder de werkgever in herstructurering ressorteert, die de terugbetaling wenst te bekomen van de outplacementkost voor de werknemers die voorkomen op de bedoelde mededeling, hiertoe een aanvraag bij het hoofdbestuur van de Rijksdienst.

Deze aanvraag vermeldt voor elke werknemer de volgende gegevens :

1<sup>o</sup> het bewijs dat de werknemer voldoet aan de voorwaarde van paragraaf 1;

2<sup>o</sup> het terug te betalen bedrag aan outplacementkost, vastgesteld overeenkomstig de paragrafen 1 en 2;

3<sup>o</sup> de inhoud van de acties die hebben geleid tot de outplacementkosten bedoeld in 2<sup>o</sup>.

§ 6. De Rijksdienst gaat voor de werknemers voor wie de terugbetaling wordt gevraagd, na of deze overeenkomstig de vroegere mededeling van de Rijksdienst aan de werkgever in herstructurering voldoen aan de voorwaarden voor terugbetaling. De Rijksdienst gaat na of het teruggevorderde bedrag aan outplacementkost werd vastgesteld overeenkomstig de paragrafen 1 en 2.

De dienstverlener moet de Rijksdienst, op eenvoudig verzoek, voor elke werknemer ontslagen in het kader van een herstructurering, een afschrift bezorgen van de aan de werkgever in herstructurering of aan de sectorale instantie waaronder de werkgever in herstructurering ressorteert bedoeld in paragraaf 2, derde lid gefactureerde outplacementkost.

De tewerkstellingscel moet de Rijksdienst, op eenvoudig verzoek, alle inlichtingen verstrekken die de Rijksdienst van nut kunnen zijn bij het nazicht van de aanvraag van de werkgever in herstructurering of van de sectorale instantie bedoeld in paragraaf 2, derde lid waaronder de werkgever in herstructurering ressorteert.

§ 7. Na verificatie betaalt de Rijksdienst het terugbetaalbare bedrag terug aan de werkgever in herstructurering of aan de sectorale instantie bedoeld in paragraaf 2, derde lid 3 waaronder de werkgever in herstructurering ressorteert uiterlijk binnen drie maanden na de aanvraag bedoeld in paragraaf 5, eerste lid.

Voor de werknemers waarvoor de Rijksdienst beslist niet te kunnen overgaan tot terugbetaling of slechts te kunnen overgaan tot de terugbetaling van een lager bedrag dan datgene wat de werkgever in herstructurering of de sectorale instantie bedoeld in paragraaf 2, derde lid waaronder de werkgever in herstructurering ressorteert vroeg, deelt de Rijksdienst hem dit mee bij gemotiveerde beslissing.

Indien hij de beslissing van de Rijksdienst betwist, kan de werkgever in herstructurering of de sectorale instantie bedoeld in paragraaf 2, derde lid waaronder de werkgever in herstructurering ressorteert het dossier binnen de maand na ontvangst van deze beslissing terugsturen naar de Rijksdienst vergezeld van de motieven tot betwisting. De Rijksdienst neemt een definitieve beslissing binnen de maand na kennisname van de motieven van de werkgever in herstructurering of van de sectorale instantie bedoeld in paragraaf 2, derde lid waaronder de werkgever in herstructurering ressorteert. »

HOOFDSTUK 2. — *Wijzigingen in het koninklijk besluit van 16 juli 2004 tot bevordering van de tewerkstelling van werknemers ontslagen in het kader van herstructureringen*

**Art. 18.** In het koninklijk besluit van 16 juli 2004 tot bevordering van de tewerkstelling van werknemers ontslagen in het kader van herstructureringen, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 28 maart 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1<sup>o</sup> de artikelen 1 tot 10 worden opgeheven;

2<sup>o</sup> de artikelen 14 tot 15 worden opgeheven.

