

## MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID

N. 92 — 3026

[C — 12977]

**7 DECEMBER 1992. — Koninklijk besluit betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen**

BOUDEWIJN, Koning der Belgen,

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

Gelet op de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, inzonderheid op artikel 7, gewijzigd bij de wetten van 14 juli 1951, 14 februari 1961, 16 april 1963, 11 januari 1967, 10 oktober 1967, de koninklijke besluiten nr. 13 van 11 oktober 1978 en nr. 28 van 24 maart 1982 en de wetten van 22 januari 1985 en 30 december 1988 en 26 juni 1992;

Gelet op de wet van 1 augustus 1985 houdende sociale bepalingen, inzonderheid op artikel 132, gewijzigd bij koninklijk besluit nr. 443 van 14 augustus 1986 en de wet van 29 december 1990;

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

Gelet op de dringende noodzakelijkheid;

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

Gelet op de dringende noodzakelijkheid;

Overwegende dat bepaalde maatregelen in dit besluit worden genomen in uitvoering van de bepalingen van het nieuwe interprofessioneel akkoord of in het kader van de nieuwe wetgeving inzake toegelaten arbeid voor gepensioneerden en dat de werkgevers en werknemers zonder verwijl op de hoogte dienen gebracht te worden van de administratieve verplichtingen die hen ten laste worden gelegd evenals van de rechten die zij kunnen laten gelden betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen.

Op de voordracht van Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

*Afdeling 1. — Toepassingsgebied*

**Artikel 1. § 1.** Dit besluit is van toepassing op alle werknemers voor wie de toekenning van de aanvullende vergoeding wordt geregeld door collectieve arbeidsovereenkomsten of door collectieve akkoorden bedoeld in artikel 2, die na 31 augustus 1990 van hun ontslag in kennis zijn gesteld en waarvan het brugpensioen ingaat na 31 december 1992.

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

*Afdeling 2. — Algemene regels*

**Art. 2. § 1.** De ontslagen werknemers die 58 jaar en ouder zijn op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en die op dat ogenblik 25 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen berekend overeenkomstig artikel 114, § 4, tweede lid van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering en die gerechtigd zijn op een aanvullende vergoeding, blijven onderworpen aan de voorwaarden vastgesteld in titel II van voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991 met uitzondering van de artikelen 51 tot en met 53, 56 tot en met 58, 60 tot en met 62, 71 eerste lid, 2°, 72 en 80 tot en met 88.

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

## MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

F. 92 — 3026

[C — 12977]

**7 DECEMBRE 1992. — Arrêté royal relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle**

BAUDOUIN, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, notamment l'article 7, modifié par les lois des 14 juillet 1951, 14 février 1961, 18 avril 1963, 11 janvier 1967, 10 octobre 1967, les arrêtés royaux n° 13 du 11 octobre 1978 et n° 28 du 24 mars 1982 et les lois des 22 janvier 1985 et 30 décembre 1988 et 26 juin 1992;

Vu la loi du 1er août 1985 portant des dispositions sociales, notamment l'article 132, modifié par l'arrêté royal n° 443 du 14 août 1986 et la loi du 29 décembre 1990;

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

Vu l'urgence;

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

Vu l'urgence;

Considérant que certaines mesures prises dans le présent arrêté s'alignent sur les dispositions arrêtées dans le cadre du récent accord interprofessionnel ou dans le cadre de la nouvelle réglementation du travail des pensionnés et que les employeurs et les travailleurs doivent être mis au courant sans tarder des obligations administratives qui sont mises à leur charge et des droits qu'ils peuvent faire valoir pour l'octroi des allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle.

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

Nous avons arrêté et arrêtons :

*Section Ire. — Champ d'application*

**Article 1er. § 1er.** Le présent arrêté est applicable à tous les travailleurs pour lesquels l'octroi de l'indemnité complémentaire est régi par des conventions collectives de travail ou par des accords collectifs visés à l'article 2, auxquels le congé a été notifié après le 31 août 1990 et dont la prépension prend cours après le 31 décembre 1992.

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

*Section 2. — Règles générales*

**Art. 2. § 1er.** Les travailleurs licenciés âgés de 58 ans et plus au moment de la fin du contrat de travail qui peuvent justifier à ce moment de 25 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié conformément à l'article 114, § 4, alinéa 2 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et qui bénéficient d'une indemnité complémentaire, restent soumis aux conditions fixées par le titre II de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991 à l'exception des articles 51 à 53 inclus, 56 à 58 inclus, 60 à 62 inclus, 71 alinéa 1er, 2°, 72 et 80 à 88 inclus.

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

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

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

Wanneer de aanvullende vergoeding toegekend wordt in toepassing van een collectieve arbeidsovereenkomst of een collectief akkoord bedoeld in artikel 2, § 1, tweede lid die niet beantwoordt aan de voorwaarden bepaald in het vorige lid, zijn de bepalingen van onderhavig besluit, niet van toepassing op de betrokken werknemers, behalve wanneer het gaat om collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.

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

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

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

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

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

1<sup>o</sup> ofwel 10 jaar beroepsverleden als loontrekkende berekend overeenkomstig artikel 114, § 4, tweede lid van het voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991 binnen de sector binnen de 15 jaar voorafgaand aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

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

De bepalingen van § 3 zijn van toepassing voor de berekening van de anciënniteit bedoeld in het vorige lid, 2<sup>o</sup>.

