

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

**VLAAMSE GEMEENSCHAP — COMMUNAUTE FLAMANDE**

**MINISTERIE VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP**

N. 98 — 3279

[S - C - 98/36287]

**6 OKTOBER 1998. — Besluit van de Vlaamse regering houdende de aanmoediging in het Vlaamse Gewest van de wedertewerking van uitkeringsgerechtigde volledig werklozen of van de daarmee gelijkgestelde personen door middel van herverdeling van de arbeid**

De Vlaamse regering,

Gelet op de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming van de instellingen, inzonderheid op artikel 6, § 1, IX, 2°, gewijzigd bij de wet van 8 augustus 1988 en bij de bijzondere wetten van 12 januari 1989, 16 januari 1989, 5 mei 1993 en 16 juli 1993;

Gelet op het decreet van 19 december 1997 houdende algemene uitgavenbegroting van de Vlaamse Gemeenschap voor het begrotingsjaar 1998;

Gelet op de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, zoals gewijzigd bij wet van 21 december 1994 houdende sociale en diverse bepalingen;

Gelet op het begrotingsakkoord, gegeven op 22 mei 1989;

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 dringend verdere maatregelen dienen te worden genomen om de hoge werkloosheid te bestrijden, om de arbeid te herverdelen en om werklozen weder tewerk te stellen :

Op voorstel van de Vlaamse minister bevoegd voor het tewerkstellingsbeleid;

Na beraadslaging,

Besluit :

Begripsomschrijvingen

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

1° erkende C.A.O. : de collectieve arbeidsovereenkomst die afspraken inzake verminderde arbeidsduur bevat en waarvan het substantieel effect op de werkgelegenheid door de administratie werd erkend;

2° erkend document inzake arbeidsherverdeling : het aan de Vlaamse minister medegedeeld plan van de met het personeel overlegde verminderde arbeidsduur in ondernemingen die minder dan vijftig werknemers tewerkstelden op 31 december 1997, waar geen vakbondsafvaardiging bestaat en waarvan het substantieel effect op de werkgelegenheid door de administratie werd erkend;

3° voltijdse arbeidsregeling : de voltijdse arbeidsregeling op de werknemer van toepassing en bepaald in het arbeidsreglement dat in de onderneming van toepassing is of in elk ander document dat hiertoe wordt bijgehouden wanneer de werkgever geen arbeidsreglement moet opmaken;

4° verminderde arbeidsduur : de arbeidsregeling die op de werknemer van toepassing is en waarbij de arbeidsduur ten minste 50 % en ten hoogste 90 % van de voltijdse arbeidsregeling bedraagt;

5° volledige loopbaanonderbreking : de onderbreking van de beroepsloopbaan zoals bepaald in de artikelen 100 tot 101 bis van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende de sociale bepalingen, zoals gewijzigd;

6° gedeeltelijke loopbaanonderbreking : de vermindering van de arbeidsprestaties met een vijfde, een vierde, een derde of de helft van het normaal aantal uren van een voltijdse betrekking, zoals bedoeld bij de artikelen 102 tot 103 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;

7° opleiding :

- de beroepsopleiding zoals bepaald door het besluit van de Vlaamse regering van 21 december 1988 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding en georganiseerd door de in datzelfde besluit, Titel III, hoofdstuk II vermelde centra of een hiermee gelijkgestelde opleiding,

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

- de opleidingen voorzien en bepaald in de erkende C.A.O. of in het erkende document inzake arbeidsherverdeling,

8° onderneming in moeilijkheden : de onderneming die in de jaarrekeningen van de twee boekjaren die de datum van de aanvraag van de 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 vast activa overschrijdt;

9° onderneming in herstructurering : de onderneming die zonder invoering van de arbeidsduurvermindering zou moeten overgaan tot het collectief ontslag dat tenminste betrekking heeft op :

- 10 % van de werknemers indien zij meer dan 100 werknemers tewerkstellen;

- 10 werknemers als zij meer dan 20 en tot 100 werknemers tewerkstellen;

- 6 werknemers indien zij tussen de 12 en de 20 werknemers tewerkstellen;

- de helft van het aantal werknemers indien zij minder dan 12 werknemers tewerkstellen.

10° Vlaamse minister : de Vlaamse minister bevoegd voor het tewerkstellingsbeleid;

11° administratie : de administratie Werkgelegenheid van het departement Economie, Werkgelegenheid, Binnenlandse aangelegenheden en Landbouw.

#### Toepassingsgebied

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

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

De Vlaamse regering bepaalt de modaliteiten en de voorwaarden waaronder de aanmoedigingspremie, bedoeld bij de artikelen 3 en 5 van dit besluit, aan de in het vorige lid bedoelde werknemers wordt toegekend.

#### Aanmoedigingspremie bij verminderde arbeidsduur

**Art. 3.** § 1. Binnen de perken van de daartoe bestemde kredieten kan aan de werknemer, tewerkgesteld in het Vlaamse Gewest, een aanmoedigingspremie worden toegekend indien hij in het kader van een erkende C.A.O. of een erkend document inzake arbeidsherverdeling, zijn arbeidsduur vermindert met ten minste 10 % van een voltijdse arbeidsregeling en na vermindering nog ten minste 50 % van de voltijdse arbeidsregeling werkt.

§ 2. Bij een vermindering van de arbeidsduur van tenminste 10 % en minder dan 20 % van de voltijdse arbeidsregeling kan de aanmoedigingspremie slechts toegekend worden op voorwaarde dat :

1° de CAO of het document inzake arbeidsherverdeling, erkend door de Vlaamse minister, heeft betrekking op een welbepaalde onderneming;

2° de werknemer behoort tot het contingent van werknemers waarvoor door de werkgever de erkenning is aangevraagd.

§ 3. De aanmoedigingspremie kan tijdens de beroepsloopbaan gedurende maximum twee jaar worden toegekend. Voor het bepalen van de maximumduur van twee jaar wordt gerekend vanaf 1 maart 1994.

