

HOOFDSTUK VII. — Slotbepalingen

Art. 18. Hoofdstuk 5 van Titel IV van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact treedt in werking op de datum van inwerkingtreding van dit besluit, en is van toepassing op de ontslagen die deel uitmaken van een collectief ontslag dat ten vroegste aangekondigd wordt vanaf die datum.

Art. 19. Dit koninklijk besluit treedt in werking de dag van zijn bekendmaking is het *Belgisch Staatsblad*, en is van toepassing op de ontslagen die deel uitmaken van een collectief ontslag dat ten vroegste aangekondigd wordt vanaf die datum.

Art. 20. De Minister van Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 9 maart 2006.

ALBERT

Van Koningswege :
De Minister van Werk,
P. VANVELTHOVEN

CHAPITRE VII. — Dispositions finales

Art. 18. Le chapitre 5 du Titre IV de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations entre en vigueur le jour de l'entrée en vigueur du présent arrêté et est d'application aux licenciements qui font partie d'un licenciement collectif annoncé au plus tôt à partir de cette date.

Art. 19. Le présent arrêté royal entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge* et est d'application aux licenciements qui font partie d'un licenciement collectif annoncé au plus tôt à partir de cette date.

Art. 20. Le Ministre de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 9 mars 2006.

ALBERT

Par le Roi :
Le Ministre de l'Emploi,
P. VANVELTHOVEN

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

N. 2006 — 1296

[2006/200962]

9 MAART 2006. — Koninklijk besluit tot invoeging van een afdeling *3bis* in het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen (1)

ALBERT II, Koning der Belgen,
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, inzonderheid op artikel 7, § 1, derde lid, i, ingevoegd bij de wet van 14 februari 1961;

Gelet op de wet van 1 augustus 1985 houdende sociale bepalingen, inzonderheid op artikel 132, eerste lid, gewijzigd bij de wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen, tweede lid en derde lid, ingevoegd bij de wet van 29 december 1990;

Gelet op de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact in zonderheid op Hoofdstuk V van Titel IV en op artikel 71;

Gelet op het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen;

Gelet op het advies van de Nationale Arbeidsraad, gegeven op 13 december 2005;

Gelet op het advies van het beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, gegeven op 15 december 2005;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 20 december 2005;

Gelet op de akkoordbevinding van Onze Minister van Begroting van 23 december 2005;

Gelet op advies 39.695/1 van de Raad van State, gegeven op 26 januari 2006, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1^o, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

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

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. In het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen wordt een afdeling *3bis* ingevoegd, luidend als volgt :

"Afdeling *3bis* — Afwijkende bepalingen toepasselijk op de werknemers van ondernemingen in moeilijkheden of ondernemingen in herstructurering in het kader van het generatiepact.

Art. 12bis. In afwijking van de artikelen 1 en 1^{ter} is deze afdeling van toepassing op de werknemers die werden ontslagen in het kader van een collectief ontslag zoals bedoeld in artikel 31 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact en zijn uitvoeringsbesluiten.

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

F. 2006 — 1296

[2006/200962]

9 MARS 2006. — Arrêté royal insérant une section *3bis* dans l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle (1)

ALBERT II, Roi des Belges,
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, notamment l'article 7, § 1^{er}, et alinéa 3, i, remplacé par la loi du 14 février 1961;

Vu la loi du 1^{er} août 1985 contenant des dispositions sociales, notamment l'article 132, alinéa 1^{er}, modifié par la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales, alinéa 2, alinéa 3, inséré par la loi du 29 décembre 1990;

Vu la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations notamment le Chapitre V du Titre IV et l'article 71;

Vu l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle;

Vu l'avis du Conseil national du Travail, donné le 13 décembre 2005;

Vu l'avis du Comité de gestion de l'Office national de l'Emploi, donné le 15 décembre 2005;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 20 décembre 2005;

Vu l'accord de Notre Ministre du Budget, donné le 23 décembre 2005;