§ 5. In afwijking op § 1 en voor de werknemers die ontslagen zijn in toepassing van een collectieve overeenkomst bedoeld in artikel 3, § 1, derde lid, wordt de in § 1 vereiste anciënniteit vastgesteld op 38 jaar beroepsverleden als loontrekkende berekend overeenkomstig artikel 114, § 4, tweede lid van het voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991.

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

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

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

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

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

§ 6. De opzeggingstermijn of de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode van de ontslagen werknemers bedoeld in § 1, eerste lid, mag een einde nemen buiten de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst of het collectief akkoord dat voorziet in de aanvullende vergoeding, voor zover de ontslagen werknemers de

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

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

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

§ 3. Pour l'application du présent arrêté, sont assimilées à des journées de travail pour le calcul de la carrière professionnelle visée au § 1er :

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

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

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

§ 4. Par dérogation au § 1er, pour les travailleurs qui ont 60 ans au moment où ils terminent leur contrat de travail et qui sont licenciés en application d'une convention collective de travail ou d'un accord collectif visé au § 1er, alinéa 2 et pour les travailleurs appartenant à l'une des entreprises ou à l'un des organismes visés à l'article 9, l'ancienneté requise au § 1er est ramenée à :

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

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

Les dispositions du § 3 sont d'application pour le calcul de l'ancienneté visée à l'alinéa précédent, 2<sup>o</sup>.

§ 5. Par dérogation au § 1er et pour les travailleurs qui sont licenciés en application d'une convention collective visée à l'article 3, § 1er, alinéa 3, l'ancienneté requise au § 1er est fixée à 38 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié, calculée conformément à l'article 114, § 4, alinéa 2 de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991.

Pour l'application du présent paragraphe, sont assimilées à des journées de travail pour le calcul de la carrière professionnelle visée à l'alinéa 1er :

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

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

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

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

§ 6. Le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de congé des travailleurs licenciés visés au § 1er, alinéa 1er, peut prendre fin en dehors de la période au cours de laquelle la convention collective de travail ou l'accord collectif, prévoyant l'indemnité complémentaire est applicable, pour autant que les travailleurs

leeftijd voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst of het collectief akkoord dat van toepassing is, bereikt hebben tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve overeenkomst of dit collectief akkoord.

Art. 3. § 1. De in artikel 2, § 1, eerste lid, vastgestelde minimumleeftijd van 58 jaar mag tot 31 december 1993 op 56 jaar behouden blijven indien deze leeftijdsgrens voorzien was in een collectieve arbeidsovereenkomst of een collectief akkoord, dat ten laatste op 31 mei 1986 neergelegd is ter griffie van de dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid en die op 1 september 1986 van kracht was en op 31 december 1992 zonder onderbreking nog steeds van kracht is.

De in het vorige lid vastgestelde minimumleeftijd van 56 jaar wordt vanaf 1 januari 1994 op 57 jaar gebracht.

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

De in artikel 2, § 1, eerste lid vastgestelde minimumleeftijd van 58 jaar mag behouden worden op 57 jaar indien deze leeftijdsgrens voorzien was in een collectieve arbeidsovereenkomst of een collectief akkoord, die ten laatste op 31 augustus 1987 neergelegd is ter griffie van de dienst collectieve arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid en die op 31 december 1992 zonder onderbreking nog steeds van kracht is.

In de periode 1 januari 1995 tot 31 december 1996 wordt de in § 1, tweede en vierde lid vastgestelde minimumleeftijd van 57 jaar op 58 jaar gebracht.

§ 2. In afwijking op de bepalingen van § 1 gelden voor de collectieve arbeidsovereenkomsten die op 31 december 1992 van toepassing zijn en die een leeftijd voorzien lager dan 55 jaar, de volgende bepalingen :

De in artikel 2, § 1, eerste lid vastgestelde minimumleeftijd van 58 jaar kan voor wat betreft de confectiesector tot en met 31 maart 1994 behouden worden tot de leeftijd voorzien in de op 31 december 1992 toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst, voor zover de overeenkomst ten laatste op 31 mei 1992 neergelegd is op de griffie van de dienst collectieve arbeidsbetrekkingen.

De in het vorige lid vastgestelde minimumleeftijd wordt vanaf 1 april 1994 op 54 jaar gebracht.

De in artikel 2, § 1, eerste lid vastgestelde minimumleeftijd van 58 jaar kan voor wat betreft de textielsector tot en met 31 december 1993 behouden worden tot de leeftijd voorzien in de op 31 december 1992 toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst, voor zover de overeenkomst ten laatste op 31 mei 1992 neergelegd is op de griffie van de dienst collectieve arbeidsbetrekkingen.

De in het vorige lid vastgestelde minimumleeftijd wordt vanaf 1 januari 1994 op 54 jaar gebracht.

De in artikel 2, § 1, eerste lid vastgestelde minimumleeftijd van 58 jaar kan voor wat betreft de staalsector tot en met 30 december 1994 behouden worden tot de leeftijd voorzien in de op 31 december 1992 toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst, voor zover de overeenkomst ten laatste op 31 mei 1992 neergelegd is op de griffie van de dienst collectieve arbeidsbetrekkingen.