§ 4. De in § 1 vermelde werknemer moet tijdens de periode van zes maanden onmiddellijk voorafgaand aan de aanvang van de verminderde arbeidsduur ononderbroken verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst in dezelfde onderneming en er effectieve arbeidsprestaties of hiermee gelijkgestelde prestaties in dezelfde arbeidsregeling hebben verricht.

De werknemer mag, onverminderd de artikelen 7 en 8, op de datum waarop de verminderde arbeidsduur start niet in loopbaanonderbreking zijn.

Indien tijdens de voormelde periode van zes maanden de arbeidsregeling wijzigt, kan de aanmoedigingspremie worden toegekend in functie van het tijdens die periode laagste gerealiseerde tewerkstellingspercentage.

§ 5. De aanmoedigingspremie bij verminderde arbeidsduur kan niet gecombineerd worden met een tweede deeltijdse of voltijdse tewerkstelling in hoofde van de werknemer, met de uitoefening van een winstgevende activiteit tenzij en voor zover deze reeds werd uitgeoefend voor de aanvang van de verminderde arbeidsduur, met een uitkering in het kader van de werkloosheidsreglementering, noch met een onderbrekingsuitkering, noch met een aanmoedigingspremie bij loopbaanonderbreking zoals bedoeld in artikel 5.

**Art. 4.** § 1. De aanmoedigingspremie bij verminderde arbeidsduur bedraagt bruto per volledige kalendermaand :

- 5 000 frank voor de werknemer die tewerkgesteld is in een voltijdse arbeidsregeling en zich inschrijft in een arbeidsregeling die 50 % van zijn voltijdse betrekking bedraagt;

- 3 000 frank voor de werknemer die zijn arbeidsduur vermindert met ten minste 20 % van een voltijdse arbeidsregeling en na vermindering nog ten minste 50 % van de voltijdse arbeidsregeling werkt;

- 2 000 frank voor de werknemer die zijn arbeidsduur vermindert, overeenkomstig de in artikel 3, § 2 vermelde modaliteiten, met tenminste 10 % en minder dan 20 % van een voltijdse arbeidsregeling en na vermindering nog ten minste 50 % van de voltijdse arbeidsregeling werkt.

§ 2. De voormelde bedragen worden verdubbeld voor de periode dat de werknemer tijdens de - verminderde arbeidsduur, waarvoor een premie wordt toegekend, een opleiding zoals bepaald in artikel 1, 7°, volgt. De periode van verdubbeling van de aanmoedigingspremie blijft tot de duur van de opleiding, met een minimum van één kwartaal.

#### Aanmoedigingspremie bij loopbaanonderbreking

**Art. 5.** § 1. Binnen de perken van de daartoe bestemde kredieten kan aan de werknemer, tewerkgesteld in het Vlaamse Gewest, een aanmoedigingspremie worden toegekend indien hij volledig of gedeeltelijk zijn loopbaan onderbreekt.

§ 2. De aanmoedigingspremie kan tijdens de beroepsloopbaan gedurende maximaal twee jaar toegekend worden. Voor het bepalen van de maximumduur van twee jaar wordt gerekend vanaf 1 maart 1994.

§ 3. De in § 1 vermelde werknemer moet tijdens de periode van zes maanden voorafgaand aan de aanvang van de loopbaanonderbreking ononderbroken verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst in dezelfde onderneming en er effectieve arbeidsprestaties of hiermee gelijkgestelde prestaties in dezelfde arbeidsregeling hebben verricht.

Indien tijdens de voormelde periode van zes maanden de arbeidsregeling wijzigt, kan de aanmoedigingspremie worden toegekend in functie van het tijdens die periode laagste gerealiseerde tewerkstellingspercentage.

§ 4. De aanmoedigingspremie bij loopbaanonderbreking kan niet gecombineerd worden met een tweede deeltijdse of voltijdse tewerkstelling in hoofde van de werknemer, met de uitoefening van een winstgevende activiteit tenzij en voor zover deze gepaard gaat met het starten van een zelfstandige activiteit die gekoppeld is aan een loopbaanonderbreking, met een uitkering in het kader van de werkloosheidsreglementering, noch met een aanmoedigingspremie bij verminderde arbeidsduur zoals bedoeld in artikel 3.

§ 5. De aanmoedigingspremie blijft behouden voor het overeenstemmende bedrag indien de werknemer overstapt van een volledige loopbaanonderbreking naar een gedeeltelijke loopbaanonderbreking, of van een gedeeltelijke loopbaanonderbreking naar een andere gedeeltelijke of naar een volledige loopbaanonderbreking.

**Art. 6.** § 1. De aanmoedigingspremie bedraagt bruto per volledige kalendermaand :

- 5 000 frank voor de werknemer die tewerkgesteld is in een arbeidsregeling die minimaal 75 % bedraagt van de voltijdse arbeidsregeling en die volledige loopbaanonderbreking opneemt;

- 3 000 frank voor de werknemer die tewerkgesteld is in een arbeidsregeling die minimaal 50 % bedraagt van de voltijdse arbeidsregeling en die volledige loopbaanonderbreking opneemt;

- 3 000 frank voor de werknemer die een gedeeltelijke loopbaanonderbreking opneemt en die de arbeidsprestaties vermindert met een derde of de helft van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking;

- 2 000 frank voor de werknemer die een gedeeltelijke loopbaanonderbreking opneemt en die de arbeidsprestaties vermindert met een vierde of een vijfde van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking.

§ 2. De voormelde bedragen worden verdubbeld voor de periode dat de werknemer tijdens de loopbaanonderbreking, waarvoor een premie wordt toegekend, een opleiding zoals bepaald in artikel 1, 7°, eerste en tweede streepje, volgt. De periode van verdubbeling van de aanmoedigingspremie blijft beperkt tot de duur van de opleiding, met een minimum van één kwartaal.