CHAPITRE 3. — *Modifications de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage*

**Art. 19.** A l'article 51 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, remplacé par l'arrêté royal du 29 juin 2000 et modifié par les arrêtés royaux des 30 novembre 2001, 9 mars 2006, 28 mars 2007, 14 juin 2007 et 13 juillet 2008, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans le § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, 7°, les mots « ou par une cellule pour l'emploi à laquelle l'employeur participe » sont abrogés;

2° le § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, 8° est remplacé par ce qui suit :

« 8° le fait pour un travailleur de ne pas s'inscrire, lorsqu'il y est obligé, dans les délais fixés en vertu de l'article 34 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, auprès d'une cellule pour l'emploi à laquelle l'employeur participe ou de ne pas être resté inscrit auprès de cette cellule pour l'emploi pendant la période fixée en vertu du même article 34 de la loi précitée du 23 décembre 2005; »;

3° dans le § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, il est inséré un 10° rédigé comme suit :

« 10° le fait de refuser de collaborer ou d'accepter une proposition d'outplacement organisé par une cellule pour l'emploi à laquelle l'employeur participe. »;

4° le § 1<sup>er</sup>, alinéa 4 est abrogé;

5° dans le § 1<sup>er</sup>, alinéa 6, qui devient l'alinéa 5, les mots « et l'alinéa 4 » sont abrogés;

6° dans le § 1<sup>er</sup>, alinéa 8, qui devient l'alinéa 7, les mots « et l'alinéa 4 » sont abrogés;

7° un alinéa rédigé comme suit est inséré entre les anciens alinéas 8 et 9 du § 1<sup>er</sup>, qui deviennent les alinéas 7 et 8 :

« Pour l'application de l'alinéa 2, 10° il faut entendre par outplacement, l'outplacement visé à l'article 6 de l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations. »;

8° dans le § 1<sup>er</sup>, alinéa 9, les mots « et 10°, et le huitième » sont insérés entre les mots « l'alinéa 2, 8° » et les mots « et le dernier alinéa »;

9° dans le § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, 3°, les mots « alinéa 9 » sont remplacés par les mots « alinéas 7 et 8 ».

**Art. 20.** A l'article 52bis du même arrêté, inséré par l'arrêté royal du 2 octobre 1992, remplacé par l'arrêté royal du 29 juin 2000 et modifié par les arrêtés royaux des 9 mars 2006 et 28 mars 2007, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans le § 1<sup>er</sup>, 5°, les mots "ou par une cellule pour l'emploi à laquelle l'employeur participe" sont abrogés;

2° le § 1<sup>er</sup>, 6° est remplacé par ce qui suit :

« 6° le fait pour un travailleur de ne pas s'inscrire, lorsqu'il y est obligé, dans les délais fixés en vertu de l'article 34 de la loi précitée du 23 décembre 2005, auprès d'une cellule pour l'emploi à laquelle l'employeur participe ou de ne pas être resté inscrit auprès de cette cellule pour l'emploi pendant la période fixée en vertu du même article 34 de la loi précitée du 23 décembre 2005; »;

3° dans le § 1<sup>er</sup>, il est inséré un 8° rédigé comme suit :

« 8° le fait de refuser de collaborer ou d'accepter une proposition d'outplacement organisé par une cellule pour l'emploi à laquelle l'employeur participe. »;

4° dans le § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, 4°, les mots "ou par une cellule pour l'emploi à laquelle l'employeur participe" sont abrogés;

5° le § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, 5° est remplacé par ce qui suit :

« 5° le fait pour un travailleur de ne pas s'inscrire, lorsqu'il y est obligé, dans les délais fixés en vertu de l'article 34 de la loi précitée du 23 décembre 2005, auprès d'une cellule pour l'emploi à laquelle l'employeur participe ou de ne pas être resté inscrit auprès de cette cellule pour l'emploi pendant la période fixée en vertu du même article 34 de la loi précitée du 23 décembre 2005, au sens de l'article 51, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, 8°, avec l'intention de pouvoir bénéficier ou de pouvoir continuer à bénéficier d'allocations; »;

HOOFDSTUK 3. — *Wijzigingen in het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering*

**Art. 19.** In artikel 51 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, vervangen bij het koninklijk besluit van 29 juni 2000 en gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 30 november 2001, 9 maart 2006, 28 maart 2007, 14 juni 2007 en 13 juli 2008, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in § 1, tweede lid, 7° worden de woorden "of door een tewerkstellingscel waaraan de werkgever deelneemt" opgeheven;