De in het vorige lid vastgestelde minimumleeftijd wordt uiterlijk op 31 december 1994 op 54 jaar gebracht.

Vanaf 1 januari 1997 wordt de minimumleeftijd bedoeld in deze paragraaf op 56 jaar gebracht.

In de periode 1 januari 1998 — 31 december 1999 wordt de minimumleeftijd bedoeld in deze paragraaf op 58 jaar gebracht.

§ 3. Bovendien moet de leeftijdsgrens bedoeld in § 1 en § 2 ononderbroken van toepassing blijven en de collectieve arbeidsovereenkomsten en collectieve akkoorden die de leeftijdsgrens voorzien, moeten ten laatste zes maanden na de datum van hun inwerkingtreding neergelegd worden.

§ 4. De opzeggingstermijn of de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode van de ontslagen werknemers bedoeld in § 1 en § 2, mag een einde nemen buiten de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst of het collectief akkoord dat voorziet in de aanvullende vergoeding, voor zover de ontslagen werknemers de leeftijd voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst of het collectief akkoord die van toepassing is bereikt hebben tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve overeenkomst of dit collectief akkoord.

Art. 4. § 1. In uitvoering van de bepalingen van artikel 132 van de wet van 1 augustus 1985 is de werkgever verplicht de werknemer bedoeld in artikel 2 te vervangen door een volledig uitkeringsge-

aient atteint, durant la période au cours de laquelle la convention collective de travail ou l'accord collectif est applicable, l'âge prévu par la convention collective de travail ou l'accord collectif.

Art. 3. § 1er. L'âge minimum de 58 ans fixé à l'article 2, § 1er, alinéa 1er, peut être maintenu à 56 ans jusqu'au 31 décembre 1993 si cette limite d'âge était prévue dans une convention collective de travail ou un accord collectif, déposé au plus tard le 31 mai 1986 au greffe du service des relations collectives de travail du Ministère de l'Emploi et du Travail qui était en vigueur le 1er septembre 1986 et toujours applicable le 31 décembre 1992 sans interruption.

L'âge minimum de 56 ans fixé à l'alinéa précédent est porté à 57 ans à partir du 1er janvier 1994.

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

L'âge minimum de 58 ans fixé à l'article 2, § 1er, alinéa 1er, peut être maintenu à 57 ans, si cette limite d'âge était prévue dans une convention collective de travail ou un accord collectif, déposé au plus tard le 31 août 1987 au greffe du service des relations collectives de travail du Ministère de l'Emploi et du Travail et toujours applicable le 31 décembre 1992 sans interruption.

Au cours de la période du 1er janvier 1995 au 31 décembre 1996 l'âge minimum prévu au § 1er, alinéas 2 et 4 est porté de 57 à 58 ans.

§ 2. En dérogation aux dispositions du § 1er, les dispositions suivantes sont valables pour les conventions collectives de travail qui sont applicables le 31 décembre 1992 et qui prévoient un âge inférieur à 55 ans :

En ce qui concerne le secteur de la confection, l'âge minimum de 58 ans fixé à l'article 2, § 1er, alinéa 1er, peut être maintenu, jusqu'au 31 mars 1994 inclus, à l'âge indiqué dans la convention collective de travail applicable le 31 décembre 1992 pour autant que la convention ait été déposée au greffe du service des relations collectives de travail au plus tard le 31 mai 1992.

L'âge minimum fixé à l'alinéa précédent est porté à 54 ans à partir du 1er avril 1994.

En ce qui concerne le secteur de l'industrie textile, l'âge minimum de 58 ans prévu à l'article 2, § 1er, alinéa 1er, peut être maintenu, jusqu'au 31 décembre 1993 inclus, à l'âge indiqué dans la convention collective de travail applicable le 31 décembre 1992, pour autant que la convention ait été déposée au greffe du service des relations collectives de travail au plus tard le 31 mai 1992.

L'âge minimum fixé à l'alinéa précédent est porté à 54 ans à partir du 1er janvier 1994.

En ce qui concerne le secteur de la sidérurgie, l'âge minimum de 58 ans prévu à l'article 2, § 1er, alinéa 1er peut être maintenu, jusqu'au 30 décembre 1994 à l'âge prévu par la convention collective de travail applicable le 31 décembre 1992 pour autant que la convention ait été déposée au greffe du service des relations collectives de travail au plus tard le 31 mai 1992.

L'âge minimum fixé à l'alinéa précédent est porté à 54 ans le 31 décembre 1994 au plus tard.

A partir du 1er janvier 1997, l'âge minimum visé dans ce paragraphe est porté à 56 ans.

Au cours de la période du 1er janvier 1998 au 31 décembre 1999, l'âge minimum visé dans ce paragraphe est porté à 58 ans.

§ 3. En outre, la limite d'âge visée aux § 1er et § 2, doit rester applicable sans interruption et les conventions collectives de travail et les accords collectifs qui prévoient la limite d'âge, doivent être déposés au plus tard six mois après la date de leur entrée en vigueur.