#### Premie bij overstap tussen verminderde arbeidsduur en loopbaanonderbreking

**Art. 7.** De werknemer aan wie in toepassing van artikel 3 van dit besluit een aanmoedigingspremie bij verminderde arbeidsduur werd toegekend en die tijdens de periode waarin hij deze premie geniet zijn verminderde arbeidsduur wenst om te zetten in loopbaanonderbreking, kan deze aanmoedigingspremie omzetten in een aanmoedigingspremie bij loopbaanonderbreking volgens de voorwaarden voorzien in de artikelen 5 en 6 van dit besluit, mits indiening van een aangepast aanvraagformulier bij de administratie.

In dit geval wordt voor de toepassing van artikel 5, § 3, en artikel 6 de toestand van de werknemer nadat hij loopbaanonderbreking heeft opgenomen, vergeleken met de toestand van tewerkstelling in de periode die voorafging aan de periode waarvoor de aanmoedigingspremie bij verminderde arbeidsduur werd toegekend.

**Art. 8.** De werknemer aan wie in toepassing van artikel 5 een aanmoedigingspremie bij loopbaanonderbreking werd toegekend en die tijdens de periode waarin hij deze premie geniet zijn loopbaanonderbreking wenst om te zetten in verminderde arbeidsduur, kan deze aanmoedigingspremie omzetten in een aanmoedigingspremie bij verminderde arbeidsduur volgens de voorwaarden voorzien in de artikelen 3 en 4 van dit besluit, mits indiening van een aangepast aanvraagformulier bij de administratie.

In dit geval wordt voor de toepassing van artikel 3, § 3, en artikel 4 de toestand van de werknemer nadat hij zijn arbeidsduur verminderd heeft vergeleken met de toestand van tewerkstelling in de periode die voorafging aan de periode waarvoor een aanmoedigingspremie bij loopbaanonderbreking werd toegekend.

**Art. 9.** In afwijking van artikel 3, § 1 en § 3, heeft de werknemer, die bij uitputting van de wettelijke voorziene mogelijkheden om de arbeidsprestaties te verminderen, bij toepassing van artikel 107bis van de herstellwet van 22 januari 1985 het recht opneemt om naar een deeltijdse arbeidsovereenkomst over te gaan, aanspraak op een aanmoedigingspremie voor verminderde arbeidsduur.

#### Procedure

**Art. 10.** § 1. De aanvraag tot het bekomen van de aanmoedigingspremie wordt door de werknemer ingediend bij de administratie.

De aanvraag bestaat uit :

- het ingevulde aanvraagformulier, als model bij dit besluit gevoegd;
- ingeval van een aanmoedigingspremie bij verminderde arbeidsduur :
  - het attest waaruit de erkenning van het substantieel effect op de werkgelegenheid van de C.A.O. of het document inzake arbeidsherverdeling blijkt;
  - indien de werknemer aanspraak maakt op een verdubbeling van de premie voor het volgen van een opleiding, een attest van de onderwijs- of opleidingsinstelling waaruit de inschrijving voor, de aanvangsdatum, de duur en het aantal lessen van de opleiding blijken;
- ingeval van een aanmoedigingspremie bij loopbaanonderbreking :
  - een kopie van de onderbrekingsuitkeringskaart waarop de ingangsdatum en de duur van de onderbrekingsperiode vermeld is;
  - het bewijs van vervanging voor de werknemer die zijn loopbaan onderbreekt;
  - indien de werknemer aanspraak maakt op een verdubbeling van de premie voor het volgen van een opleiding, een attest van de onderwijs- of opleidingsinstelling waaruit de inschrijving voor, de aanvangsdatum, de duur en het aantal lessen van de opleiding blijken.

§ 2. Indien de aanvraag tot het bekomen van de aanmoedigingspremie betrekking heeft op een arbeidsduurvermindering van tenminste 10 % en van minder dan 20 % van de voltijdse arbeidsregeling, wordt de aanvraag ingediend door de werkgever, tegelijkertijd voor de werknemers opgenomen in het contingent, bedoeld in artikel 3 § 2 van dit besluit.

De aanvraag bestaat uit :

- het ingevulde aanvraagformulier voor elke in het contingent opgenomen werknemer;
- het attest waaruit de erkenning van het substantieel effect op de werkgelegenheid blijkt;
- indien de werknemer aanspraak maakt op een verdubbeling van de premie voor het volgen van een opleiding, een attest van de onderwijs- of opleidingsinstelling waaruit de inschrijving voor, de aanvangsdatum, de duur en het aantal lessen van de opleiding blijken.

**Art. 11.** § 1. Om geldig te zijn moet de aanvraag tot het bekomen van de aanmoedigingspremie ingediend worden binnen zes maanden na aanvang van de loopbaanonderbreking of van de verminderde arbeidsduur of na het verlenen van de erkenning van het substantieel effect op de werkgelegenheid.

§ 2. Na betalingsopdracht door de administratie wordt de premie voor het voorbije kwartaal aan de rechthebbende werknemer uitgekeerd.

#### Erkenning van het substantieel effect op de werkgelegenheid

**Art. 12.** § 1. De erkenning van het substantieel effect op de werkgelegenheid van de C.A.O. of van het document inzake arbeidsherverdeling gebeurt door de administratie.

§ 2. In het geval van een C.A.O. of een document inzake arbeidsherverdeling waarin een arbeidstijdinlevering van tenminste 10 % en van minder dan 20 % wordt voorzien, wordt de erkenning van het substantieel effect op de werkgelegenheid verleend door de Vlaamse minister, na advies van de opvolgingscommissie, bedoeld in artikel 13, § 1.

De aanvraag tot erkenning is vergezeld van :

1° de aanduiding van het arbeidsherverdelend effect van de ingevoerde arbeidsduurvermindering;

2° een omschrijving van de functies van de verschillende werknemers opgenomen in het contingent, bedoeld in artikel 3, § 2, alsmede de inpassing van de voorgestelde arbeidsduurvermindering in de concrete arbeidsorganisatie van het betrokken bedrijf.

