

## MINISTERIE VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP

N. 2005 — 1899

[C — 2005/35905]

**24 JUNI 2005. — Besluit van de Vlaamse Regering tot invoering van de weerwerkpremie**

De Vlaamse Regering,

Gelet op de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, inzonderheid op artikel 6, § 1, IX, gewijzigd bij de wet van 8 augustus 1988 en bij de bijzondere wetten van 16 januari 1989, 16 juli 1993 en 13 juli 2001;

Gelet op de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, het laatst gewijzigd bij de wet van 19 juli 2001;

Gelet op het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord 2005-2006 van 20 januari 2005;

Gelet op de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, inzonderheid op artikel 3, § 1, vervangen bij de wet van 4 juli 1989 en gewijzigd bij de wet van 4 augustus 1996;

Gelet op de dringende noodzakelijkheid;

Overwegende dat dringend uitvoering moet worden gegeven aan het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord 2005-2006 om de werkzaamheidsgraad van oudere werknemers te verhogen; dat het effect van de maatregel een zekere aanloopperiode vraagt waarbij het van belang is om de ondernemingen en oudere werknemers goed te informeren en te sensibiliseren; dat de maatregel daarom zo spoedig mogelijk moet worden geïmplementeerd om binnen de tweejarige termijn van het Vlaams Werkgelegenheidsakkoord concrete resultaten te boeken;

Gelet op het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de Begroting, gegeven op 16 juni 2005;

Op voorstel van de Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming;

Na beraadslaging,

Besluit :

HOOFDSTUK I. — *Definities*

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

1° ontslagen werknemer : de werknemer van wie de arbeidsovereenkomst met de onderneming in moeilijkheden of in herstructurering een einde heeft genomen met ingang van 1 juli 2005, met uitzondering van het ontslag wegens dringende redenen lastens de werknemer; als de arbeidsovereenkomst werd beëindigd met een opzeggingstermijn, dan moet die op zijn vroegst aanvangen op 1 juli 2005;

2° onderneming in moeilijkheden of in herstructurering :

a) de onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, vermeld in het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen;

b) de onderneming in herstructurering, vermeld in 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 artikel 7, § 2, artikel 30, § 2 en artikel 33 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen;

c) de onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, vermeld in 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 Regering van 21 december 1988 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding;

d) de onderneming in herstructurering, vermeld in artikel 2 van het koninklijk besluit van 16 juli 2004 tot bevordering van de tewerkstelling van werknemers ontslagen in het kader van herstructureringen;

e) de onderneming die beschikt over een herstructureringsplan, dat voor advies is voorgelegd aan de ondernemingsraad, of bij gebrek daaraan, aan de syndicale afvaardiging, of bij gebrek daaraan, aan het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, of bij gebrek daaraan, aan de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties;

f) de onderneming waarin een meervoudig ontslag werd uitgevoerd;

g) de bedrijven en verenigingen, vermeld in artikel 3, § 1, van het decreet van 18 mei 1999 houdende oprichting van een Herplaatsingsfonds;

h) de ondernemingen die hun activiteiten stopzetten, vermeld in artikel 2 van de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen, ongeacht het aantal werknemers dat het laatste verlopen kalenderjaar gemiddeld tewerkgesteld was;

3° nieuwe werkgever : iedere andere werkgever andere dan de onderneming in moeilijkheden of herstructurering, met uitzondering van de nieuwe werkgever die de ontslagen werknemers opnieuw tewerkstelt en ter beschikking stelt van de onderneming in moeilijkheden of herstructurering;

4° actieve herplaatsingsprocedure : diensten waarop een ontslagen of met ontslag bedreigde werknemer een beroep doet om zo vlug mogelijk een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden in het bijzonder :

a) outplacementactiviteiten als vermeld in het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest;

b) loopbaanbegeleiding als vermeld in het besluit van de Vlaamse Regering van 30 januari 2004 tot uitvoering van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt wat betreft de beroepskeuzevoorzichting, beroepsopleiding, loopbaanbegeleiding en arbeidsbemiddeling;

c) een tewerkstellingstraject, inschakelingsmodule of een arbeidsmarktgerelateerde opleiding als zodanig erkend door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding;