§ 4. Le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de congé des travailleurs licenciés visés aux § 1er et § 2, peut prendre fin en dehors de la période au cours de laquelle la convention collective de travail ou l'accord collectif, prévoyant l'indemnité complémentaire est applicable, pour autant que les travailleurs aient atteint, durant la période au cours de laquelle la convention collective de travail ou l'accord collectif est applicable, l'âge prévu par cette convention collective de travail ou cet accord collectif.

Art. 4. § 1er. En exécution des dispositions de l'article 132 de la loi du 1er août 1985, l'employeur est obligé de remplacer le travailleur visé à l'article 2 par un chômeur complet indemnisé dont le

rechtigde werkloze waarvan de arbeidsregeling per arbeidscyclus gemiddeld ten minste eenzelfde aantal arbeidsuren omvat als de arbeidsregeling van de bruggepensioneerde die hij vervangt.

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

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

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

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

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

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid kan eveneens na advies van de commissie bedoeld in artikel 9, § 5, tweede lid, een vrijstelling van vervanging toekennen voor de lopende brugpensionen aan de ondernemingen die voldoen aan de voorwaarden vermeld in artikel 9, § 1 of § 2, of in geval van sluiting van een onderneming.

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

1. De jonge werknemers die alle toelaatbaarheids- en toekenningsvoorwaarden vervullen om gerechtigd te worden op werkloosheids- of wachtuitkeringen bepaald in artikel 36 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, behalve die van de wachtperiode bedoeld in artikel 36, § 1, eerste lid, 4<sup>o</sup> van hetzelfde besluit, in zoverre zij hiervan het bewijs leveren.

2. De onvrijwillige deeltijdse werknemers zoals bepaald in artikel 101 van het voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991.

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

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

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

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

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

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

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

6. De mindervalide werknemers tewerkgesteld in een beschermded werkplaats.

régime de travail comprend en moyenne au moins le même nombre d'heures de travail par cycle de travail que le régime de travail du pré pensionné qu'il remplace.

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

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

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

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

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

Le Ministre d'Emploi et du Travail peut également, après avis de la commission visée à l'article 9, § 5, alinéa 2, accorder une dispense de remplacement pour les pré pensions en cours aux entreprises qui répondent aux conditions visées à l'article 9, § 1 ou § 2, ou en cas de fermeture d'entreprise.

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

1. Les jeunes travailleurs qui remplissent toutes les conditions d'admissibilité et d'octroi pour pouvoir prétendre aux allocations de chômage ou d'attente visée à l'article 36 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 relatif à la réglementation du chômage à l'exception de la condition relative à la période d'attente prévue à l'article 36, § 1er, alinéa 1er, 4<sup>o</sup> du même arrêté, pour autant qu'ils en fournissent la preuve.

2. Les travailleurs occupés involontairement à temps partiel comme prévu à l'article 101 de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991.

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

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

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

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

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

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

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

6. Les travailleurs handicapés occupés dans un atelier protégé.

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

1° als vervanger in het kader van de reglementering betreffende de beroepsloopbaanonderbreking;

2° als stagiair, in toepassing van het koninklijk besluit nr. 230 van 21 december 1983 betreffende de stage en de inschakeling van jongeren in het arbeidsproces;

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

4° als stagiair in beroepsopleiding in een onderneming;

5° als vervanger van een bejaarde ontslagen werknemer, in toepassing van onderhavig besluit of van het koninklijk besluit van 20 augustus 1986 of het koninklijk besluit van 16 november 1990;

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

7° als jongere in het kader van een overeenkomst alternerend leren en werken in het kader van het koninklijk besluit nr. 495 van 31 december 1986;

8° als onvrijwillig deeltijdse werknemer zoals bepaald in artikel 101 van het voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 7. De bepalingen van dit artikel zijn niet van toepassing op werknemers die 60 jaar en ouder zijn op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en die ontslagen zijn in toepassing van een collectieve arbeidsovereenkomst of een collectief akkoord bedoeld in artikel 2, § 1, tweede lid.

Art. 5. Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie worden de hoofdcontroleurs, de controleurs en de adjunct-controleurs van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening

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

1° en tant que remplaçant dans le cadre de la réglementation relative à l'interruption de la carrière professionnelle;

2° en tant que stagiaire, en application de l'arrêté royal n° 230 du 21 décembre 1983 relatif au stage et à l'insertion professionnelle des jeunes;

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

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

5° en tant que remplaçant d'un travailleur âgé licencié, en application du présent arrêté ou de l'arrêté royal du 20 août 1986 ou de l'arrêté royal du 16 novembre 1990;

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

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

8° en tant que travailleur occupé involontairement à temps partiel, comme prévu par l'article 101 de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 7. Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux travailleurs de 60 ans et plus au moment où ils terminent leur contrat de travail et qui sont licenciés en application d'une convention collective de travail ou d'un accord collectif visé à l'article 2, § 1er, alinéa 2.

Art. 5. Sans préjudice des compétences des Officiers de la Police judiciaire, les chefs de contrôle, les contrôleurs et les contrôleurs adjoints de l'Office national de l'Emploi, ainsi que les premiers

alsmede de eerst-aanwezende inspecteurs-hoofd van dienst, de eerst-aanwezende inspecteurs, de inspecteurs, de eerst-aanwezende adjunct-inspecteurs, de adjunct-inspecteurs 1e klasse en adjunct-inspecteurs 2e klasse van de Algemene Inspectie van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening aangewezen als ambtenaren belast met het toezicht op de vervanging van de werknemer bedoeld in artikel 3. Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

Binnen de perken van hun bevoegdheid oefenen eveneens toezicht uit :

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

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

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

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

Het bedrag van de in het vorig lid bedoelde compensatoire vergoeding is gekoppeld aan de spilindex 114.20. Dit bedrag wordt verhoogd of vermindert overeenkomstig artikel 4 van de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld.