§ 3. In het geval van een CAO of een document inzake arbeidsherverdeling afgesloten in een onderneming erkend als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, wordt de erkenning van het substantieel effect op de werkgelegenheid verleend door de Vlaamse minister, na advies van de opvolgingscommissie, bedoeld in artikel 13, § 1.

De aanvraag tot erkenning van het substantieel effect op de werkgelegenheid moet, voor wat betreft de ondernemingen in moeilijkheden, vergezeld zijn van een van de volgende documenten :

- het bewijs van erkenning als onderneming in moeilijkheden afgeleverd door de federale minister van tewerkstelling en arbeid, overeenkomstig het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen, of overeenkomstig het koninklijk besluit van 21 maart 1997 houdende uitvoering van het 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;

- het bewijs van erkenning als onderneming in moeilijkheden afgeleverd door de Vlaamse minister bevoegd voor het opleidingsbeleid, overeenkomstig het ministerieel besluit van 14 februari 1994 tot uitvoering van het besluit van de Vlaamse regering tot wijziging van artikel 89, § 4, 2° van het besluit van de Vlaamse Executieve van 21 december 1988 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding;

- de jaarrekeningen van de vijf boekjaren die de datum van de aanvraag tot erkenning van het substantieel effect op de werkgelegenheid 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 bestond.

De aanvraag tot erkenning van het substantieel effect op de werkgelegenheid moet, voor wat betreft de ondernemingen in herstructurering, vergezeld zijn van een van de volgende documenten :

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

- het bewijs van erkenning als onderneming in herstructurering door de Vlaamse minister bevoegd voor het opleidingsbeleid, overeenkomstig het ministerieel besluit van 14 februari 1994 tot uitvoering van het besluit van de Vlaamse regering tot wijziging van artikel 89, § 4, 2° van het besluit van de Vlaamse Executieve van 21 december 1988 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding;

- een herstructureringsplan, dat voor advies is voorgelegd aan de ondernemingsraad, of bij gebreke daarvan, aan de syndicale afvaardiging, of bij gebreke daarvan, aan het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, of bij gebreke daarvan, aan de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties.

§ 4. In het geval van een document inzake overlegde arbeidsherverdeling, is een erkenning van het substantieel effect op de werkgelegenheid slechts mogelijk indien volgende voorwaarden aangaande de wijze waarop het document is tot stand gekomen, zijn nageleefd :

- elk ontwerp van document inzake arbeidsherverdeling dient aan elke werknemer schriftelijk meegedeeld te worden. Dit document bevat zowel de inhoud als de modaliteiten van de maatregelen inzake vermindering van de arbeidsduur alsmede de te verwachten weerslag op de tewerkstelling;

- gedurende acht dagen vanaf de schriftelijke mededeling voorzien in het voorgaande lid, stelt de werkgever een register ter beschikking van de werknemers waarin deze hun opmerkingen kunnen schrijven. Gedurende dezelfde acht dagen kan de werknemer of zijn afgevaardigde eveneens zijn opmerkingen overmaken aan de administratie. De naam van de werknemer mag niet meegedeeld of kenbaar gemaakt worden;

- na deze termijn van acht dagen wordt het document inzake overlegde arbeidsherverdeling samen met het register, door de werkgever aan de administratie toegestuurd. Hij voegt daar eveneens de individuele toestemmingen aan toe indien er in een wijziging van het loon van de werknemers wordt voorzien;

- indien de arbeidsherverdelende maatregelen een loonsvermindering inhouden, moet blijken dat de betrokken werknemers individueel hun toestemming hiertoe hebben verleend.

§ 5. Onder substantieel effect op de werkgelegenheid wordt verstaan :

- de in de CAO of document inzake arbeidsherverdeling opgenomen of eraan toegevoegde verbintenis tot :

1° ofwel het doorvoeren van een vervangingsplicht evenredig aan het verminderd arbeidsvolume;

2° ofwel het realiseren van een netto-aangroei van het aantal werknemers in de onderneming;

- de in de CAO of document inzake arbeidsherverdeling, afgesloten in de onderneming in moeilijkheden of herstructurering, opgenomen of er aan toegevoegde verbintenis tot :

1° handhaving van de tewerkstelling tot het aangeduide niveau;

2° het vermijden van het vooropgestelde aantal ontslagen, met vermelding van het aantal ontslagen.

#### Evaluatie

**Art. 13. § 1.** De Vlaamse minister stelt een opvolgingscommissie aan, bestaande uit vertegenwoordigers van de Vlaamse regering, de Vlaamse sociale partners en de administratie, die de maatregelen van dit besluit zesmaandelijks evalueert en mogelijke bijstellingen en uitbreidingen ervan onderzoekt. De administratie staat in voor het secretariaat van de opvolgingscommissie.

§ 2. De administratie maakt via haar vertegenwoordiger de nodige relevante informatie omtrent het stelsel van de aanmoedigingspremies over aan elk subregionaal tewerkstellingscomité en rapporteert zesmaandelijks omtrent de beslissingen genomen omtrent de erkenning van het substantieel effect op de werkgelegenheid van de CAO of het document inzake arbeidsherverdeling.

Het S.T.C. brengt zesmaandelijks advies uit over de effecten van de maatregelen van dit besluit op subregionaal niveau.

#### Controle en sancties

**Art. 14.** § 1. Vanaf de eerste dag van de maand volgend op de datum waarop de werknemer op welke gronden dan ook de onderneming verlaat of niet meer aan de voorwaarden, waaronder de aanmoedigingspremie werd toegekend, voldoet, verliest hij het recht op de aanmoedigingspremie.

§ 2. Onrechtmatig verkregen aanmoedigingspremies kunnen teruggevorderd worden.

§ 3. Elk subregionaal tewerkstellingscomité kan steeds een verzoek tot controle richten aan de administratie. De administratie informeert het betrokken S.T.C. over de bevindingen van het onderzoek.

