

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL
ET MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES,
DE LA SANTÉ PUBLIQUE ET DE L'ENVIRONNEMENT

F. 97 — 646

[C - 97/12168]

21 MARS 1997. — Arrêté royal contenant l'exécution de l'article 9 de l'arrêté royal du 24 février 1997 contenant des conditions plus précises relatives aux accords pour l'emploi en application des articles 7, § 2, 30, § 2 et 33 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, notamment les articles 7, § 2, 30, § 2 et 33;

Vu l'arrêté royal du 24 février 1997 contenant des conditions plus précises relatives aux accords pour l'emploi en application des articles 7, § 2, 30 § 2 et 33 de la loi du 26 juillet 1996, relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, notamment l'article 9;

Vu l'avis du Conseil national du Travail donné le 4 mars 1997;

Vu l'avis du Conseil central de l'Economie donné le 4 mars 1997;

Vu l'avis de l'Inspection des Finances, donné le 25 février 1997;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 6 mars 1997;

Vu l'urgence, motivée par le fait qu'aucun accord interprofessionnel n'est intervenu pour la période 1997-1998 et qu'aucun consensus n'a été obtenu parmi les partenaires sociaux sur la proposition de conciliation du Gouvernement, et vu le fait que plusieurs mesures pour l'emploi doivent entrer en vigueur à partir du 1^{er} janvier 1997 et que toutes les parties concernées doivent être informées sans délai des mesures supplémentaires en matière d'emploi prises par le Gouvernement;

Vu l'avis du Conseil d'Etat, donné le 13 mars 1997, en application de l'article 84, premier alinéa, 2^o des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

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

Article 1^{er}. § 1^{er}. Pour l'application de l'article 9 de l'arrêté royal du 24 février 1997 contenant des conditions plus précises relatives aux accords pour l'emploi en application des articles 7, § 2, 30 § 2 et 33 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, on entend par entreprise en difficulté l'entreprise qui satisfait à la condition fixée à l'article 9, § 1^{er} de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 concernant l'octroi d'allocations de chômage en cas de pré pension conventionnelle.

§ 2. Pour l'application de l'article 9 de l'arrêté royal du 24 février 1997 précité, il faut entendre par entreprise en restructuration :

1^o l'entreprise, qui sans instauration d'une réduction collective du temps de travail, devrait procéder au licenciement collectif :

- d'au moins la moitié du nombre de travailleurs si elle occupe moins de 12 travailleurs;
- de six travailleurs si l'entreprise occupe entre 12 et 20 travailleurs;
- de 10 travailleurs si l'entreprise occupe plus de 20 et moins de 100 travailleurs;
- de 10 % des travailleurs si l'entreprise occupe plus de 100 travailleurs.

2^o l'entreprise qui remplit les conditions de l'article 9, § 2, 2^o de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 précité.

MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID,
EN MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN,
VOLKSGEZONDHEID EN LEEFMILIEU

N. 97 — 646

[C - 97/12168]

21 MAART 1997. — Koninklijk besluit houdende uitvoering van artikel 9 van het koninklijk besluit van 24 februari 1997 houdende nadere voorwaarden met betrekking tot de tewerkstellingsakkoorden in toepassing van de artikelen 7, § 2, 30, § 2 en 33 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen.

ALBERT II, Koning der Belgen.

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

Gelet op de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, inzonderheid de artikelen 7, § 2, 30, § 2 en 33;

Gelet op het koninklijk besluit van 24 februari 1997 houdende nadere voorwaarden met betrekking tot de tewerkstellingsakkoorden in toepassing van de artikelen 7, § 2, 30 § 2 en 33 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, inzonderheid artikel 9;

Gelet op het advies van de Nationale Arbeidsraad gegeven op 4 maart 1997;

Gelet op het advies van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven gegeven op 4 maart 1997;

Gelet op het advies van de Inspectie van Financiën gegeven op 25 februari 1997;