De verhoging of de vermindering wordt toegepast vanaf de dag bepaald in artikel 6, 3°, van voornoemde wet van 2 augustus 1971.

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

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

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

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

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

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

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

chefs d'inspection disponibles, les premiers inspecteurs, les inspecteurs, le premier inspecteur adjoint, les inspecteurs adjoints de niveau 1 et les inspecteurs adjoints de niveau 2 de l'inspection générale de l'Office national de l'Emploi, sont indiqués comme fonctionnaires chargés de la surveillance du remplacement du travailleur visé à l'article 3. Ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 1972 relative à l'inspection du travail.

Exercent également cette surveillance dans les limites de leur compétence :

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

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

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

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

Le montant de l'indemnité compensatoire forfaitaire visée à l'alinéa précédent est lié à l'indice-pivot 114.20. Ce montant est augmenté ou diminué conformément à l'article 4 de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation, des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du Trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de la sécurité sociale des travailleurs ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

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

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

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

**Art. 7. § 1er.** Le directeur du bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi dans le ressort duquel est établie l'entreprise, prend toutes les mesures d'exécution et toutes les décisions relatives à l'indemnité visée à l'article 6, alinéa 3 du présent arrêté.

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

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

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

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

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

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

Art. 8. Het in aanmerking te nemen percentage voor de berekening van het bedrag van de werkloosheidsuitkeringen is vastgesteld op 60 %.

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

Afdeling 3. — Afwijkende bepalingen toepasselijk op de werknemers van ondernemingen in moeilijkheden of ondernemingen in herstructurering

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

De onderneming die in de jaarrekeningen van de twee boekjaren die de datum van de aanvraag tot erkenning voorafgaan voor belastingen, een verlies uit de gewone bedrijfsuitoefening boekt, wanneer voor het laatste boekjaar dit verlies het bedrag van de afschrijvingen en de waardevermindering op oprichtingskosten, op immateriële en materiële vaste activa overschrijdt. Om van deze bepaling te kunnen genieten, dient de onderneming de jaarrekeningen voor te leggen van de vijf boekjaren die de datum van de aanvraag tot erkenning voorafgaan. Wanneer de onderneming opgericht is sedert minder dan vijf jaar, zijn enkel de jaarrekeningen vereist die betrekking hebben op jaren tijdens dewelke de onderneming reeds bestond.

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

Tot en met 31 december 1993 kunnen de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor import, export, doorvoer en buitenlandse handel en voor de maritieme- en expeditiekantoren en die negatieve gevolgen ondervinden van de afschaffing van de Europese binnengrenzen, gelijkgesteld worden met ondernemingen in moeilijkheden. Deze ondernemingen moeten de documenten bedoeld in artikel 9, § 4, niet voorleggen met uitzondering van de collectieve arbeidsovereenkomsten inzake bruggpensioen.

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

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

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

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

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

Een onderscheid wordt gemaakt tussen :

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

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

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

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

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

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

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

Art. 8. Le pourcentage à prendre en considération pour le calcul du taux de l'allocation de chômage est fixé à 60 %.

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

Section 3. — Dispositions dérogatoires applicables aux travailleurs des entreprises en difficulté ou des entreprises en restructuration

Art. 9. § 1er. Pour l'application de la présente section, on entend par entreprise en difficulté, l'entreprise remplissant la condition suivante :

L'entreprise qui enregistre dans les comptes annuels des deux exercices précédant la période pour laquelle la reconnaissance est demandée une perte courante avant impôts, lorsque pour le dernier exercice, cette perte excède le montant des amortissements et réductions de valeur sur frais d'établissement, sur immobilisations incorporelles et corporelles. Pour pouvoir bénéficier de cette disposition, l'entreprise doit présenter les comptes annuels des cinq exercices précédant la période pour laquelle la reconnaissance est demandée. Lorsque l'entreprise a été créée depuis moins de cinq ans, seuls les comptes annuels des exercices relatifs à ses années d'existence seront exigés.

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

Les entreprises qui ressortissent à la commission paritaire pour l'import, l'export, le transit et le commerce extérieur et pour les bureaux maritimes et d'expédition et qui subissent des effets négatifs de la suppression des frontières intérieures européennes peuvent être assimilées à des entreprises en difficulté jusqu'au 31 décembre 1993 inclus. Ces entreprises ne doivent pas produire les documents visés à l'article 9, § 4 à l'exception de la convention collective de travail concernant la prépension.

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

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

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

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

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

Une distinction est opérée entre :

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

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

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

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

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

Bovendien moet de onderneming binnen de zes maanden na de datum van de erkenning daadwerkelijk overgaan tot de uitvoering van dit collectief ontslag.