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

#### Overgangsbepaling

**Art. 15.** De beslissingen genomen in uitvoering van de besluiten van de Vlaamse regering van 1 februari 1995 en 26 mei 1998 houdende de aanmoediging in het Vlaamse Gewest van de wedertewerking van uitkeringsgerechtigde volledig werklozen of van de daarmee gelijkgestelde personen door middel van herverdeling van de arbeid, blijven van kracht voor de toegestane periodes.

#### Slotbepalingen

**Art. 16.** Het besluit van de Vlaamse regering van 26 mei 1998 houdende de aanmoediging in het Vlaamse Gewest van de wedertewerking van uitkeringsgerechtigde volledig werklozen of van de daarmee gelijkgestelde personen door middel van herverdeling van de arbeid, wordt opgeheven.

**Art. 17.** Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 juli 1998.

**Art. 18.** De Vlaamse minister, bevoegd voor het tewerkstellingsbeleid, is belast met de uitvoering van dit besluit. Brussel, 6 oktober 1998.

De minister-president van de Vlaamse regering,

L. VAN DEN BRANDE

De Vlaamse minister van Leefmilieu en Tewerking,

Th. KELCHTERMANS

#### TRADUCTION

#### MINISTERE DE LA COMMUNAUTE FLAMANDE

F. 98 — 3279

[C - 98/36287]

#### **6 OCTOBRE 1998. — Arrêté du Gouvernement flamand encourageant en Région flamande la remise au travail de chômeurs complets indemnisés ou de personnes y assimilées à l'aide de la redistribution du travail**

Le Gouvernement flamand,

Vu la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, notamment l'article 6, § 1<sup>er</sup>, IX, 2°, modifié par la loi du 8 août 1988 et par les lois spéciales des 12 janvier 1989, 16 janvier 1989, 5 mai 1993 et 16 juillet 1993;

Vu le décret du 19 décembre 1997 contenant le budget général des dépenses de la Communauté flamande pour l'année budgétaire 1998;

Vu la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales, telle que modifiée par la loi du 21 décembre 1994 contenant des dispositions sociales et diverses;

Vu l'accord budgétaire, donné le 22 mai 1989;

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

Vu l'urgence;

Considérant qu'il y a lieu de prendre d'urgence des mesures ultérieures pour remédier au taux de chômage élevé, redistribuer le travail et remettre au travail les chômeurs;

Sur la proposition du Ministre flamand ayant la politique de l'emploi dans ses attributions;

Après en avoir délibéré,

Arrête :

#### Définitions

**Article 1<sup>er</sup>.** Pour l'application du présent arrêté, il y a lieu d'entendre par :

1° C.C.T. reconnue : la convention collective de travail comportant des clauses relatives à la réduction du temps de travail et dont les incidences substantielles sur l'emploi sont reconnues par l'administration;

2° document reconnu relatif à la redistribution du travail : le plan communiqué au Ministre flamand, relatif à la réduction du temps de travail convenue avec le personnel au sein d'entreprises occupant moins de 50 travailleurs au 31 décembre 1997 et n'ayant pas institué de délégation syndicale, et dont les incidences substantielles sur l'emploi sont reconnues par l'administration;

3° régime de travail à temps plein : le régime de travail à temps plein applicable au travailleur et prévu par le règlement du travail en vigueur dans l'entreprise ou par tout autre document qui en tient lieu lorsque l'employeur n'est pas tenu d'établir un règlement du travail;

4° prestations réduites : le régime de travail applicable au travailleur dont la durée du travail correspond à 50 % au minimum et à 90 % au maximum du régime de travail à temps plein;

5° interruption complète de la carrière : l'interruption de la carrière professionnelle visée aux articles 100 à 101bis de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales, telle que modifiée ultérieurement;

6° interruption partielle de la carrière : la réduction des prestations de travail d'un cinquième, un quart, un tiers ou la moitié du nombre normal d'heures d'un emploi à temps plein, telle que visée aux articles 102 à 103 de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales;

7° formation :

- la formation professionnelle fixée par l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 décembre 1988 portant organisation de l'emploi et de la formation professionnelle et organisée par les centres mentionnés au Titre III, Chapitre II, du même arrêté ou une formation y assimilée;

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

- les formations prévues et définies par une C.C.T. reconnue ou un document reconnu relatif à la redistribution du travail;

8° entreprise en difficulté : l'entreprise dont les comptes annuels des deux exercices précédant la date de la demande de reconnaissance affichent une perte avant impôts, résultant de l'exploitation normale, lorsque cette perte dépasse, pour le dernier exercice, le montant des amortissements et des dépréciations des frais d'établissement et des immobilisations corporelles et incorporelles

9° entreprise en voie de restructuration : l'entreprise qui, sans réduction de la durée du travail, devrait procéder au licenciement collectif touchant :

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

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

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

- la moitié du nombre de travailleurs si elle occupe moins de 12 travailleurs.

10° Ministre flamand : le Ministre flamand ayant la politique de l'emploi dans ses attributions;

11° administration : l'Administration de l'Emploi du Département de l'Economie, de l'Emploi, des Affaires intérieures et de l'Agriculture.

#### Champ d'application

**Art. 2.** § 1<sup>er</sup>. Le présent arrêté est applicable aux employeurs et aux travailleurs régis par la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

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

Pour les travailleurs visés à l'alinéa précédent, le Gouvernement flamand arrête les modalités et conditions relatives à l'octroi de la prime d'encouragement, définie aux articles 3 et 5 du présent arrêté.

#### Prime d'encouragement pour prestations réduites

**Art. 3.** § 1<sup>er</sup>. Dans les limites des crédits prévus à cet effet, le travailleur occupé en Région flamande peut bénéficier d'une prime d'encouragement s'il passe, dans le cadre d'une C.C.T. reconnue ou d'un document reconnu relatif à la redistribution du travail, d'un régime de travail à temps plein à des prestations réduites à raison de 10 % au moins et de 50 % au plus du régime à temps plein.