5° duurzame tewerkstelling : een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur of met een minimale duurtijd van één jaar of een aanstelling als ambtenaar. De arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk met een minimale totale duurtijd van 22 dagen voor een referteperiode van drie maanden worden hiermee gelijkgesteld voor de toepassing van dit besluit;

6° oudere werknemers : werknemers die 50 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 of een periode die hiermee gelijkgesteld kan worden als vermeld in artikel 2bis, § 3, van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen.

Als de arbeidsovereenkomst werd beëindigd met een opzeggingstermijn, moeten de leeftijdsvoorwaarde en het vereiste aantal jaren beroepsverleden vervuld zijn binnen de opzeggingstermijn;

7° meervoudig ontslag : het ontslag van meerdere werknemers in een bepaalde referteperiode en volgens een specifieke procedure, zoals bepaald in een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst. Bij ontstentenis van die collectieve arbeidsovereenkomst is er sprake van meervoudig ontslag als wordt voldaan aan de volgende voorwaarden :

a) in de loop van een periode van 60 kalenderdagen werd overgegaan tot het ontslag van ten minste 2 werknemers in ondernemingen met minder dan 30 werknemers, van ten minste 3 werknemers in ondernemingen van 30 tot 59 werknemers, van ten minste 4 werknemers in ondernemingen van 60 tot 79 werknemers, van ten minste 5 werknemers in ondernemingen van 80 tot 99 werknemers en van ten minste 6 werknemers in ondernemingen vanaf 100 werknemers;

b) het naleven van de volgende informatie- en overlegprocedure :

1) als de werkgever het voornemen heeft over te gaan tot meervoudig ontslag, licht hij voorafgaandelijk de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, de vakbondsafgevaardigde in; als er geen ondernemingsraad of vakbondsafgevaardigde bestaat in de onderneming, licht hij voorafgaandelijk en individueel de betrokken werknemers schriftelijk in;

2) binnen 15 kalenderdagen na de informatie aan de syndicale vertegenwoordigers van de werknemers moeten de partijen op ondernemingsvlak de besprekingen starten over de maatregelen die terzake kunnen worden genomen. Als dat overleg niet tot een oplossing leidt, dan wordt binnen acht kalenderdagen na het vaststellen van een niet-akkoord op ondernemingsvlak een beroep gedaan op het verzoeningsbureau van het bevoegde paritair comité op initiatief van de meest gerede partij;

3) als er geen ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging bestaat in de onderneming, kan, binnen de vijftien kalenderdagen na de informatie aan de werknemer, dezelfde overlegprocedure worden ingeleid op initiatief van de vakbondsorganisaties die de werknemers vertegenwoordigen;

8° administratie : de administratie Werkgelegenheid van het departement Economie, Werkgelegenheid, Binnenlandse Aangelegenheden en Landbouw;

9° kwartaal : een opeenvolgende aaneengesloten periode van drie maanden, te rekenen vanaf de datum van het begin van de arbeidsovereenkomst of de aanstelling bij de eerste nieuwe werkgever, met toepassing van dit besluit.

#### HOOFDSTUK II. — Toepassingsgebied

**Art. 2.** Dit besluit is van toepassing op alle ontslagen oudere werknemers van een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zijn tewerkgesteld in het Vlaamse Gewest en die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

#### HOOFDSTUK III. — Weerwerkpremie

**Art. 3.** De weerwerkpremie van dit besluit kan slechts worden toegekend binnen de perken van de daartoe voorziene begrotingskredieten.