Gelet op het akkoord van de Minister van Begroting, gegeven op 6 maart 1997;

Gelet op de dringende noodzakelijkheid, gemotiveerd door de omstandigheid dat er geen interprofessioneel akkoord over de werkgelegenheid is tot stand gekomen voor de periode 1997-1998 en dat er geen consensus werd bereikt onder de sociale gesprekspartners over het bemiddelingsvoorstel van de Regering, en gelet op het feit dat een aantal tewerkstellingsmaatregelen uitwerking moeten hebben met ingang van 1 januari 1997 en dat alle betrokkenen onverwijld in kennis moeten gesteld worden van de bijkomende werkgelegenheidsmaatregelen die worden genomen door de Regering;

Gelet op het advies van de Raad van State, gegeven op 13 maart 1997, met toepassing van artikel 84, eerste lid 2^o van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

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

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. § 1. Voor de toepassing van artikel 9 van het koninklijk besluit van 24 februari 1997 houdende nadere voorwaarden met betrekking tot de tewerkstellingsakkoorden in toepassing van de artikelen 7, § 2, 30, § 2 en 33 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen moet onder onderneming in moeilijkheden worden verstaan de onderneming die voldoet aan de voorwaarde vastgesteld in artikel 9, § 1 van het koninklijk besluit 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen.

§ 2. Voor toepassing van artikel 9 voornoemd koninklijk besluit van 24 februari 1997 moet onder onderneming in herstructurering worden verstaan :

1^o De onderneming die, zonder doorvoering van een collectieve arbeidsduurvermindering, zou moeten overgaan tot het collectief ontslag van :

- minstens de helft van het aantal werknemers indien zij minder dan 12 werknemers tewerkstelt;
- 6 werknemers indien de onderneming tussen 12 en 20 werknemers tewerkstelt;
- 10 werknemers indien de onderneming meer dan 20 en minder dan 100 werknemers tewerkstelt;
- 10 % van de werknemers indien de onderneming meer dan 100 werknemers tewerkstelt.

2^o De onderneming die voldoet aan de voorwaarden van artikel 9, § 2, 2^o van het voornoemd koninklijk besluit van 7 december 1992.

Art. 2. § 1^{er}. Afin d'être reconnue en tant qu'entreprise en difficulté ou en restructuration, l'employeur doit introduire une demande motivée auprès du Ministre de l'Emploi et du Travail.

Cette demande doit être accompagnée :

1° des documents nécessaires qui montrent que l'entreprise répond à une des conditions visées à l'article 1^{er}, § 1^{er} ou § 2;

2° d'un plan de restructuration qui a été soumis à l'avis du conseil d'entreprise ou à défaut, de la délégation syndicale ou à défaut, du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ou à défaut, des représentants des organisations représentatives des travailleurs;

3° d'une convention collective de travail qui doit au moins comprendre :

– le nombre de travailleurs auxquels la réduction collective de la durée moyenne du travail hebdomadaire est appliquée, sans que cette nouvelle durée du travail puisse être inférieure à une moyenne de 32 heures par semaine.

Cette réduction de la durée du travail doit être applicable à tous les travailleurs appartenant à la même unité de travail, pour autant que ces derniers n'entrent pas en ligne de compte pour la prépension conventionnelle, et doit au total concerner au moins 20 % du nombre de travailleurs de l'entreprise;

– quel montant est accordé par l'employeur en tant que compensation de salaire aux travailleurs qui réduisent leur durée de travail.

4° des comptes annuels des cinq exercices qui précèdent la demande de reconnaissance. Lorsque l'entreprise a été créée depuis moins de cinq ans, sont uniquement exigés les comptes annuels concernant les années au cours desquelles l'entreprise existait déjà.

§ 2. La demande doit recevoir l'approbation du Ministre de l'Emploi et du Travail.

Celui-ci transmet, dans les 14 jours suivant la réception de la demande, cette dernière à la commission consultative créée auprès du Service des Relations collectives de travail du Ministère de l'Emploi et du Travail, en application de l'article 9, § 5 de l'arrêté royal du 7 décembre 1992.