§ 2. Lors de prestations réduites d'au moins 10 % et de moins de 20 % d'un régime de travail à temps plein, la prime d'encouragement ne peut être accordée qu'à condition que :

1° la C.C.T. ou le document relatif à la redistribution du travail, reconnu par le Ministre flamand, se rapporte à une entreprise bien définie;

2° le travailleur appartienne au contingent de travailleurs pour lesquels une reconnaissance a été demandée par l'employeur.

§ 3. La prime d'encouragement peut être accordée pendant deux ans au maximum au cours de la carrière professionnelle. La durée maximale de deux ans sera calculée à compter du 1<sup>er</sup> mars 1994.

§ 4. Le travailleur visé au § 1<sup>er</sup> doit être lié, sans interruption, pendant les six mois précédant immédiatement le début des prestations réduites, par un contrat de travail dans la même entreprise et y avoir accompli des prestations effectives ou y assimilées sous le même régime de travail.

Sans préjudice des dispositions des articles 7 et 8, le travailleur ne peut bénéficier d'une interruption de carrière à la date où les prestations réduites prennent cours.

Si, pendant la période précitée de six mois, le régime de travail est modifié, la prime d'encouragement peut être allouée en fonction du taux d'emploi-plancher réalisé pendant cette période.

§ 5. La prime d'encouragement accordée pour prestations réduites ne peut être cumulée avec une seconde occupation à temps partiel ou à temps plein dans le chef du travailleur, avec l'exercice d'une activité lucrative, à moins que et pour autant que celle-ci ne fût déjà exercée avant le début des prestations réduites, ou avec une allocation octroyée dans le cadre de la réglementation sur le chômage, une allocation d'interruption ou une prime d'encouragement pour interruption de carrière telle que visée à l'article 5.

**Art. 4.** § 1<sup>er</sup>. La prime d'encouragement pour prestations réduites brute s'élève par mois civil entier à :

- 5 000 francs pour le travailleur employé sous un régime de travail à temps plein qui adopte un régime de travail correspondant à 50 % de son emploi à temps plein;

- 3 000 francs pour le travailleur qui réduit la durée du travail à raison de 20 % au minimum d'un emploi à temps plein et qui, après réduction de la durée du travail, travaille encore 50 % au moins du régime à temps plein.

- 2 000 francs pour le travailleur qui réduit la durée du travail conformément aux modalités visées à l'article 3, § 2, à raison de 10 % au moins et de moins de 20 % d'un régime de travail à temps plein et qui, après réduction de la durée du travail, travaille encore 50 % au moins d'un régime de travail à temps plein.

§ 2. Les montants précités sont multipliés par deux pour la période que le travailleur effectuant des prestations réduites donnant lieu à l'octroi d'une prime d'encouragement suit une formation au sens de l'article 1<sup>er</sup>, 7°. La période admise pour le doublement du montant de la prime d'encouragement est limitée à la durée de la formation, la période minimum étant égale à un trimestre.

#### Prime d'encouragement pour interruption de carrière

**Art. 5.** § 1<sup>er</sup>. Dans les limites des crédits prévus à cet effet, le travailleur occupé en Région flamande peut bénéficier d'une prime d'encouragement s'il prend une interruption complète ou partielle de la carrière.

§ 2. La prime d'encouragement peut être accordée pendant au maximum deux ans au cours de la carrière professionnelle. La durée maximale de deux ans sera calculée à compter du 1<sup>er</sup> mars 1994.

§ 3. Le travailleur visé au § 1<sup>er</sup> doit être lié, sans interruption, pendant les six mois précédant le début de l'interruption de carrière, par un contrat de travail dans la même entreprise et y avoir accompli des prestations effectives ou y assimilées sous le même régime de travail.

Si, pendant la période précitée de six mois, le régime de travail est modifié, la prime d'encouragement peut être allouée en fonction du taux d'emploi-plancher réalisé pendant cette période.

§ 4. La prime d'encouragement accordée pour interruption de carrière ne peut être cumulée avec une seconde occupation à temps partiel ou à temps plein dans le chef du travailleur, avec l'exercice d'une activité lucrative, à moins que et pour autant que celle-ci ne consiste dans le démarrage d'une activité d'indépendant associée à une interruption de carrière, avec une allocation octroyée dans le cadre de la réglementation sur le chômage ou une prime d'encouragement pour prestations réduites telle que visée à l'article 3.

§ 5. La prime d'encouragement reste acquise pour le montant correspondant si le travailleur passe d'une interruption complète de la carrière à une interruption partielle de la carrière ou d'une formule d'interruption partielle de la carrière à une autre formule d'interruption partielle de la carrière ou à une interruption complète de la carrière.

**Art. 6.** § 1<sup>er</sup>. La prime d'encouragement brute s'élève par mois civil entier à :

- 5 000 francs pour le travailleur occupé dans un régime correspondant au moins à 75 % d'un emploi à temps plein, qui interrompt sa carrière de manière complète;

- 3 000 francs pour le travailleur occupé dans un régime correspondant au moins à 50 % d'un emploi à temps plein, qui interrompt sa carrière de manière complète;

- 3 000 francs pour le travailleur qui interrompt sa carrière de manière partielle et réduit ses prestations de travail d'un tiers ou de la moitié du nombre normal d'heures de travail d'un emploi à temps plein;

- 2 000 francs pour le travailleur qui interrompt sa carrière de manière partielle et réduit ses prestations de travail d'un quart ou d'un cinquième du nombre normal d'heures de travail d'un emploi à temps plein.

§ 2. Les montants précités sont multipliés par deux pour la période de l'interruption de carrière donnant lieu à l'octroi d'une prime d'encouragement, pendant laquelle le travailleur suit une formation au sens de l'article 1<sup>er</sup>, 7°, 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> tirets. La période admise pour le doublement du montant de la prime d'encouragement est limitée à la durée de la formation, la période minimum étant égale à un trimestre.