**Art. 4.** § 1. Aan de ontslagen werknemer wordt bij tewerkstelling bij een nieuwe werkgever een weerwerkpremie toegekend als hij op het tijdstip van de aanvang van de tewerkstelling bij de nieuwe werkgever al de volgende voorwaarden vervult :

1° hij dient een aanvraag in tot het verkrijgen van de tegemoetkoming;

2° hij neemt deel aan of hij heeft deelgenomen aan een actieve herplaatsingsprocedure;

3° hij heeft binnen twaalf maanden na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een duurzame tewerkstelling bij een nieuwe werkgever aangevat; de periode van twaalf maanden begint te lopen de dag na de onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst of de dag na afloop van de gepresterde opzeggingstermijn;

4° hij heeft gedurende de tewerkstellingsperiode waarvoor de tegemoetkoming gevraagd wordt geen enkele uitkering als volledig werkloze, noch een uitkering in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering als volledig werkloze, ontvangen;

5° hij geniet geen aanvullende vergoeding, toegekend in het kader van het conventioneel brugpensioen of in het kader van het koninklijk besluit van 19 september 1980 betreffende het recht op werkloosheidsuitkeringen en op aanvullende vergoedingen van ontslagen bejaarde grensarbeiders of die volledig werkloos zijn gesteld;

6° hij heeft voorheen nog geen uitkering genoten als vermeld in punt 5°.

§ 2. Het recht op de weerwerkpremie wordt toegekend voor een maximale periode van 12 opeenvolgende maanden, te rekenen vanaf de eerste tewerkstelling bij een nieuwe werkgever waarvoor de werknemer de weerwerkpremie met toepassing van dit besluit heeft aangevraagd.

§ 3. De weerwerkpremie bedraagt maximaal 150 euro bruto per volledige kalendermaand in een voltijdse arbeidsregeling.

§ 4. Bij deeltijdse tewerkstelling bedraagt de premie :

1° 120 euro, namelijk 80 % van de weerwerkpremie, bij tewerkstelling in een deeltijdse arbeidsregeling van minimaal 80 % van de voltijdse arbeidsregeling;

2° 75 euro, namelijk 50 % van de weerwerkpremie, bij tewerkstelling in een deeltijdse arbeidsregeling van minimaal 50 % van de voltijdse arbeidsregeling;

3° 50 euro, namelijk 30 % van de weerwerkpremie, bij tewerkstelling in een deeltijdse arbeidsregeling die minimaal 30 % en minder dan 50 % van de voltijdse arbeidsregeling bedraagt.

§ 5. Gebeurt de tewerkstelling bij de nieuwe werkgever met contracten waarvan de duur korter is dan 1 jaar, dan wordt de weerwerkpremie per kwartaal berekend en bedraagt die bruto per volledig kwartaal :

1° 450 euro bij tewerkstelling van 65 dagen in de referteperiode van 3 maanden die voorafgaan aan de aanvraag;

2° 360 euro bij tewerkstelling van minstens 52 dagen in de referteperiode van 3 maanden die voorafgaan aan de aanvraag;

3° 225 euro bij tewerkstelling van minstens 32 dagen in de referteperiode van 3 maanden die voorafgaan aan de aanvraag;

4° 150 euro bij tewerkstelling van minstens 22 dagen in de referteperiode van 3 maanden die voorafgaan aan de aanvraag.

Als de tewerkstelling bij de nieuwe werkgever met contracten waarvan de duur korter is dan 1 jaar betrekking heeft op deeltijdse tewerkstelling, dan wordt de premie zoals vermeld in het eerste lid verhoudingsgewijs berekend conform de berekening in § 4.