2° § 1, tweede lid, 8° wordt vervangen als volgt :

« 8° het feit als werknemer zich niet in te schrijven, wanneer hij daartoe verplicht is, binnen de termijnen bepaald krachtens artikel 34 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, bij een tewerkstellingscel waaraan de werkgever deelneemt of niet ingeschreven te zijn gebleven in die tewerkstellingscel gedurende de periode bepaald krachtens hetzelfde artikel 34 van de voormelde wet van 23 december 2005; »;

3° in § 1, tweede lid, wordt een 10° ingevoegd luidende :

« 10° het feit te weigeren mee te werken aan of in te gaan op een aanbod tot outplacementbegeleiding georganiseerd door een tewerkstellingscel waaraan de werkgever deelneemt. »;

4° § 1, vierde lid wordt opgeheven;

5° in § 1, zesde lid, dat het vijfde lid wordt, worden de woorden "en het vierde lid" opgeheven;

6° in § 1, achtste lid, dat het zevende lid wordt, worden de woorden "en het vierde lid" opgeheven;

7° tussen het vroegere achtste en negende lid van § 1, die het zevende en achtste lid worden, wordt een lid ingevoegd, luidende :

« Voor de toepassing van het tweede lid, 10° wordt onder outplacementbegeleiding verstaan de outplacementbegeleiding bedoeld in artikel 6 van het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructureren. »;

8° in § 1, negende lid worden de woorden "en 10°, en het achtste" ingevoegd tussen de woorden "het tweede lid, 8°" en de woorden "en het laatste lid";

9° in § 2, eerste lid, 3° worden de woorden "negende lid" vervangen door de woorden "zevende en achtste lid".

**Art. 20.** In artikel 52bis van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 2 oktober 1992, vervangen bij het koninklijk besluit van 29 juni 2000 en gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 9 maart 2006 en 28 maart 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in § 1, 5° worden de woorden "of door een tewerkstellingscel waaraan de werkgever deelneemt" opgeheven;

2° § 1, 6° wordt vervangen als volgt :

« 6° het feit als werknemer zich niet in te schrijven, wanneer hij daartoe verplicht is, binnen de termijnen bepaald krachtens artikel 34 van de voormelde wet van 23 december 2005, bij een tewerkstellingscel waaraan de werkgever deelneemt of niet ingeschreven te zijn gebleven in die tewerkstellingscel gedurende de periode bepaald krachtens hetzelfde artikel 34 van de voormelde wet van 23 december 2005; »;

3° in § 1 wordt een 8° ingevoegd luidende :

« 8° het feit te weigeren mee te werken aan of in te gaan op een aanbod tot outplacementbegeleiding georganiseerd door een tewerkstellingscel waaraan de werkgever deelneemt. »;

4° in § 2, eerste lid, 4° worden de woorden "of door een tewerkstellingscel waaraan de werkgever deelneemt" opgeheven;

5° § 2, eerste lid, 5° wordt vervangen als volgt :

« 5° het feit als werknemer zich niet in te schrijven, wanneer hij daartoe verplicht is, binnen de termijnen bepaald krachtens artikel 34 van de voormelde wet van 23 december 2005, bij een tewerkstellingscel waaraan de werkgever deelneemt of niet ingeschreven te zijn gebleven in die tewerkstellingscel gedurende de periode bepaald krachtens hetzelfde artikel 34 van de voormelde wet van 23 december 2005, in de zin van artikel 51, § 1, tweede lid, 8°, met het opzet uitkeringen te kunnen genieten of te kunnen blijven genieten; »;

6° dans le § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, il est inséré un 7° rédigé comme suit :

« 7° le fait de refuser de collaborer ou d'accepter une proposition d'outplacement organisé par une cellule pour l'emploi à laquelle l'employeur participe, au sens de l'article 51, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, 10°, avec l'intention de pouvoir bénéficier ou de pouvoir continuer à bénéficier d'allocations. ».