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

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

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

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

Deze aanvraag moet vergezeld zijn van :

- de nodige documenten die aantonen dat de onderneming voldoet aan één van de voorwaarden bedoeld in artikel 9, §§ 1, 2 of 3;
- een collectieve arbeidsovereenkomst of, voor de instellingen bedoeld in § 3, een collectief akkoord houdende de invoering van brugpensioenen;
- een herstructureringsplan dat voor advies wordt voorgelegd aan :

- 1° de ondernemingsraad of bij gebrek daaraan,
  - 2° de syndicale afvaardiging, of bij gebrek daaraan,
  - 3° het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, of bij gebrek daaraan,
  - 4° de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties;
- dit herstructureringsplan moet eveneens een positief actieplan voor de vrouwelijke werknemers bevatten;
- de nodige documenten die aantonen dat de onderneming zelf de waarborgen heeft voorzien om bij eventuele faling de kosten te dekken van de aanvullende vergoeding van de brugpensioeneerden tussen de leeftijd van 50 jaar of de leeftijd voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst die van toepassing is en 55 jaar. De begunstige van deze waarborg is het Fonds tot vergoeding van de ingeval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid kan een onderneming van deze waarborg vrijstellen wanneer het materieel onmogelijk is deze waarborg te verlenen en na unaniem positief advies van het Beheerscomité van het Fonds.

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

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

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

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

**Art. 11.** Voor de werknemers die tot één van de ondernemingen of één van de instellingen bedoeld in artikel 9 behoren, kan de minimumleeftijd bedoeld in artikel 2, verlaagd worden zonder evenwel lager te mogen zijn dan 50 jaar, voor zover de opzeggingstermijn of de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode van de ontslagen

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

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

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

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

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

Cette demande doit être accompagnée :

- des documents nécessaires établissant que l'entreprise remplit l'une des conditions visées à l'article 9, §§ 1er, 2 ou 3;
- d'une convention collective de travail ou, pour les organismes visés au § 3, d'un accord collectif prévoyant l'instauration de la prépension;
- d'un plan de restructuration qui a été soumis pour avis :

- 1° au conseil d'entreprise ou, à son défaut;
  - 2° à la délégation syndicale, ou, à son défaut;
  - 3° au comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ou à son défaut;
  - 4° aux représentants des organisations représentatives des travailleurs;
- le plan de restructuration doit contenir également un plan d'actions positives pour les travailleuses;

— des documents nécessaires établissant que l'entreprise même a prévu les garanties, en cas de faillite éventuelle, de supporter le coût de l'indemnité complémentaire des prépensionnés, entre l'âge de 50 ans, ou l'âge prévu dans la convention collective de travail qui est d'application, et 55 ans. Cette garantie doit être stipulée au profit du Fonds d'indemnisation des travailleurs en cas de fermeture d'entreprise.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail peut dispenser l'entreprise de fournir cette garantie quand il est matériellement impossible de la fournir et après avis positif unanime du comité de gestion du Fonds.

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

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

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

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

**Art. 11.** Pour les travailleurs qui appartiennent à une des entreprises ou à un des organismes visés à l'article 9, l'âge minimum, visé à l'article 2, peut être abaissé sans jamais pouvoir être inférieur à 50 ans, pour autant que le préavis ou la période couverte par l'indemnité de congé des travailleurs licenciés prenne fin pendant la

werknemer verstrijkt gedurende de periode tijdens dewelke zowel de collectieve arbeidsovereenkomst of het collectief akkoord die in een aanvullende vergoeding voorziet, als de toelating bedoeld in artikel 9, § 5 van toepassing zijn en op voorwaarde dat deze afwijking op de leeftijd voorziet wordt :

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

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

De afwijking op de minimumleeftijd zal evenwel niet toegekend worden tenzij na beslissing van de Minister na advies van de adviescommissie bedoeld in artikel 9 § 5, tweede lid :

a) onder de 55 jaar voor de ondernemingen of instellingen bedoeld in artikel 9, § 2, 1°, b;

b) onder de 52 jaar voor de ondernemingen of instellingen bedoeld in artikel 9, § 2, 1° a en c, § 2, 2°, en § 3;

c) onder de 52 jaar voor de ondernemingen bedoeld in artikel 9, § 1, die een aanvraag tot erkenning als onderneming in moeilijkheden hebben ingediend na 30 november 1992.

**Art. 12.** Voor de werknemers die behoren tot één van de ondernemingen of één van de instellingen bedoeld in artikel 9, kan in afwijking van artikel 46 van het voormeld koninklijk besluit van 25 november 1991 en dus met behoud van hun recht op werkloosheidsuitkeringen, worden voorzien in de inkorting van de opzeggingstermijn of van de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode :

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

2° bij gebrek daaraan, door een collectieve arbeidsovereenkomst of collectief akkoord gesloten voor de toepassing van dit besluit en door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid goedgekeurd;

3° en voor zover de opzeggingstermijn of de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode van de ontslagen werknemer verstrijkt gedurende de periode tijdens dewelke zowel de collectieve arbeidsovereenkomst als het collectief akkoord die in een aanvullende vergoeding voorziet, als de toelating bedoeld in artikel 9, § 5 van toepassing zijn.