#### HOOFDSTUK IV. — *Procedure*

**Art. 6.** § 1. De aanvraag tot het verkrijgen van de weerwerkpremie wordt door de werknemer of aangestelde ingediend bij de administratie. De aanvraag bestaat uit het aanvraagformulier, dat ter beschikking wordt gesteld door de administratie, evenals uit :

1° een afschrift van de geschreven kennisgeving van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst of een kopie van het werkloosheidsbewijs « formulier C4 »;

2° het bewijs of een verklaring op eer dat op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 25 jaar beroepsverleden als loontrekkende, of de periode die hiermee gelijkgesteld kan worden, gerechtvaardigd wordt;

3° het bewijs waaruit blijkt dat de onderneming in kwestie voldoet aan de voorwaarden om te worden beschouwd als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering;

4° het bewijs waaruit blijkt dat de werknemer deelneemt of heeft deelgenomen aan een actieve herplaatsingsprocedure;

5° het bewijs van de duurzame tewerkstelling bij een nieuwe werkgever.

§ 2. De weerwerkpremie wordt toegekend door de administratie op basis van de ingediende aanvraag en op basis van de haar ter beschikking gestelde documenten.

De administratie kan het aanvraagdossier voor advies voorleggen aan de opvolgingscommissie, vermeld in artikel 9. Als klaarblijkelijk voldaan werd aan de onder artikel 1, 6°, a) bedoelde voorwaarde, maar de onder artikel 1, 6°, b) bedoelde procedure niet werd gevolgd, dan moet de aanvraag voor advies worden voorgelegd aan voormelde opvolgingscommissie, waarbij een positief advies, voor de toepassing van dit besluit, geldt als bewijs van meervoudig ontslag als vermeld in artikel 1, 6°.

§ 3. De werknemer of aangestelde die overeenkomstig § 1 een aanvraag heeft ingediend, moet bij de administratie binnen een maand aangifte doen van elke wijzigende gebeurtenis die een beletsel vormt voor de toekenning van de weerwerkpremie.

**Art. 7.** Om geldig te zijn moet de aanvraag tot het verkrijgen van de weerwerkpremie ingediend worden binnen de 6 maanden na de aanvang van de duurzame tewerkstelling bij de nieuwe werkgever.

Is de tewerkstelling bij de nieuwe werkgever korter dan 1 jaar, dan moet de aanvraag tot het verkrijgen van de weerwerkpremie ingediend worden uiterlijk in de maand die volgt op het kwartaal waarop de aanvraag betrekking heeft.

**Art. 8.** Na de betalingsopdracht door de administratie wordt de weerwerkpremie voor het afgelopen kwartaal aan de rechthebbende werknemer of aangestelde uitgekeerd voor een tewerkstelling zoals bedoeld in artikel 4, § 5. In alle andere gevallen wordt de weerwerkpremie aan de rechthebbende werknemer of aangestelde uitgekeerd voor de afgelopen maand.

De weerwerkpremie wordt geïndexeerd en is gekoppeld aan de spilindex 116,15. De indexering vindt plaats vanaf de tweede maand die volgt op het einde van de periode van twee maanden waarin het gemiddelde indexcijfer het cijfer bereikt dat een wijziging rechtvaardigt.

#### HOOFDSTUK V. — *Evaluatie*

**Art. 9.** De opvolgingscommissie, vermeld in artikel 23 van het besluit van de Vlaamse Regering van 1 maart 2002 houdende hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privé-sector, wordt belast met de monitoring en evaluatie van de maatregelen van dit besluit. De opvolgingscommissie wordt om advies gevraagd over elk voorstel tot aanpassing of bijsturing van dit besluit.

De administratie staat in voor het secretariaat van de opvolgingscommissie.

#### HOOFDSTUK VI. — *Controle en sancties*

**Art. 10.** Vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de datum waarop de werknemer of aangestelde niet meer voldoet aan de voorwaarden waaronder de weerwerkpremie werd toegekend, verliest hij het recht op de uitbetaling van de premie.

Onrechtmatig verkregen weerwerkpremies worden teruggevorderd van de partij die aanleiding heeft gegeven tot het onrechtmatige karakter van de uitbetaling van de premie.