**Art. 21.** A l'article 89, § 2, du même arrêté, rétabli par l'arrêté royal du 27 mai 2002 et modifié par les arrêtés royaux des 28 février 2003 et 13 juillet 2008, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans l'alinéa 1<sup>er</sup>, le "9°" est remplacé par "10°";

2° les alinéas 2 et 3 sont remplacés par ce qui suit :

« Le travailleur qui bénéficie d'une dispense en application de l'alinéa 1<sup>er</sup> mais qui s'inscrit sur une base volontaire auprès d'une cellule pour l'emploi à laquelle l'employeur participe et le travailleur qui était tenu de s'inscrire auprès d'une cellule pour l'emploi à laquelle l'employeur participe mais qui, pendant la période d'inscription dans la cellule pour l'emploi, entre dans les conditions pour obtenir la dispense en application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, restent, pour les événements qui se produisent pendant la période d'inscription auprès de la cellule pour l'emploi, toutefois soumis à l'application des articles 51, 56 et 58.

Le travailleur qui bénéficie d'une dispense en application de l'alinéa 1<sup>er</sup> mais qui prétend sur une base volontaire à un accompagnement d'outplacement organisé par l'employeur et le travailleur qui était tenu d'accepter l'accompagnement d'outplacement organisé par l'employeur mais qui, pendant la période d'accompagnement d'outplacement, entre dans les conditions pour obtenir la dispense en application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, restent, pour les événements qui se produisent pendant la période d'accompagnement d'outplacement, toutefois soumis à l'application des articles 51, 56 et 58. »

**Art. 22.** Dans l'article 114 du même arrêté est inséré un paragraphe 7, rédigé comme suit :

« § 7. Par dérogation aux paragraphes 1<sup>er</sup> à 5, pour le chômeur complet qui était un travailleur visé à l'article 31, alinéa 4, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, le montant journalier de l'allocation de chômage est, pendant la période d'inscription dans la cellule pour l'emploi en application de l'article 34 de la loi précitée du 23 décembre 2005 mais limitée à la période visée à l'article 36, alinéa 2 de la loi précitée du 23 décembre 2005, fixée au pourcentage de la rémunération journalière moyenne visée au paragraphe précédent et compte tenu du montant limite C visé à l'article 111, alinéa 4, 2°. »

**CHAPITRE 4.** — *Modifications dans l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations*

**Art. 23.** L'article 17, § 4, 3°, de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du pacte de solidarité entre les générations est remplacé par ce qui suit :

« 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, en ce qui concerne les employeurs visés à l'article 5, alinéa 1<sup>er</sup> ou alinéa 3 de l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations et les employeurs visés exclusivement à l'article 5, alinéa 2 ou alinéa 5 de l'arrêté royal précité du 9 mars 2006 qui ont décidé de mettre en place d'une cellule pour l'emploi ou de collaborer 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, au moins :

a) la mise en place 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;

6° in § 2, eerste lid wordt een 7° ingevoegd luidende :

« 7° het feit te weigeren mee te werken aan of in te gaan op een aanbod tot outplacementbegeleiding georganiseerd door een tewerkstellingscel waaraan de werkgever deelneemt, in de zin van artikel 51, § 1, tweede lid, 10°, met het opzet uitkeringen te kunnen genieten of te kunnen blijven genieten. ».

**Art. 21.** In artikel 89, § 2, van hetzelfde besluit, hersteld bij het koninklijk besluit van 27 mei 2002 en gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 28 februari 2003 en 13 juli 2008, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in het eerste lid wordt "9°" vervangen door "10°";

2° het tweede en derde lid worden vervangen als volgt :

« De werknemer die een vrijstelling geniet in toepassing van het eerste lid, maar zich op vrijwillige basis inschrijft bij een tewerkstellingscel waaraan de werkgever deelneemt en de werknemer die zich moet inschrijven bij een tewerkstellingscel waaraan de werkgever deelneemt, maar die tijdens de periode van inschrijving in de tewerkstellingscel aan de voorwaarden voldoet om de vrijstelling in toepassing van het eerste lid te krijgen, blijven voor gebeurtenissen die zich voordoen tijdens de periode van inschrijving bij de tewerkstellingscel evenwel onderworpen aan de toepassing van de artikelen 51, 56 en 58.