Wanneer de opzeggingstermijn of de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode worden ingekort, dienen volgende regels te worden nageleefd :

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

2° de opzeggingstermijn of de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode wordt ingekort bij een schriftelijke overeenkomst die tussen de werkgever en de bediende na de kennisgeving van het ontslag bedoeld in 1° wordt gesloten;

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

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

Voor de toepassing van de artikelen 10, 11 en 12 wordt geen rekening gehouden met de verlenging van de opzeggingstermijn doorgevoerd in toepassing van de artikelen 38, § 2, en 38 bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

#### Afdeling 4. — Gemeenschappelijke bepalingen en slotbepalingen

**Art. 13.** De vergoeding bedoeld in artikel 2 wordt, voor de toepassing van artikel 46 van het voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991 niet als loon beschouwd.

**Art. 14. § 1.** Elke vorm van activiteit zonder loon betreffende het eigen bezit, met inbegrip van onder meer onderhouds- en aanpassingswerken en werken tot waardevermeerdering van dat bezit, zelfs wanneer die activiteit ingeschakeld kan worden in het economisch ruilverkeer van goederen en diensten, die door de werknemers bedoeld in artikel 1, voor eigen rekening en zonder winst-oogmerk uitgeoefend wordt, wordt voor de toepassing van artikel 45 eerste lid, 1°, van het voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991 niet als arbeid beschouwd.

De artikelen 45, tweede lid, 48 en 50, van het voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991, zijn niet van toepassing op de activiteit zonder loon uitgeoefend door de in het eerste lid bedoelde werknemers, in zoverre die activiteit beantwoordt aan de voorwaarden bepaald door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

période au cours de laquelle la convention collective de travail ou l'accord collectif prévoyant l'indemnité complémentaire ainsi que l'autorisation visée à l'article 9, § 5 sont applicables et à condition que cette dérogation à l'âge soit prévue :

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

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

La dérogation quant à l'âge minimum ne sera toutefois pas accordée, sauf décision rendue par le Ministre après avis de la commission consultative visée à l'article 9, § 5, alinéa 2 :

a) en-dessous de 55 ans pour les entreprises visées à l'article 9, § 2, 1°, b;

b) en-dessous de 52 ans pour les entreprises ou les organismes visés à l'article 9, § 2, 1° a et c, § 2, 2°, et § 3;

c) en-dessous de 52 ans pour les entreprises visées à l'article 9, § 1er, qui ont introduit une demande de reconnaissance comme entreprise en difficulté après le 30 novembre 1992.

**Art. 12.** Pour les travailleurs qui appartiennent à une des entreprises ou à un des organismes visés à l'article 9, une réduction du délai de préavis ou de la période couverte par l'indemnité de préavis peut être prévue, par dérogation à l'article 46 de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991 et, partant, avec maintien de leur droit aux allocations de chômage :

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

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

3° pour autant que le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de congé du travailleur licencié expire durant la période au cours de laquelle tant la convention collective de travail que l'accord collectif prévoyant l'indemnité complémentaire et l'autorisation visée à l'article 9, § 5 sont applicables.

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

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

2° le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de préavis est réduit par convention écrite conclue entre l'employeur et l'employé, après la notification du congé visé en 1°;

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

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

Pour l'application des articles 10, 11 et 12, il n'est pas tenu compte de la prolongation du délai de préavis opérée en application des articles 38, § 2, et 38 bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

#### Section 4. — Dispositions communes et finales

**Art. 13.** L'indemnité visée à l'article 2 n'est pas considérée comme rémunération pour l'application de l'article 46 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 précité.

**Art. 14. § 1.** Toute forme d'activité non rémunérée relative aux biens propres, y compris notamment les travaux d'entretien, d'aménagement et de plus-value apportés à ces biens, même lorsque cette activité peut être intégrée dans le courant des échanges économiques de biens et de services effectué par les travailleurs visés à l'article 1er, pour leur propre compte et sans but lucratif n'est pas considérée comme activité professionnelle en application de l'article 45, § 1er, 1°, de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991.

Les articles 45, alinéa 2, 48 et 50, de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991 ne s'appliquent pas à l'activité non rémunérée exercée par les travailleurs visés à l'alinéa 1er, pour autant que cette activité réponde aux conditions déterminées par le Ministre de l'Emploi et du Travail.

§ 2. De werknemers voor wie het brugpensioen ingaat na 31 december 1992 en die in kennis werden gesteld van hun ontslag voor 1 december 1992 evenals de werknemers voor wie het brugpensioen ingaat na 31 december 1992, in toepassing van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het kader van Afdeling III van dit besluit voor zover de erkenning als onderneming in moeilijkheden of herstructurering werd afgeleverd vóór 1 december 1992, mogen beroepsactiviteiten uitoefenen voorzien in de reglementering die van toepassing is op de personen die genieten van rust- en overlevingspensioen.

De werknemers voor wie het brugpensioen ingaat na 31 december 1992 en die in kennis werden gesteld van hun ontslag na 30 november 1992 mogen geen beroepsactiviteiten zoals vermeld in het vorige lid uitoefenen. Onverminderd de bepalingen van § 1 blijven deze werknemers voor de uitoefening van beroepsactiviteiten onderworpen aan de werkloosheidsreglementering.