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

#### HOOFDSTUK VII. — *Slotbepalingen*

**Art. 11.** Dit besluit treedt in werking op 1 juli 2005.

**Art. 12.** De Vlaamse minister, bevoegd voor het Tewerkstellingsbeleid, is belast met de uitvoering van dit besluit. Brussel, 24 juni 2005.

De Minister-President van de Vlaamse Regering,  
Y. LETERME

De Vice-Pinister-President van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming,  
F. VANDENBROUCKE

## TRADUCTION

## MINISTERE DE LA COMMUNAUTE FLAMANDE

F. 2005 — 1899

[C — 2005/35905]

**24 JUIN 2005. — Arrêté du Gouvernement flamand instaurant la prime de remise au travail**

Le Gouvernement flamand,

Vu la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, notamment l'article 6, § 1<sup>er</sup>, IX, modifié par la loi du 8 août 1988 et les lois spéciales des 16 janvier 1989, 16 juillet 1993 et 13 juillet 2001;

Vu la loi de redressement du 22 janvier 1985 portant dispositions sociales, dernièrement modifiée par la loi du 19 juillet 2001;

Vu l'Accord flamand sur l'emploi 2005-2006 du 20 janvier 2005;

Vu les lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973, notamment l'article 3, § 1<sup>er</sup>, remplacé par la loi du 4 juillet 1989 et modifié par la loi du 4 août 1996;

Vu l'urgence;

Considérant qu'il faut réaliser d'urgence l'Accord flamand sur l'emploi 2005-2006, en vue d'accroître le taux d'activité des travailleurs âgés; que l'effet de la mesure exige une certaine période de rodage et que les entreprises et travailleurs intéressés doivent être bien informés et sensibilisés; que, dès lors, la mesure doit être mise en œuvre le plus tôt possible, afin d'obtenir des résultats concrets endéans le délai biennal de l'Accord flamand sur l'emploi;

Vu l'accord du Ministre flamand chargé du Budget, donné le 16 juin 2005;

Sur la proposition du Ministre flamand de l'Emploi, de l'Enseignement et de la Formation;

Après délibération,

Arrête :

CHAPITRE I<sup>er</sup>. — *Définitions*

**Article 1<sup>er</sup>.** Pour l'application du présent arrêté, on entend par :

1° **travailleur licencié** : le travailleur dont le contrat de travail avec une entreprise en difficultés ou en restructuration a pris fin à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2005, à l'exception du licenciement pour motifs urgents à charge du travailleur; s'il a été mis fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, celui-ci doit commencer au plus tôt le 1<sup>er</sup> juillet 2005;

2° **entreprise en difficultés ou en restructuration** :

a) l'entreprise en difficultés ou en restructuration, visée à l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle;

b) l'entreprise en restructuration visée 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;

c) l'entreprise en difficultés ou en restructuration visée 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'Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle;

d) l'entreprise en restructuration visée à l'article 2 de l'arrêté royal du 16 juillet 2004 visant à promouvoir l'emploi de travailleurs licenciés dans le cadre de restructurations;

e) l'entreprise qui dispose d'un plan de restructuration ayant été soumis à l'avis du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale ou, à défaut, du Comité de prévention et de protection au travail ou, à défaut, des représentants des organisations représentatives des travailleurs;

f) l'entreprise dans laquelle un licenciement multiple a été effectué;

g) les entreprises et associations visées à l'article 3, § 1<sup>er</sup>, du décret du 18 mai 1999 portant création d'un Fonds de réinsertion;

h) les entreprises qui cessent définitivement leurs activités, visées à l'article 2 de la loi du 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises, quel que soit le nombre de travailleurs employés en moyenne durant la dernière année calendaire;

3° **nouvel employeur** : tout employeur autre que l'entreprise en difficultés ou en restructuration, à l'exception du nouvel employeur qui réengage les travailleurs licenciés et les met à disposition de l'entreprise en difficultés ou en restructuration;