De werknemer die een vrijstelling geniet in toepassing van het eerste lid, maar op vrijwillige basis aanspraak maakt op een outplacementbegeleiding georganiseerd door de werkgever en de werknemer die outplacementbegeleiding georganiseerd door de werkgever moest aanvaarden, maar tijdens de periode van de outplacementbegeleiding aan de voorwaarden voldoet om de vrijstelling in toepassing van het eerste lid te krijgen, blijven voor gebeurtenissen die zich voordoen tijdens de periode van outplacementbegeleiding evenwel onderworpen aan de toepassing van de artikelen 51, 56 en 58. »

**Art. 22.** In artikel 114 van hetzelfde besluit wordt een paragraaf 7 ingevoegd, luidende :

« § 7. In afwijking van de paragrafen 1 tot 5 wordt voor de volledige werkloze die een werknemer was bedoeld in artikel 31, vierde lid, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering tijdens de periode van inschrijving in de tewerkstellingscel in toepassing van artikel 34 van de voormelde wet van 23 december 2005, doch beperkt tot de periode bedoeld in artikel 36, tweede lid van de voormelde wet van 23 december 2005, vastgesteld op het percentage van het gemiddeld dagloon bedoeld in de vorige paragraaf en rekening houdend met het grensbedrag C bedoeld in artikel 111, vierde lid, 2°. »

**HOOFDSTUK 4.** — *Wijzigingen in het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel bruggpensioen in het kader van het generatiepact*

**Art. 23.** Artikel 17, § 4, 3°, van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het conventioneel bruggpensioen in het kader van het generatiepact wordt vervangen als volgt :

« 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, wat betreft de werkgevers bedoeld in artikel 5, eerste of derde lid van het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructureringen en de werkgevers uitsluitend bedoeld in artikel 5, tweede of vijfde lid van het voornoemde koninklijk besluit van 9 maart 2006 die hebben besloten een tewerkstellingscel op te richten of mee te werken aan een overkoepelende tewerkstellingscel zoals bedoeld in Titel IV, hoofdstuk V, activerend beleid bij herstructureringen, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact en zijn uitvoeringsbesluiten, minstens voorzien is in :

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

b) une offre d'outplacement à charge de l'employeur, qui satisfait au moins aux normes fixées à l'article 6 de l'arrêté royal précité du 9 mars 2006.

CHAPITRE 5. — *Modifications dans l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale*

**Art. 24.** A l'article 28/1 de l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale, inséré par l'arrêté royal du 16 juillet 2004 et remplacé par l'arrêté royal du 28 mars 2007, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans l'alinéa 2, 1°, les mots "article 4 de l'arrêté royal du 16 juillet 2004 visant à promouvoir l'emploi de travailleurs licenciés dans le cadre de restructurations" sont remplacés par les mots "article 15/1 de l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations";

2° dans l'alinéa 2, 2°, les mots "article 1<sup>er</sup>, 10°, de l'arrêté royal précité du 16 juillet 2004" sont remplacés par les mots "article 1<sup>er</sup>, § 1<sup>er</sup>, 8°, de l'arrêté royal précité du 9 mars 2006";

3° dans l'alinéa 3, les mots "article 4 de l'arrêté royal précité du 16 juillet 2004" sont remplacés par les mots "article 15/1 de l'arrêté royal précité du 9 mars 2006".

CHAPITRE 6. — *Modifications dans l'arrêté royal du 17 janvier 2000 pris en exécution de l'article 2 de la loi du 20 décembre 1999 visant à octroyer une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale aux travailleurs salariés ayant un bas salaire et à certains travailleurs qui ont été victimes d'une restructuration*

**Art. 25.** A l'article 1<sup>er</sup>, § 3 de l'arrêté royal du 17 janvier 2000 pris en exécution de l'article 2 de la loi du 20 décembre 1999 visant à octroyer une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale aux travailleurs salariés ayant un bas salaire et à certains travailleurs qui ont été victimes d'une restructuration, inséré par l'arrêté royal du 16 juillet 2004 et modifié par les arrêtés royaux des 1<sup>er</sup> février 2005 et 28 mars 2007, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans l'alinéa 2, 1°, les mots "article 1<sup>er</sup>, 10°, de l'arrêté royal du 16 juillet 2004 visant à promouvoir l'emploi de travailleurs licenciés dans le cadre de restructurations" sont remplacés par les mots "article 1<sup>er</sup>, § 1<sup>er</sup>, 8°, de l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations";

2° dans l'alinéa 2, 2°, les mots "article 4 de l'arrêté royal précité du 16 juillet 2004" sont remplacés par les mots "article 15/1 de l'arrêté royal précité du 9 mars 2006".