#### Prime octroyée en cas de passage de prestations réduites à l'interruption de carrière

**Art. 7.** Le travailleur qui bénéficie d'une prime d'encouragement pour prestations réduites en application de l'article 3 du présent arrêté et qui souhaite passer du régime de prestations réduites à celui de l'interruption de carrière au cours de la période qu'il reçoit la prime, peut convertir la prime d'encouragement pour prestations réduites en prime d'encouragement pour interruption de carrière selon les modalités prévues aux articles 5 et 6 du présent arrêté, moyennant présentation du formulaire de demande adéquat à l'administration.

Pour l'application des articles 5, § 3, et 6, la situation du travailleur après le début de l'interruption de carrière est comparée dans ce cas à sa situation professionnelle pendant la période précédant la période pour laquelle une prime d'encouragement pour prestations réduites a été accordée.

**Art. 8.** Le travailleur qui bénéficie d'une prime d'encouragement pour interruption de carrière en application de l'article 5 du présent arrêté et qui souhaite passer de l'interruption de carrière aux prestations réduites au cours de la période qu'il reçoit la prime, peut convertir la prime d'encouragement pour interruption de carrière en prime d'encouragement pour prestations réduites selon les modalités prévues aux articles 3 et 4 du présent arrêté, moyennant présentation du formulaire de demande adéquat à l'administration.

Pour l'application des articles 3, § 3, et 4, la situation du travailleur après avoir réduit son temps de travail est comparée dans ce cas à sa situation professionnelle pendant la période précédant la période pour laquelle une prime d'encouragement pour interruption de carrière a été accordée.

**Art. 9.** Par dérogation à l'article 3, §§ 1<sup>er</sup> et 3, le travailleur qui, en cas d'épuisement des possibilités légales de réduction de la durée du travail, use du droit de passer à un contrat de travail à temps partiel, en application de l'article 107bis de la loi du 22 janvier 1985 de redressement, peut prétendre à une prime d'encouragement pour prestations réduites.

#### Procédure

**Art. 10.** La demande d'octroi d'une prime d'encouragement est adressée à l'administration par le travailleur.

La demande comporte :

- le formulaire de demande dûment rempli, suivant le modèle figurant à l'annexe au présent arrêté;

- s'il s'agit d'une prime d'encouragement pour prestations réduites :

- l'attestation certifiant la reconnaissance des incidences substantielles sur l'emploi de la C.C.T. ou du document relatif à la redistribution du travail;

- si le travailleur suit une formation et dès lors prétend au doublement de la prime, une attestation de l'établissement d'enseignement ou de formation certifiant l'inscription à la formation, la date de début, la durée et le nombre d'heures de cours de la formation.

- en ce qui concerne la prime d'encouragement pour interruption de carrière :
- une copie de la carte d'allocation d'interruption qui mentionne la date de début et la durée de la période d'interruption;
- la preuve du remplacement du travailleur qui interrompt sa carrière;
- si le travailleur suit une formation et dès lors prétend au doublement de la prime, une attestation de l'établissement d'enseignement ou de formation certifiant l'inscription à la formation et la date de début, la durée et le nombre d'heures de cours de la formation.

§ 2. Si la demande d'une prime d'encouragement porte sur une réduction du temps de travail d'au moins 10 % et de moins de 20 % du régime de travail à temps plein, l'employeur dépose la demande simultanément pour tous les travailleurs constituant le contingent, visé à l'article 3 § 2 du présent arrêté.

La demande comporte :

- le formulaire de demande dûment rempli pour chacun des travailleurs du contingent;
- l'attestation certifiant la reconnaissance des incidences substantielles sur l'emploi;
- si le travailleur suit une formation et dès lors prétend au doublement de la prime, une attestation de l'établissement d'enseignement ou de formation certifiant l'inscription à la formation, la date de début, la durée et le nombre d'heures de cours de la formation.

**Art. 11.** § 1<sup>er</sup>. Pour être valable, la demande de la prime d'encouragement doit être déposée dans les six mois de la date de début de l'interruption de carrière ou des prestations réduites ou de la date de reconnaissance des incidences substantielles sur l'emploi.

§ 2. La prime relative au trimestre écoulé est payée au travailleur ayant droit, après ordonnancement par l'administration.

#### Reconnaissance des incidences substantielles sur l'emploi

**Art. 12.** § 1<sup>er</sup>. L'administration procède à la reconnaissance des incidences substantielles sur l'emploi de la C.C.T. ou du document relatif à la redistribution du travail.

§ 2. Si la C.C.T. ou le document relatif à la redistribution du travail porte sur une réduction de la durée du travail d'au moins 10 % et de moins de 20 %, c'est le Ministre flamand qui procède à la reconnaissance des incidences substantielles sur l'emploi, après avoir pris l'avis de la commission de suivi, visé à l'article 13, § 1<sup>er</sup>.

La demande de reconnaissance est assortie de :

- 1° l'indication des incidences sur l'emploi occasionnées par la réduction de la durée du travail;
- 2° une description des fonctions des différents travailleurs constituant le contingent, visé à l'article 3, § 2, ainsi que l'introduction des prestations réduites dans l'organisation concrète du travail dans l'entreprise concernée.

§ 3. Au cas où il s'agit d'une C.C.T. ou d'un document relatif à la redistribution du travail conclu dans une entreprise reconnue comme entreprise en difficulté ou en voie de restructuration, la reconnaissance des incidences substantielles sur l'emploi est attribuée par le Ministre flamand, après avis de la commission de suivi, visée à l'article 13, § 1<sup>er</sup>.

La demande de reconnaissance des incidences substantielles sur l'emploi doit être assortie, pour ce qui concerne les entreprises en difficulté, d'un des documents suivants :

- la preuve de la reconnaissance en tant qu'entreprise en difficulté délivrée par le Ministre fédéral de l'Emploi et du Travail, conformément à l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, ou conformément à l'arrêté royal du 21 mars 1997 portant 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;
- la preuve de la reconnaissance en tant qu'entreprise en difficulté délivrée par le Ministre ayant la politique de la formation dans ses attributions, conformément à l'arrêté ministériel du 14 février 1994 portant exécution de l'arrêté du Gouvernement flamand modifiant l'article 89, § 4, 2°, de l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 décembre 1988 portant organisation de l'emploi et de la formation professionnelle;
- les comptes annuels des cinq exercices précédant la date de la demande de reconnaissance des incidences substantielles sur l'emploi. Si l'entreprise est établie depuis moins de cinq ans, seuls les comptes annuels portant sur les années pendant lesquelles l'entreprise existait déjà, sont requis.