Vu l'avis 39.695/1 du Conseil d'Etat, donné le 26 janvier 2006 en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

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

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. Dans l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle est inséré une section *3bis*, rédigée comme suit :

"Section *3bis* — Dispositions dérogatoires applicables aux travailleurs des entreprises en difficulté ou des entreprises en restructuration dans le cadre du pacte de solidarité entre les générations

Art. 12bis. Par dérogation aux articles 1^{er} et 1^{ter}, cette section est applicable aux travailleurs qui ont été licenciés dans le cadre d'un licenciement collectif, comme visé à l'article 31 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations et ses arrêtés d'exécution.

In afwijking van artikelen 2 en 2^{ter}, blijven de werknemers bedoeld in het vorige lid onderworpen aan de voorwaarden vastgesteld in titel II van voornoemd koninklijk besluit van 25 november met uitzondering van de artikelen 60 tot 62, 72 en 78 tot 88.

In afwijking van het eerste lid worden niet onderworpen aan deze afdeling de ontslagen werknemers die waren tewerkgesteld in de ondernemingen die vallen onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor het Stads- en Streekvervoer.

De werknemers bedoeld in het vorige lid blijven onderworpen aan afdeling 3 van dit koninklijk besluit.

Art. 12^{ter}. Voor de toepassing van deze afdeling moet onder onderneming in moeilijkheden worden verstaan, de onderneming die in de jaarrekeningen van de twee boekjaren die de datum van de aanvraag tot erkenning voorafgaan voor belastingen, een verlies uit de gewone bedrijfsuitoefening boekt, wanneer voor het laatste boekjaar dit verlies het bedrag van de afschrijvingen en de waardevermindering op oprichtingskosten, op immateriële en materiële vaste activa overschrijdt.

Om van deze bepaling te kunnen genieten, dient de onderneming de jaarrekeningen voor te leggen van de vijf boekjaren die de datum van de aanvraag tot erkenning voorafgaan. Wanneer de onderneming opgericht is sedert minder dan vijf jaar, zijn enkel de jaarrekeningen vereist die betrekking hebben op jaren tijdens dewelke de onderneming reeds bestond.

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

Art. 12^{quater}. Voor de toepassing van deze afdeling moet onder onderneming in herstructurering worden verstaan de onderneming die voldoet aan één van de volgende voorwaarden :

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

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

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

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

Voor de onderneming die 20 werknemers of minder tewerkstelt dient het ontslag betrekking te hebben op minstens 6 werknemers indien zij tussen 12 en 20 werknemers tewerkstelt en op minstens de helft van de werknemers indien zij minder dan 12 werknemers tewerkstelt.

In de situatie bedoeld in het vorige lid dient de onderneming de procedure bedoeld in artikel 6 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 van 2 oktober 1975 te volgen.

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

Voor de toepassing van dit artikel en van artikel 12^{sexies}, § 9, wordt een onderscheid gemaakt tussen :

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

b) de onderneming niet bedoeld in a) die overgaat tot een collectief ontslag dat betrekking heeft op minstens 10 procent van het aantal tewerkgestelde werknemers.

Voor het bereiken van de percentages vermeld in a) en b), worden met ontslagen gelijkgesteld, het aantal voltijdse equivalenten aan daling van het arbeidsvolume, resultaat van de inspanningen inzake arbeidsherverdeling, zoals bedoeld in artikel 12^{quinquies}, § 4, 1°.

Voor het bereiken van de percentages vermeld in a) en b), worden enkel in rekening gebracht de ontslagen van de werknemers die op het ogenblik van de aankondiging door de werkgever aan de vertegenwoordigers van de werknemers van de intentie tot collectief ontslag zoals bedoeld in artikel 6 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 van 2 oktober 1975, minstens 2 jaar in dienst zijn van de onderneming.

Par dérogation aux articles 2 et 2^{ter}, les travailleurs visés à l'alinéa précédent restent soumis aux conditions fixées par le Titre II de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 précité à l'exception des articles 60 à 62, 72 et 78 à 88.