4° **procédure de réinsertion active** : les services auxquels un travailleur licencié ou menacé de licenciement fait appel, afin de trouver dans les plus brefs délais un emploi chez un nouvel employeur, notamment :

a) activités d'outplacement, telles que visées au décret du 13 avril 1999 relatif au placement privé en Région flamande;

b) accompagnement de carrière, tel que visé à l'arrêté du Gouvernement flamand du 30 janvier 2004 portant exécution du décret du 8 mai 2002 relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi en ce qui concerne l'orientation professionnelle, la formation professionnelle, l'accompagnement de la carrière et le placement;

c) un parcours d'emploi, un module d'insertion ou une formation relatée au marché de l'emploi tels que reconnus par le 'Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding' (Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle);

5° **emploi durable** : un contrat de travail à durée indéterminée ou d'une durée minimale d'un an ou une désignation comme fonctionnaire. Les contrats de travail à durée déterminée ou pour un travail clairement défini d'une durée minimale de 22 jours pour une période de référence de trois mois y sont assimilés pour l'application du présent arrêté;

6° **travailleurs âgés** : les travailleurs ayant au moins 50 ans au moment de la cessation du contrat de travail et pouvant, à ce moment, prouver d'avoir un passé professionnel d'au moins 25 ans comme salarié ou une période pouvant y être assimilée, tel que mentionné à l'article 2bis, § 3, de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle.

S'il a été mis fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, la condition d'âge et le nombre requis d'années de passé professionnel doivent être remplis endéans le délai de préavis;

7° licenciement multiple : le licenciement de plusieurs travailleurs dans une période déterminée de référence et suivant une procédure spécifique, tel que stipulé dans une convention collective de travail rendue obligatoire. A défaut d'une convention collective de travail, il est question de licenciement multiple si les conditions suivantes sont remplies :

a) il a été procédé, dans le courant d'une période de 60 jours calendaires, au licenciement d'au moins 2 travailleurs dans des entreprises de moins de 30 travailleurs, d'au moins 3 travailleurs dans des entreprises employant entre 30 et 59 travailleurs, d'au moins 4 travailleurs dans des entreprises employant entre 60 et 79 travailleurs, d'au moins 5 travailleurs dans des entreprises employant entre 80 et 99 travailleurs et d'au moins 6 travailleurs dans des entreprises comptant au moins 100 travailleurs;

b) le respect de la suivante procédure d'information et de concertation :

1) lorsque l'employeur a l'intention de procéder à un licenciement multiple, il en informe préalablement le conseil d'entreprise ou, à défaut, le délégué syndical; s'il n'existe ni de conseil d'entreprise ni de délégué syndical, il en informe préalablement et individuellement, par écrit, les travailleurs concernés;

2) dans les 15 jours calendaires de l'avertissement aux délégués syndicaux des travailleurs, les parties doivent entamer au niveau de l'entreprise les discussions quant aux mesures pouvant être prises en la matière. Si cette concertation ne mène pas à une solution, il est fait, dans les huit jours calendaires du dressement du non-accord au niveau de l'entreprise, appel au bureau de conciliation du comité paritaire compétent, à l'initiative de la partie la plus diligente;

3) s'il n'y a pas de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale dans l'entreprise, la même procédure de concertation peut être entamée à l'initiative des organisations syndicales représentant les travailleurs, dans les quinze jours calendaires de l'avertissement au travailleur;

8° administration : l'Administration de l'Emploi du Département de l'Economie, de l'Emploi, des Affaires intérieures et de l'Agriculture;

9° trimestre : une période ininterrompue de trois mois, à compter de la date du début du contrat de travail ou de la désignation auprès du premier nouvel employeur, par application du présent arrêté.