La demande de reconnaissance des incidences substantielles sur l'emploi doit être assortie, pour ce qui concerne les entreprises en voie de restructuration, d'un des documents suivants :

- la preuve de la reconnaissance en tant qu'entreprise en voie de restructuration délivrée par le Ministre fédéral de l'Emploi et du Travail, conformément à l'arrêté royal du 21 mars 1997 portant 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;
- la preuve de la reconnaissance en tant qu'entreprise en voie de restructuration délivrée par le Ministre ayant la politique de la formation dans ses attributions, conformément à l'arrêté ministériel du 14 février 1994 portant exécution de l'arrêté du Gouvernement flamand modifiant l'article 89, § 4, 2°, de l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 décembre 1988 portant organisation de l'emploi et de la formation professionnelle;
- un plan de restructuration, soumis pour avis au conseil d'entreprise, ou à défaut, à la délégation syndicale, ou à défaut, au comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ou à défaut, aux représentants des organisations représentatives des travailleurs.

§ 4. La reconnaissance d'un document relatif à la redistribution du travail ayant fait l'objet d'une concertation ne peut être envisagée par le Ministre flamand que si les conditions suivantes relatives à l'établissement de ce document sont remplies :

- tout projet de document relatif à la redistribution du travail doit être communiqué par écrit à chaque travailleur. Ce document précisera aussi bien le contenu que les modalités des mesures en matière de prestations réduites ainsi que les incidences prévues sur l'emploi;



- pendant huit jours à dater de la communication écrite prévue à l'alinéa précédent, l'employeur met à la disposition des travailleurs un registre dans lequel ils peuvent formuler leurs remarques. Au cours de cette même période de huit jours, le travailleur ou son représentant peuvent également transmettre leurs remarques à l'administration. Le nom du travailleur ne peut être communiqué ni divulgué;

- à l'expiration du délai de huit jours, le document relatif à la redistribution du travail ayant fait l'objet d'une concertation, accompagné du registre, est envoyé par l'employeur à l'administration. Il y joint également les assentiments individuels au cas où une modification des salaires des travailleurs serait prévue;

- lorsque les mesures de redistribution du travail impliquent une diminution des salaires, l'assentiment individuel des travailleurs concernés doit être certifié.

§ 5. Par incidences substantielles sur l'emploi, il faut entendre :

- l'engagement inclus dans ou ajouté à la C.C.T. ou au document relatif à la redistribution du travail, conclu dans l'entreprise en difficulté ou en voie de restructuration :

1° de respecter l'obligation de remplacement proportionnellement au volume de travail réduit;

2° de réaliser une augmentation nette du nombre de travailleurs dans l'entreprise

- l'engagement inclus dans ou ajouté à la C.C.T. ou au document relatif à la redistribution du travail, conclu dans l'entreprise en difficulté ou en voie de restructuration :

1° de maintenir l'emploi au niveau indiqué;

2° d'éviter le nombre prévu de licenciements, avec mention du nombre de licenciements.

#### Evaluation

**Art. 13.** § 1<sup>er</sup>. Le Ministre flamand crée une commission de suivi composée de représentants du Gouvernement flamand, des partenaires sociaux flamands et de l'administration, qui évalue semestriellement les mesures prévues par le présent arrêté et examine l'opportunité d'éventuelles adaptations et extensions de ces mesures.

Le secrétariat de la commission de suivi est assuré par l'administration.

§ 2. L'administration fournit, par l'entremise de son représentant, à chaque comité subrégional de l'emploi (S.T.C.) intéressé toute information utile relative au régime des primes d'encouragement et fait rapport tous les six mois des décisions prises relatives aux incidences substantielles sur l'emploi de la C.C.T. ou du document relatif à la redistribution du travail.

Ces S.T.C. forment semestriellement un avis sur les effets des mesures prévues par le présent arrêté au niveau subrégional.

#### Contrôle et sanctions

**Art. 14.** § 1<sup>er</sup>. Le travailleur perd le droit à la prime d'encouragement à partir du premier jour du mois qui suit la date à laquelle il quitte l'entreprise ou ne répond plus aux conditions d'octroi de la prime, pour quelque motif que ce soit.

§ 2. Les primes d'encouragement indûment obtenues peuvent être récupérées.

§ 3. Chaque comité subrégional de l'emploi peut adresser à tout moment une demande de contrôle à l'administration. L'administration informe le S.T.C. intéressé des conclusions de l'enquête.

§ 4. Le service d'inspection de l'administration veille au respect des conditions.

#### Disposition transitoire

**Art. 15.** Les décisions prises en exécution des arrêtés du Gouvernement flamand du 1<sup>er</sup> février 1995 et du 26 mai 1998 encourageant en Région flamande la remise au travail de chômeurs complets indemnisés ou de personnes y assimilées à l'aide de la redistribution du travail, restent d'application pour les périodes autorisées.

#### Dispositions finales

**Art. 16.** L'arrêté du Gouvernement flamand du 26 mai 1998 encourageant en Région flamande la remise au travail de chômeurs complets indemnisés ou de personnes y assimilées à l'aide de la redistribution du travail, est abrogé.

**Art. 17.** Le présent arrêté produit ses effets le 1<sup>er</sup> juillet 1998.

**Art. 18.** Le Ministre flamand qui a la politique de l'emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 6 octobre 1998.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,  
L. VAN DEN BRANDE

Le Ministre flamand de l'Environnement et de l'Emploi,  
Th. KELCHTERMANS