Par dérogation au premier alinéa, ne sont pas soumis à la présente section, les travailleurs licenciés qui étaient occupés dans des entreprises qui sont visées par le champ d'application de la commission paritaire du transport urbain et régional.

Les travailleurs visés à l'alinéa précédent restent soumis à la section 3 du présent arrêté.

Art. 12^{ter}. Pour l'application de la présente section, on entend par entreprise en difficulté, l'entreprise qui enregistre dans les comptes annuels des deux exercices précédant la période pour laquelle la reconnaissance est demandée, une perte courante avant impôts, lorsque pour le dernier exercice, cette perte excède le montant des amortissements et la réduction de valeur sur frais d'établissement, sur immobilisations incorporelles et corporelles.

Pour pouvoir bénéficier de cette disposition, l'entreprise doit présenter les comptes annuels des cinq exercices précédant la période pour laquelle la reconnaissance est demandée. Lorsque l'entreprise a été créée depuis moins de cinq ans, seuls les comptes annuels des exercices relatifs à ses années d'existence sont exigés.

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

Art. 12^{quater}. Pour l'application de la présente section, il faut entendre par entreprise en restructuration l'entreprise remplissant une des conditions suivantes :

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

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

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

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

Pour l'entreprise occupant 20 travailleurs ou moins, le licenciement doit concerner au moins 6 travailleurs, si elle occupe entre 12 et 20 travailleurs, et au moins la moitié des travailleurs si elle occupe moins de 12 travailleurs.

Dans la situation visée à l'alinéa précédent, l'entreprise doit respecter la procédure prévue à l'article 6 de la convention collective de travail n° 24 précitée du 2 octobre 1975.

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

Pour l'application du présent article et de l'article 12^{sexies}, § 9, une distinction est opérée entre :

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

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

Pour atteindre les pourcentages mentionnés sous a) et b), sont assimilés à des licenciements, le nombre d'équivalents à temps plein de baisse du volume de travail, résultat des efforts en matière de redistribution du travail, visé à l'article 12^{quinquies}, § 4, 1°.

Pour atteindre les pourcentages mentionnés sous a) et b), sont seulement pris en compte les licenciements des travailleurs, qui au moment de l'information communiquée par l'employeur aux représentants des travailleurs de son intention de procéder à un licenciement collectif en application de l'article 6 de la convention collective de travail n° 24 du 2 octobre 1975 précitée, ont une ancienneté de deux ans au moins au sein de l'entreprise.

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

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

Art. 12quinquies. § 1. Teneinde een erkenning te bekomen als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering moet de werkgever een behoorlijk gemotiveerde aanvraag indienen bij de Minister van Werk.

§ 2. Deze aanvraag moet vergezeld zijn van :

1° de nodige documenten die aantonen dat de onderneming voldoet aan één van de voorwaarden bedoeld in de artikelen 12ter of 12quater;

2° een collectieve arbeidsovereenkomst houdende de invoering van bruggpensioen;

3° een herstructureringsplan dat voor advies wordt voorgelegd aan :

1. de ondernemingsraad of bij gebrek daaraan, aan

2. de syndicale afvaardiging, of bij gebrek daaraan, aan

3. het preventiecomité of bij gebrek daaraan, aan

4. de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties.

§ 3. Het herstructureringsplan moet minstens bevatten :

1° een positief actieplan voor de vrouwelijke werknemers;

2° de nodige documenten die aantonen dat de onderneming zelf de waarborgen heeft voorzien om bij eventuele faling de kosten te dekken van de aanvullende vergoeding van de bruggepensioneerden tussen de leeftijd van 50 jaar of de leeftijd voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst die van toepassing is en 55 jaar. De begunstigde van deze waarborg is het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers.