Cette commission remet, dans les 4 semaines suivant la réception de la demande d'avis, un avis au Ministre de l'Emploi et du Travail.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail peut autoriser pour la période de reconnaissance, qui est de deux ans maximum, l'entreprise à faire usage de la diminution de cotisations visée à l'article 9, § 1^{er} de l'arrêté royal du 24 février 1997 précité.

La reconnaissance est supposée être accordée lorsque le Ministre de l'Emploi et du Travail ne s'est pas prononcé dans un délai de deux mois, à compter à partir de la réception de la demande.

Art. 3. § 1^{er}. L'entreprise qui, après la période de reconnaissance, maintient la réduction de la durée du travail mise en œuvre pendant la période de reconnaissance, peut pour chaque travailleur dont la durée de travail a été diminuée sur la base d'une convention collective de travail, sans que cette durée de travail puisse être inférieure à une moyenne de 32 heures par semaine, continuer à bénéficier de la diminution de cotisations suivante :

– les quatre premiers trimestres après la reconnaissance, la diminution de cotisations est fixée selon la formule suivante :

$$\text{diminution forfaitaire} = \text{NWT} \times (42 - 0,25 \times (\text{NWT} - 1536))$$

où le facteur NWT =

le nombre d'heures de travail et d'heures assimilées du travailleur concerné pendant l'année civile,

– du cinquième au huitième trimestre après la reconnaissance, la diminution de cotisations est fixée selon la formule suivante :

$$\text{diminution forfaitaire} = \text{NWT} \times (21 - 0,12 \times (\text{NWT} - 1536))$$

où le facteur NWT =

le nombre d'heures de travail et d'heures assimilées du travailleur concerné pendant l'année civile.

§ 2. L'entreprise qui désire obtenir la diminution de cotisations visée au § 1^{er} doit introduire une demande motivée auprès du Ministre de l'Emploi et du Travail, au plus tard 3 mois avant la fin de la période de reconnaissance.

Art. 2. § 1. Teneinde te worden erkend als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, moet de werkgever een gemotiveerde aanvraag indienen bij de Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

Deze aanvraag moet vergezeld zijn van :

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

2° een herstructureringsplan dat voor advies werd voorgelegd aan de ondernemingsraad, of bij gebreke daarvan, aan de syndicale afvaardiging, of bij gebreke daarvan aan het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen of bij gebreke daarvan, aan de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties;

3° een collectieve arbeidsovereenkomst, die minstens dient te bevatten :

– het aantal werknemers bij wie de collectieve vermindering van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, zonder dat deze nieuwe arbeidsduur lager mag zijn dan gemiddeld 32 uren per week, wordt doorgevoerd.

Deze arbeidsduurvermindering moet van toepassing zijn op alle werknemers behorend tot dezelfde arbeidseenheid, voor zover deze niet in aanmerking komen voor het conventioneel brugpensioen, en moet in totaal minstens betrekking hebben op 20 % van het aantal werknemers van de onderneming;

– welk bedrag als looncompensatie door de werkgever wordt toegekend aan de werknemers die hun arbeidsduur verminderen.

4° de jaarrekeningen van de vijf boekjaren die de aanvraag tot erkenning voorafgaan. Wanneer de onderneming opgericht is sedert minder dan vijf jaar, zijn enkel de jaarrekeningen vereist die betrekking hebben op de jaren tijdens dewelke de onderneming reeds bestond.

§ 2. De aanvraag dient de goedkeuring te bekomen van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

Deze maakt binnen de 14 dagen na ontvangst van de aanvraag deze aanvraag over aan de adviescommissie, opgericht bij de dienst collectieve arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid in toepassing van artikel 9, § 5 van het koninklijk besluit van 7 december 1992.