#### CHAPITRE II. — *Champ d'application*

**Art. 2.** Le présent arrêté s'applique à tous les travailleurs âgés licenciés d'une entreprise en difficultés ou en restructuration qui, au moment de la cessation du contrat de travail, sont occupés dans la Région flamande et qui relèvent du champs d'application de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives du travail et aux comités paritaires.

#### CHAPITRE III. — *Prime de remise au travail*

**Art. 3.** La prime de remise au travail du présent arrêté ne peut être accordée que dans les limites des crédits budgétaires prévus à cet effet.

**Art. 4.** § 1<sup>er</sup>. Il est accordée une prime de remise au travail au travailleur licencié, lors de son embauchage auprès d'un nouvel employeur, à condition qu'il remplit à ce moment-là les conditions suivantes :

1° il introduit une demande d'obtention de la subvention;

2° il participe ou a participé à une procédure de réinsertion active;

3° il a entamé, dans les douze mois après la cessation du contrat de travail, un emploi durable auprès d'un nouvel employeur; la période de douze mois débute le lendemain de la cessation immédiate du contrat de travail ou le lendemain de la fin du délai de préavis presté;

4° pendant la période d'emploi pour laquelle la subvention est demandée, il n'a bénéficié d'aucune allocation comme chômeur complet, ni d'une allocation dans le cadre de l'assurance maladie et invalidité comme chômeur complet;

5° il ne bénéficie d'aucune allocation complémentaire accordée dans le cadre de la prépension conventionnelle ou dans le cadre de l'arrêté royal du 19 septembre 1980 relatif au droit aux allocations de chômage et aux indemnités complémentaires des travailleurs frontaliers âgés licenciés ou mis en chômage complet;

6° il n'a auparavant bénéficié d'aucune allocation telle que mentionnée au point 5°.

§ 2. Le droit à la prime de remise au travail est accordé pour une période maximale de 13 mois consécutifs, à compter de la première mise au travail auprès d'un nouvel employeur, pour laquelle le travailleur a demandé la prime de remise au travail, par application du présent arrêté.

§ 3. La prime de remise au travail est plafonnée à 150 euros brut par mois calendaire complet dans un régime de travail à temps plein.

§ 4. En cas d'un emploi à temps partiel, la prime s'élève à :

1° 120 euros, c'est-à-dire 80 % de la prime de remise au travail, pour des prestations s'élevant à au moins 80 % du régime de travail à temps plein;

2° 75 euros, c'est-à-dire 50 % de la prime de remise au travail, pour des prestations s'élevant à au moins 50 % du régime de travail à temps plein;

3° 50 euros, c'est-à-dire 30 % de la prime de remise au travail, pour des prestations s'élevant à au moins 30 % et à moins de 50 % du régime de travail à temps plein.

§ 5. Si le nouvel employeur embauche le travailleur avec un contrat d'une durée de moins d'un an, la prime de remise au travail est calculée par trimestre et s'élève brut par trimestre complet :

- 1° à 450 euros pour une mise au travail de 65 jours dans la période de référence de 3 mois précédant la demande;
- 2° à 360 euros pour une mise au travail de 52 jours au moins dans la période de référence de 3 mois précédant la demande;
- 3° à 225 euros pour une mise au travail de 32 jours au moins dans la période de référence de 3 mois précédant la demande;
- 4° à 150 euros pour une mise au travail de 22 jours au moins dans la période de référence de 3 mois précédant la demande.

Si la mise au travail auprès du nouvel employeur avec des contrats d'une durée de moins d'un an porte sur un emploi à temps partiel, la prime visée au premier alinéa est calculée au prorata, conformément au calcul cité au § 4.