§ 4. Het herstructureringsplan bedoeld in § 2, 3° moet bovendien minstens de volgende elementen bevatten :

1° een overzicht van de pistes inzake arbeidsherverdeling, inzonderheid inzake deeltijds tijdskrediet en vrijwillig deeltijdse arbeid, die naar aanleiding van de herstructurering werden onderzocht als alternatief voor de ontslagen en het resultaat van dit onderzoek inzake daling van het volume aan arbeid, uitgedrukt in voltijdse equivalenten;

2° de naar aanleiding van de herstructurering afgesproken regeling inzake afscheidspremies, vastgelegd in de in § 2, 2° bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst, voor de werknemers die het bedrijf vrijwillig verlaten, waarbij inzonderheid wordt vermeld wie daarvoor in aanmerking komt en welke de toekenningsmodaliteiten ervan zijn;

3° de naar aanleiding van de herstructurering voorziene begeleidingsmaatregelen voor de met ontslag bedreigde werknemers, vastgelegd in de in § 2, 2° bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst, waarbij voor de ontslagen werknemers van 45 jaar of ouder minstens voorzien is in :

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

- een aanbod van outplacementbegeleiding op kosten van de onderneming die minstens voldoet aan de normen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82;

4° de nominatieve lijst met de identiteitsgegevens en het rijksregisternummer van de kandidaat-bruggepensioneerden, waarbij afzonderlijk vermeld worden de beschermde werknemers voor wie de erkenning van economische of technische redenen het voorwerp moet uitmaken van een beslissing door het paritair comité;

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

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

Art. 12quinquies. § 1^{er}. Afin d'obtenir la reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration, l'employeur doit introduire une demande dûment motivée auprès du Ministre de l'Emploi.

§ 2. Cette demande doit être accompagnée :

1° des documents nécessaires établissant que l'entreprise remplit l'une des conditions visées aux articles 12ter ou 12quater;

2° d'une convention collective de travail prévoyant l'instauration de la prépension;

3° d'un plan de restructuration qui a été soumis pour avis :

1. au conseil d'entreprise ou, à son défaut;

2. à la délégation syndicale, ou à son défaut;

3. au comité de prévention, ou à son défaut;

4. aux représentants des organisations représentatives des travailleurs.

§ 3. Le plan de restructuration doit contenir au moins :

1° un plan d'actions positives pour les travailleuses;

2° les documents nécessaires établissant que l'entreprise même a prévu les garanties, en cas de faillite éventuelle, de supporter le coût de l'indemnité complémentaire des prépensionnés, entre l'âge de 50 ans ou l'âge prévu dans la convention collective de travail qui est d'application, et 55 ans. Cette garantie doit être stipulée au profit du Fonds d'indemnisation des travailleurs en cas de fermeture d'entreprises.

§ 4. Le plan de restructuration visé au § 2, 3°, doit en outre contenir au moins les éléments suivants :

1° un relevé des pistes en matière de redistribution du travail, notamment en matière de crédit-temps à temps partiel et de travail à temps partiel volontaire, qui à l'occasion de la restructuration, ont été examinées comme alternative pour les licenciements et le résultat de cet examen en matière de la baisse du volume de travail, exprimé en équivalents temps plein;

2° les règles convenues à l'occasion de la restructuration en matière de primes de départs, fixées dans la convention collective de travail visée au § 2, 2° pour les travailleurs qui quittent volontairement l'entreprise, dans lesquelles sont notamment mentionnées les personnes concernées par ces règles et les modalités d'octroi de ces primes de départ;

3° les mesures d'accompagnement prévues à l'occasion de la restructuration, pour les travailleurs menacés de licenciements, fixées dans la convention collective de travail visée au § 2, 2°, prévoyant au moins pour les travailleurs licenciés de 45 ans ou plus :

- la création d'une cellule pour l'emploi ou la collaboration à une cellule pour l'emploi faitière telle que visée au Titre IV, chapitre V, gestion active des restructurations, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations et ses arrêtés d'exécution;