De beroepsactiviteit van de werknemers vermeld in het eerste lid mag niet uitgeoefend worden ten dienste van de laatste werkgever, zelfs al zijn deze werknemers tewerkgesteld door deze laatste of door derden in de hoedanigheid van loontrekkenden of zelfstandigen, behalve om volgens de voorwaarden vastgesteld door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid, de leiding van tewerkgestelde jongeren op zich te nemen.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid bepaalt wat dient te worden verstaan onder beroepsactiviteit bedoeld in deze paragraaf. De Minister van Tewerkstelling en Arbeid kan bijkomende of afwijkende modaliteiten en voorwaarden vaststellen, voor de toepassing op de werknemers bedoeld in deze paragraaf van de reglementering inzake toegelaten beroepsactiviteiten die van toepassing is op personen die genieten van een rust- of overlevingspensioen.

Art. 15. De werknemer bedoeld in artikel 1, die wegens arbeidsongeschiktheid een vergoeding kan genieten krachtens een regeling inzake ziekte- of invaliditeitsverzekering en die daarvan geen afstand doet, kan gedurende de door die vergoeding gedekte periode, het voordeel van de bepalingen van onderhavig besluit niet genieten.

Onder vergoeding dient te worden verstaan de vergoedingen verschuldigd :

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

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

Wanneer deze werknemer als arbeidsongeschikt beschouwd wordt, blijft artikel 130, § 2, van het voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991 van toepassing.

Art. 16. Het ministerieel besluit van 29 juni 1992 houdende uitvoering van het koninklijk besluit van 28 januari 1992 tot wijziging van het koninklijk besluit van 16 november 1990 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen is eveneens van toepassing voor de uitvoering van artikel 9, § 1, vierde lid.

Art. 17. Het artikel 4 § 2 van het koninklijk besluit van 16 november 1990 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen wordt aangevuld met het volgend lid :

« De Minister van Tewerkstelling en Arbeid kan eveneens na advies van de commissie bedoeld in artikel 9, § 5, tweede lid, een vrijstelling van vervanging toekennen voor de lopende brugpensioenen aan de ondernemingen die voldoen aan de voorwaarden vermeld in artikel 9, § 1 of § 2, of in geval van sluiting van een onderneming. »

Art. 18. Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 december 1992.

Art. 19. Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 7 december 1992.

**BOUDEWIJN**

Van Koningswege :

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,  
Mevr. M. SMET

§ 2. Les travailleurs dont la prépension prend cours après le 31 décembre 1992 et auxquels le congé a été notifié avant le 1er décembre 1992, ainsi que les travailleurs, dont la prépension prend cours après le 31 décembre 1992, en application d'une convention collective de travail, conclue dans le cadre de la section III du présent arrêté royal pour autant que la reconnaissance d'entreprise en difficulté ou d'entreprise en restructuration a été accordée avant le 1er décembre 1992, peuvent exercer une activité professionnelle prévue dans la réglementation applicable aux personnes qui bénéficient d'une pension de retraite ou de survie.

Les travailleurs dont la prépension prend cours après le 31 décembre 1992 et auxquels le congé a été notifié après le 30 novembre 1992 ne peuvent pas exercer l'activité professionnelle, mentionnée à l'alinéa précédent. Sans préjudice des dispositions du § 1er ces travailleurs restent soumis à la réglementation du chômage pour l'exercice d'activités professionnelles.

L'activité professionnelle des travailleurs visés au 1er alinéa ne peut être effectuée auprès du dernier employeur, même si ces travailleurs sont occupés par celui-ci ou par un tiers, en tant que salariés ou en tant qu'indépendants, sauf s'il s'agit d'assurer, conformément aux conditions fixées par le Ministre de l'Emploi et du Travail, l'encadrement des jeunes mis au travail.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail détermine ce qu'il faut entendre par activité professionnelle visée à ce paragraphe. Le Ministre de l'Emploi et du Travail peut déterminer des modalités et des conditions complémentaires ou dérogatoires pour l'application aux travailleurs visés à ce paragraphe de la réglementation concernant les activités professionnelles autorisées applicables aux personnes qui bénéficient d'une pension de retraite ou de survie.

Art. 15. Le travailleur visé à l'article 1er qui, pour raison d'incapacité au travail, peut bénéficier d'une indemnité en vertu d'un régime d'assurance maladie-invalidité, et qui n'y renonce pas, ne peut, pendant la période couverte par cette indemnité, bénéficier des dispositions du présent arrêté.

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

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

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

Lorsque ce travailleur est toutefois considéré comme inapte au travail, l'article 130, § 2, de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991 reste d'application.

Art. 16. L'arrêté ministériel du 29 juin 1992 portant exécution de l'arrêté royal du 28 janvier 1992 modifiant l'arrêté royal du 16 novembre 1990 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle est également d'application pour l'exécution de l'article 9, § 1er, alinéa 4.

Art. 17. L'article 4 § 2 de l'arrêté royal du 16 novembre 1990 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle est complété par l'alinéa suivant :

« Le Ministre de l'Emploi et du Travail peut également, après avis de la commission visée à l'article 9, § 5, alinéa 2, accorder une dispense de remplacement pour les prépensions en cours aux entreprises qui répondent aux conditions visées à l'article 9, § 1 ou 2, ou en cas de fermeture d'entreprise. »

Art. 18. Le présent arrêté produit ses effets le 1er décembre 1992.

Art. 19. Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 7 décembre 1992.

**BAUDOUIN**

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,  
Mme M. SMET