#### CHAPITRE IV. — *Procédure*

**Art. 6.** § 1<sup>er</sup>. La demande d'obtention de la prime de remise au travail est introduite auprès de l'administration par le travailleur ou la personne désignée. La demande comporte le formulaire de demande, mis à disposition par l'administration, ainsi que les documents suivants :

- 1° une copie de la notification écrite de la cessation du contrat de travail ou une copie de l'attestation de chômage « formulaire C4 »;
- 2° une preuve ou déclaration sur l'honneur qu'au moment de la cessation du contrat de travail, 25 ans de passé professionnel comme salarié ou la période pouvant y être assimilée sont justifiés;
- 3° la preuve dont il ressort que l'entreprise en question remplit les conditions pour être considérée comme entreprise en difficultés ou en restructuration;
- 4° la preuve dont il ressort que le travailleur participe ou a participé à une procédure de réinsertion active;
- 5° la preuve de l'emploi durable auprès d'un nouvel employeur.

§ 2. La prime de remise au travail est accordée par l'administration, sur la base de la demande introduite et des documents mis à sa disposition.

L'administration peut soumettre le dossier de demande à l'avis de la commission de suivi mentionnée à l'article 9. S'il s'avère que la condition visée à l'article 1<sup>er</sup>, 6°, a) a été remplie mais que la procédure visée à l'article 1<sup>er</sup>, 6°, b) n'a pas été suivie, la demande d'avis doit être soumise à la commission de suivi précitée, un avis favorable tenant lieu, pour l'application du présent arrêté, de preuve du licenciement multiple visé à l'article 1<sup>er</sup>, 6°.

§ 3. Le travailleur ou désigné ayant introduit une demande conformément au § 1<sup>er</sup>, doit aviser l'administration dans un délai ne dépassant pas un mois, de tout événement modificatif faisant obstacle à l'octroi de la prime de remise au travail.

**Art. 7.** Pour être valable, la demande d'obtention de la prime de remise au travail doit être introduite dans les six mois du début de l'emploi durable auprès du nouvel employeur.

Si la durée de la mise au travail auprès du nouvel employeur est inférieure à un an, la demande d'obtention de la prime de remise au travail doit être introduite dans le mois qui suit le trimestre auquel se rapporte la demande.

**Art. 8.** L'ordre de paiement fait par l'administration, la prime de remise au travail est payée au travailleur ou désigné ayant droit pour le trimestre écoulé, pour une mise au travail telle que visée à l'article 4, § 5. Dans tous les autres cas, la prime de remise au travail est versée au travailleur ou désigné ayant droit pour le mois écoulé.

La prime de remise au travail est indexée et liée à l'indice-pivot 116,15. L'indexation est appliquée à partir du deuxième mois suivant la fin de la période de deux mois dans laquelle l'indice moyen atteint le chiffre justifiant une modification.

#### CHAPITRE V. — *Evaluation*

**Art. 9.** La commission de suivi mentionnée à l'article 23 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 1<sup>er</sup> mars 2002 portant réforme du régime des primes d'encouragement au secteur privé, est chargée du monitoring et de l'évaluation des mesures du présent arrêté. L'avis de la commission de suivi est sollicité sur toute proposition d'adaptation ou de remaniement du présent arrêté.

L'administration se charge du secrétariat de la commission de suivi.

#### CHAPITRE VI. — *Contrôle et sanctions*

**Art. 10.** A partir du premier jour du mois qui suit la date à laquelle le travailleur ou le désigné ne remplit plus les conditions auxquelles la prime de remise au travail avait été accordée, celui-ci perd le droit à la prime.

Les primes de remise au travail indûment perçues sont recouvrées de la partie ayant causé le caractère injuste du paiement de la prime.

Le contrôle du respect des conditions est exercé par l'inspection de l'administration.

#### CHAPITRE VII. — *Dispositions finales*

**Art. 11.** Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2005.

**Art. 12.** Le Ministre flamand ayant la Politique de l'emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 24 juin 2005.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,  
Y. LETERME

Le Vice-Ministre-Président du Gouvernement flamand et Ministre flamand de l'Emploi,  
de l'Enseignement et de la Formation,  
F. VANDENBROUCKE