- une offre d'outplacement à charge de l'entreprise, qui satisfait au moins aux normes de la convention collective de travail n° 82;

4° la liste nominative des candidats prépensionnés contenant leurs données d'identité et leur numéro du registre national, où doivent être mentionnés séparément les travailleurs protégés pour lesquels la reconnaissance de motifs d'ordre économique ou technique devra faire l'objet d'une décision de la commission paritaire;

5° het attest van de Regionale Minister van Werk, bevoegd voor de zetel van de onderneming, waarin deze de in het herstructureringsplan voorziene begeleidende maatregelen naar wedertewerkstelling goedkeurt. Indien de bevoegde Gewestminister niet binnen de 14 kalenderdagen te rekenen vanaf de datum van het versturen van de aangetekende brief, waarbij de werkgever hem de goedkeuring vraagt van het voorgelegd plan, antwoordt, voegt de werknemer bij zijn erkenningsaanvraag overeenkomstig de bepalingen van § 1, gericht aan de Minister van Werk, een afschrift van de aangetekende brief gericht aan de Gewestminister, evenals het bewijs van de ingeroepen aangetekende verzending bij. Indien de Gewestminister het plan afwijst, moet de onderneming bij zijn aanvraag bij de federale Minister van Werk bovendien motiveren waarom de in het herstructureringsplan voorziene inspanningen volgens haar oordeel wel volstaan.

Art. 12sexies. § 1. Indien de gemotiveerde aanvraag bedoeld in artikel 12quinquies alle aldaar vereiste elementen bevat, kan de Minister van Werk voor een periode van maximaal twee jaar, de ondernemingen een erkenning verlenen als zijnde onderneming in moeilijkheden of onderneming in herstructurering in het kader van het brugpensioen.

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

§ 2. De vervangingsverplichting voorzien in artikel 4 is niet van toepassing op de werkgevers bedoeld in deze afdeling voorzover de opzeggingstermijn of de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode van de ontslagen werknemer verstrijkt gedurende de periode tijdens dewelke zowel de collectieve arbeidsovereenkomst die in een aanvullende vergoeding voorziet, als de erkenning bedoeld in § 1, van toepassing zijn.

§ 3. Onverminderd de toepassing van het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructurerings, kan voor de werknemers die behoren tot één van de ondernemingen bedoeld in artikelen 12ter en 12quater, in afwijking van artikel 46 van het voormeld koninklijk besluit van 25 november 1991 en dus met behoud van hun recht op werkloosheidsuitkeringen, de Minister van Werk in de erkenningsbeslissing voorzien in de inkorting van de opzeggingstermijn of van de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode :

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

2° bij gebrek daaraan, door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten voor de toepassing van dit besluit en door de Minister van Werk goedgekeurd;

3° en voorzover de opzeggingstermijn of de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode van de ontslagen werknemer verstrijkt gedurende de periode tijdens dewelke zowel de collectieve arbeidsovereenkomst die in een aanvullende vergoeding voorziet, als de erkenning bedoeld in § 1, van toepassing zijn.

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

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

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

3° die termijn of deze periode mag niet korter zijn dan de termijn bepaald door artikel 83 van voormelde wet van 3 juli 1978. Deze termijn gaat slechts in vanaf de overeenkomst voorzien in 2°;

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

5° l'attestation par laquelle le Ministre régional de l'emploi, compétent pour le siège de l'entreprise, approuve les mesures d'accompagnement en vue de la remise à l'emploi, prévues dans le plan de restructuration. Si le Ministre régional de l'emploi compétent n'a pas répondu dans les 14 jours calendriers à dater de l'envoi de la lettre recommandée par laquelle l'employeur lui demande l'approbation du plan soumis, l'employeur joint à sa demande de reconnaissance adressée conformément aux dispositions du § 1^{er} au Ministre de l'Emploi, copie de la lettre recommandée adressée au Ministre régional ainsi que la preuve de l'envoi recommandé invoqué. En cas de refus du plan par le Ministre régional compétent, l'entreprise doit, lors de l'introduction de sa demande auprès du Ministre fédéral de l'Emploi, en outre, motiver pourquoi, à son avis, les efforts prévus dans le plan de restructuration sont suffisants.