Deze commissie brengt binnen de 4 weken na ontvangst van de aanvraag om advies, een advies uit aan de Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid kan voor de periode van erkenning, die maximaal 2 jaar bedraagt, de onderneming de toelating geven gebruik te maken van de bijdragevermindering bedoeld in artikel 9, § 1 van het voornoemd koninklijk besluit van 24 februari 1997.

De erkenning wordt geacht te zijn verleend wanneer de Minister van Tewerkstelling en Arbeid binnen een termijn van twee maanden, te rekenen vanaf de ontvangst van de aanvraag, geen uitspraak heeft gedaan.

Art. 3. § 1. De onderneming die na de periode van erkenning, de tijdens de erkenningperiode doorgevoerde arbeidsduurvermindering handhaaft, kan voor elke werknemer wiens arbeidsduur werd verminderd op basis van een collectieve arbeidsovereenkomst, zonder dat deze arbeidsduur lager mag zijn dan gemiddeld 32 uren per week, verder genieten van de volgende bijdragevermindering :

– de eerste 4 kwartalen na erkenning wordt de bijdragevermindering, vastgesteld volgens de volgende formule :

$$\text{forfaitaire vermindering} = \text{NWT} \times [42 - 0,25 \times (\text{NWT} - 1536)]$$

waarbij de factor NWT =

aantal arbeidsuren en gelijkgestelde uren van de betrokken werknemer in het kalenderjaar,

– in het vijfde tot het achtste kwartaal na erkenning wordt de bijdragevermindering vastgesteld volgens de volgende formule :

$$\text{forfaitaire vermindering} = \text{NWT} \times [21 - 0,12 \times (\text{NWT} - 1536)]$$

waarbij de factor NWT =

aantal arbeidsuren en gelijkgestelde uren van de betrokken werknemer in het kalenderjaar.

§ 2. De onderneming die de in paragraaf 1 bedoelde bijdragevermindering wenst te bekomen, moet een gemotiveerde aanvraag indienen bij de Minister van Tewerkstelling en Arbeid, uiterlijk 3 maanden voor afloop van de periode van erkenning.

Cette demande doit être accompagnée d'une convention collective de travail d'une durée de validité de deux ans au moins et qui doit au moins comprendre :

- le nombre de travailleurs auxquels la réduction collective de la durée moyenne du travail hebdomadaire continue d'être appliquée après la période de reconnaissance, sans que cette durée moyenne du travail puisse être inférieure à une moyenne de 32 heures par semaine;

- quel montant est accordé par l'employeur en tant que compensation de salaire, et ce au moins pendant toute la période au cours de laquelle l'employeur bénéficie de la diminution de cotisations, aux travailleurs qui continuent à travailler avec une durée de travail réduite.

Cette demande doit obtenir l'approbation du Ministre de l'Emploi et du Travail conformément à la procédure prévue à l'article 2, § 2.

§ 3. L'entreprise qui, au cours de la période de diminution de cotisations visée au § 1^{er}, procède à un licenciement collectif conformément à la procédure fixée par la convention collective de travail n° 24 du 2 octobre 1975 relative à 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 relatif au licenciement collectif, perd, à partir du trimestre au cours duquel elle a procédé au licenciement collectif, le bénéfice de la diminution de cotisations visée dans le § 1^{er} et dans l'article 4 § 1^{er}, alinéa 2.

Art. 4. § 1^{er}. A partir du trimestre au cours duquel a eu lieu la reconnaissance et jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel se termine cette reconnaissance, l'entreprise bénéficie pour chaque trimestre et pour chaque travailleur qui, sur la base de la convention collective de travail visée à l'article 2, § 1^{er}, alinéa 2, réduit sa durée de travail hebdomadaire moyenne sans que cette nouvelle durée de travail puisse être inférieure à une moyenne de 32 heures par semaine, d'une diminution de cotisations provisoire de 21.000 F.