#### CHAPITRE 7. — *Dispositions finales*

**Art. 26.** Le présent arrêté royal produit ses effets le jour de l'entrée en vigueur Chapitre 1<sup>er</sup> du Titre 4 de la Loi de Relance économique du 27 mars 2009 et est d'application aux licenciements collectifs annoncés à partir de cette date.

**Art. 27.** Le Ministre qui a l'Emploi dans ses attributions et le Ministre qui a les Affaires sociales dans ses attributions sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Nice, le 22 avril 2009.

ALBERT

Par le Roi :

La Ministre de l'Emploi,  
Mme J. MILQUET

La Ministre des Affaires sociales,  
Mme L. ONKELINX

b) een aanbod van outplacementbegeleiding op kosten van de werkgever die minstens voldoet aan de normen bepaald in artikel 6 van het voormelde koninklijk besluit van 9 maart 2006; ».

HOOFDSTUK 5. — *Wijzigingen in het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van Titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen*

**Art. 24.** In artikel 28/1 van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van Titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 16 juli 2004 en vervangen bij het koninklijk besluit van 28 maart 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in het tweede lid, 1° worden de woorden "artikel 4 van het koninklijk besluit van 16 juli 2004 tot bevordering van de tewerkstelling van werknemers ontslagen in het kader van herstructurerings" vervangen door de woorden "artikel 15/1 van het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructurerings";

2° in het tweede lid, 2° worden de woorden "artikel 1, 10°, van het voormelde koninklijk besluit van 16 juli 2004" vervangen door de woorden "artikel 1, § 1, 8°, van het voormeld koninklijk besluit van 9 maart 2006";

3° in het derde lid worden de woorden "artikel 4 van het voormelde koninklijk besluit van 16 juli 2004" vervangen door de woorden "artikel 15/1 van het voormeld koninklijk besluit van 9 maart 2006".

HOOFDSTUK 6. — *Wijzigingen in het koninklijk besluit van 17 januari 2000 tot uitvoering van artikel 2 van de wet van 20 december 1999 tot toekenning van een werkbonus onder de vorm van een vermindering van de persoonlijke bijdragen van sociale zekerheid aan werknemers met lage lonen en aan sommige werknemers die het slachtoffer waren van een herstructurering*

**Art. 25.** In artikel 1, § 3 van het koninklijk besluit van 17 januari 2000 tot uitvoering van artikel 2 van de wet van 20 december 1999 tot toekenning van een werkbonus onder de vorm van een vermindering van de persoonlijke bijdragen van sociale zekerheid aan werknemers met lage lonen en aan sommige werknemers die het slachtoffer waren van een herstructurering, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 16 juli 2004 en gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 1 februari 2005 en 28 maart 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in het tweede lid, 1°, worden de woorden "artikel 1, 10°, van het koninklijk besluit van 16 juli 2004 tot bevordering van de tewerkstelling van werknemers ontslagen in het kader van herstructurerings" vervangen door de woorden "artikel 1, § 1, 8°, van het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructurerings";

2° in het tweede lid, 2° worden de woorden "artikel 4 van het voormelde koninklijk besluit van 16 juli 2004" vervangen door de woorden "artikel 15/1 van het voormeld koninklijk besluit van 9 maart 2006".

#### HOOFDSTUK 7. — *Slotbepalingen*

**Art. 26.** Dit besluit heeft uitwerking met ingang van de datum van inwerkingtreding van Hoofdstuk 1 van Titel 4 van de Economische Herstelwet van 27 maart 2009 en is van toepassing op alle collectieve ontslagen die vanaf deze datum worden aangekondigd.

**Art. 27.** De Minister bevoegd voor Werk en de Minister bevoegd voor Sociale Zaken zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Nice, 22 april 2009.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Werk,  
Mevr. J. MILQUET

De Minister van Sociale Zaken,  
Mevr. L. ONKELINX