A partir du premier trimestre suivant la fin de la reconnaissance, l'entreprise à laquelle on a accordé l'autorisation de continuer à faire usage de la diminution de cotisations, conformément à l'article 3, bénéficie pour chaque travailleur, qui sur la base de la convention collective de travail visée à l'article 3, § 2 diminue sa durée de travail hebdomadaire moyenne sans que cette nouvelle durée de travail puisse être inférieure à une moyenne de 32 heures par semaine, d'une diminution de cotisations provisoire de 14.000 F par trimestre pendant quatre trimestres successifs et d'une diminution de cotisations provisoire de 7.000 F par trimestre pendant les quatre trimestres suivants.

§ 2. Au cours du deuxième trimestre de chaque année civile à partir de l'année suivant la reconnaissance, l'Office national de sécurité sociale fixe la diminution de cotisation réelle, calculée selon le cas conformément à l'article 9, § 1^{er} de l'arrêté royal du 24 février 1997 précité ou conformément à l'article 3 du présent arrêté.

§ 3. La différence entre les diminutions de cotisations provisoirement accordées visées au § 1^{er} et la diminution des cotisations réelles visées au § 2, est calculée lors de la déclaration du troisième trimestre de l'année au cours de laquelle l'Office national de sécurité sociale a effectué le calcul visé au § 2.

Art. 5. Pour l'application de l'article 9, § 1^{er} de l'arrêté royal du 24 février 1997 précité et de l'article 3 du présent arrêté, il n'est pas tenu compte des heures de vacances annuelles pour le calcul du facteur NWT du travailleur.

Le Ministre des Affaires sociales et le Ministre de l'Emploi et du Travail peuvent pour le calcul du facteur NWT du travailleur exclure d'autres heures assimilées à des heures de travail.

Art. 6. Les avantages prévus à l'article 9 de l'arrêté du 24 février 1997 précité et les avantages prévus dans le présent arrêté ne peuvent pas être cumulés avec les autres dispositions de l'arrêté royal du 24 février 1997 précité, ni avec les dispositions relatives aux plans d'entreprise de redistribution du travail, telles que prévues au titre IV, Chapitre II de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays.

Art. 7. Le présent arrêté produit ses effets à partir du 1^{er} janvier 1997.

Deze aanvraag moet vergezeld zijn van een collectieve arbeidsovereenkomst, met een geldigheidsduur van minstens 2 jaar, die minstens dient te bevatten :

- het aantal werknemers bij wie de collectieve vermindering van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, zonder lager te mogen zijn dan gemiddeld 32 uren per week, wordt gehandhaafd na de periode van erkenning;

- welk bedrag als looncompensatie door de werkgever wordt toegekend, en dit ten minste gedurende de volledige periode waarin de werkgever de bijdragevermindering geniet, aan de werknemers die aan de verminderde arbeidsduur blijven werken.

Deze aanvraag dient de goedkeuring te bekomen van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid overeenkomstig de procedure voorzien in artikel 2, § 2.

§ 3. De onderneming die tijdens de periode van bijdragevermindering bedoeld in § 1, overgaat tot een collectief ontslag 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 koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag, verliest, vanaf het kwartaal waarin overgegaan wordt tot het collectief ontslag, de aanspraak op de bijdragevermindering bedoeld in § 1 en in artikel 4 § 1, tweede lid.

Art. 4. § 1. Vanaf het kwartaal waarin de erkenning plaatsvond, en tot het einde van het kwartaal waarin de erkenning afloopt, geniet de onderneming voor elk kwartaal en voor elke werknemer die op basis van de in artikel 2, § 1, tweede lid bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst zijn gemiddelde wekelijkse arbeidsduur vermindert zonder dat deze nieuwe arbeidsduur lager mag zijn dan gemiddeld 32 uren per week, van een voorlopige bijdragevermindering van 21.000 F.

Vanaf het eerste kwartaal na het aflopen van de erkenning geniet de onderneming, aan wie de toelating werd verleend verder gebruik te maken van de bijdragevermindering overeenkomstig artikel 3, voor elke werknemer die op basis van de in artikel 3, § 2 bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst zijn gemiddelde wekelijkse arbeidsduur vermindert, zonder dat deze nieuwe arbeidsduur lager mag zijn dan gemiddeld 32 uren per week, gedurende vier opeenvolgende kwartalen van een voorlopige bijdragevermindering van 14.000 F per kwartaal en gedurende de vier daaropvolgende kwartalen van een voorlopige bijdragevermindering van 7.000 F per kwartaal.

§ 2. In het tweede kwartaal van elk kalenderjaar vanaf het jaar na de erkenning, wordt door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid de werkelijke bijdragevermindering vastgesteld, berekend naargelang het geval overeenkomstig artikel 9, § 1 van het voornoemd koninklijk besluit van 24 februari 1997 of overeenkomstig artikel 3 van dit besluit.

§ 3. Het verschil tussen de voorlopige toegekende bijdrageverminderingen bedoeld in § 1 en de werkelijke bijdragevermindering bedoeld in § 2 wordt verrekend bij de aangifte van het derde kwartaal van het jaar waarin de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid de berekening bedoeld in § 2 verrichtte.

Art. 5. Voor toepassing van artikel 9, § 1 van het voornoemd koninklijk besluit van 24 februari 1997 en artikel 3 van dit besluit wordt, voor de berekening van de factor NWT van de werknemer, geen rekening gehouden met de uren van jaarlijkse vakantie.

De Minister van Sociale Zaken en de Minister van Tewerkstelling en Arbeid kunnen voor de berekening van de factor NWT van de werknemer andere met arbeidsuren gelijkgestelde uren uitsluiten.

Art. 6. De voordelen voorzien in artikel 9 van voornoemd besluit van 24 februari 1997 en de voordelen voorzien in dit besluit kunnen niet gecumuleerd worden met de andere bepalingen van voornoemd besluit van 24 februari 1997, noch met de bepalingen betreffende de bedrijfsplannen tot herverdeling van de arbeid zoals voorzien in titel IV, Hoofdstuk II van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen.

Art. 7. Dit besluit heeft uitwerking met ingang vanaf 1 januari 1997.

Art. 8. Notre Ministre de l'Emploi et du Travail et Notre Ministre des Affaires sociales sont, chacun en ce qui le concerne, chargés de l'exécution du présent arrêté royal.

Donné à Bruxelles, le 21 mars 1997.

ALBERT

Par le Roi :

La Ministre de l'Emploi et du Travail,

Mme M. SMET

La Ministre des Affaires sociales

Mme M. DE GALAN

Art. 8. Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid en Onze Minister van Sociale Zaken zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit koninklijk besluit.

Gegeven te Brussel, 21 maart 1997.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid

Mevr. M. SMET

De Minister van Sociale Zaken

Mevr. M. DE GALAN

F. 97 — 647

21 MARS 1997. — Arrêté royal portant exécution de l'article 8 de l'arrêté royal du 24 février 1997 contenant des conditions plus précises relatives aux accords pour l'emploi en application des articles 7, § 2, 30, § 2 et 33 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu l'arrêté royal du 24 février 1997 contenant des conditions plus précises relatives aux accords pour l'emploi en application des articles 7, § 2, 30, § 2 et 33 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, contenant des conditions plus précises relatives aux accords pour l'emploi en application des articles 7 § 2, 30, § 2 et 33 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, notamment l'article 8, § 5;

Vu l'avis de l'Inspection des Finances, donné le 28 février 1997;

Vu l'avis du Conseil national du Travail, donné le 4 mars 1997;

Vu l'avis du Conseil central de l'Economie, donné le 4 mars 1997;

Vu l'urgence, motivée par le fait qu'aucun accord interprofessionnel n'est intervenu pour la période 1997-1998 et qu'aucun consensus n'a été obtenu parmi les partenaires sociaux sur la proposition de conciliation du Gouvernement, et vu le fait que plusieurs mesures pour l'emploi doivent entrer en vigueur à partir du 1^{er} janvier 1997 et que toutes les parties concernées doivent être informées sans délai des mesures supplémentaires en matière d'emploi prises par le Gouvernement;

Vu l'avis du Conseil d'Etat, donné le 13 mars 1997, en application de l'article 84, premier alinéa, 2^o des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Vu l'avis du Conseil d'Etat, donné dans un délai de trois jours;

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

Article 1^{er}. Pour l'application de l'article 8 de l'arrêté royal du 24 février 1997 contenant des conditions plus précises relatives aux accords pour l'emploi en application des articles 7, § 2, 30, § 2 et 33 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, il faut entendre par :

1^o salaire brut moyen trimestriel :

— pour les ouvriers, le total des rémunérations brutes, calculées à 108 %, ou/et forfaitaires déclarées pour le trimestre considéré, divisé par le nombre d'ouvriers pour lesquels des rémunérations ont été déclarées au cours du trimestre pour lequel la réduction est demandée;

— pour les employés, le total des rémunérations brutes déclarées pour le trimestre considéré, divisé par le nombre d'employés pour lesquels des rémunérations ont été déclarées au cours du trimestre pour lequel la réduction est demandée.

N. 97 — 647

21 MAART 1997. — Koninklijk besluit tot uitvoering van artikel 8 van het koninklijk besluit van 24 februari 1997 houdende nadere voorwaarden met betrekking tot de tewerkstellingsakkoorden in toepassing van de artikelen 7, § 2, 30, § 2 en 33 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen

ALBERT II, Koning der Belgen,

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

Gelet op het koninklijk besluit van 24 februari 1997 houdende nadere voorwaarden met betrekking tot de tewerkstellingsakkoorden in toepassing van de artikelen 7, § 2, 30, § 2 en 33 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, houdende nadere voorwaarden met betrekking tot de tewerkstellingsakkoorden in toepassing van artikel 7, § 2, 30, § 2 en 33 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, inzonderheid op artikel 8, § 5;

Gelet op het advies van de Inspectie van Financiën, gegeven op 28 februari 1997;

Gelet op het advies van de Nationale Arbeidsraad, gegeven op 4 maart 1997;

Gelet op het advies van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, gegeven op 4 maart 1997;

Gelet op de dringende noodzakelijkheid, gemotiveerd door de omstandigheid dat er geen interprofessioneel akkoord over de werkgelegenheid is tot stand gekomen voor de periode 1997-1998 en dat er geen consensus werd bereikt onder de sociale gesprekspartners over het bemiddelingsvoorstel van de Regering, en gelet op het feit dat een aantal tewerkstellingsmaatregelen uitwerking moeten hebben met ingang van 1 januari 1997 en dat alle betrokkenen onverwijld in kennis moeten gesteld worden van de bijkomende werkgelegenheidsmaatregelen die worden genomen door de Regering;

Gelet op het advies van de Raad van State, gegeven op 13 maart 1997, met toepassing van artikel 84, eerste lid, 2^o van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Gelet op het advies van de Raad van State gegeven binnen een termijn van drie dagen;

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

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. Voor de toepassing van artikel 8 van het koninklijk besluit van 24 februari 1997 houdende nadere voorwaarden met betrekking tot de tewerkstellingsakkoorden in toepassing van de artikelen 7, § 2, 30, § 2 en 33 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, moet worden verstaan onder :

1^o gemiddeld trimestrieel brutoloon :

— voor de werklieden, het totaal van de brutolonen, berekend aan 108 %, en/of de forfaitaire lonen aangegeven tijdens het in aanmerking te nemen trimester, gedeeld door het aantal werklieden voor dewelke de lonen zijn aangegeven voor het trimester waarvoor de vermindering werd gevraagd;

— voor de bedienden, het totaal van de brutolonen aangegeven tijdens het in aanmerking te nemen trimester, gedeeld door het aantal bedienden voor dewelke de lonen zijn aangegeven voor het trimester waarvoor de vermindering werd gevraagd.