Art. 12sexies. § 1^{er}. Lorsque la demande motivée, visée à l'article 12quinquies, contient tous les éléments requis, le Ministre de l'emploi peut octroyer aux entreprises une reconnaissance comme étant une entreprise en difficulté ou une entreprise en restructuration dans le cadre de la pré-pension, pour une période maximale de deux ans.

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

§ 2. L'obligation de remplacement prévue à l'article 4 n'est pas d'application aux employeurs visés par la présente section, pour autant que le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de congé du travailleur licencié expire durant la période au cours de laquelle sont applicables tant la convention collective de travail prévoyant l'indemnité complémentaire que la reconnaissance visée au § 1^{er}.

§ 3. Sans préjudice de l'application de l'arrêté royal du 9 mars 2006 concernant la gestion active des restructurations, pour les travailleurs qui appartiennent à une des entreprises visées à l'article 12ter et 12quater, le Ministre de l'Emploi peut, par dérogation à l'article 46 de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991 et, partant, avec maintien de leur droit aux allocations de chômage, prévoir dans la décision de reconnaissance une réduction du délai de préavis ou de la période couverte par l'indemnité de congé :

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

2° à son défaut, par une convention collective de travail, conclue en vue de l'application du présent arrêté, et approuvée par le Ministre de l'Emploi;

3° pour autant que le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de congé du travailleur licencié expire durant la période au cours de laquelle tant la convention collective de travail prévoyant l'indemnité complémentaire et l'autorisation visée au § 1^{er}, sont applicables.

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

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

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

3° ce délai ou cette période ne peut être inférieur au délai fixé par l'article 83 de la loi du 3 juillet 1978 précitée. Ce délai ne prend cours qu'à partir de la convention visée au 2°;

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

§ 5. Voor de toepassing van de §§ 2, 3 en 4 wordt geen rekening gehouden met de verlenging van de opzeggingstermijn doorgevoerd in toepassing van de artikelen 38, § 2, en 38bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

§ 6. Bij niet-naleving van de bepalingen vermeld in artikel 12quater, 1°, van dit besluit zijn de sancties voorzien in de artikelen 6 en 7 van dit besluit van toepassing.

§ 7. In zijn erkenningsbeslissing kan de Minister van Werk de minimumleeftijd voor het brugpensioen, bedoeld in artikel 2, verlagen zonder evenwel lager te mogen zijn dan 50 jaar, voor zover de opzeggingstermijn of de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode van de ontslagen werknemer verstrijkt gedurende de periode tijdens dewelke zowel de collectieve arbeidsovereenkomst die in een aanvullende vergoeding voorziet, als de erkenning bedoeld in § 1 van toepassing zijn en op voorwaarde dat deze afwijking op de leeftijd voorzien wordt :

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

2° bij gebrek daaraan, door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten voor de toepassing van onderhavig besluit en door de Minister van Werk goedgekeurd.

Deze vereiste minimumleeftijd moet uiterlijk bereikt zijn op het ogenblik van de mededeling van de werkgever aan de vertegenwoordigers van de werknemers van de intentie om over te gaan tot collectief ontslag zoals bedoeld in artikel 6 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 van 2 oktober 1975.

§ 8. De ontslagen werknemers bedoeld in deze afdeling moeten een beroepsverleden bewijzen van :

1° ofwel op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 10 jaar beroepsverleden als loontrekkende berekend overeenkomstig artikel 114, § 4, tweede lid, van het voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991 binnen de sector binnen de 15 jaar voorafgaand aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;

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

De bepalingen van artikel 2, § 3, zijn van toepassing voor de berekening van de anciënniteit bedoeld in het vorige lid, 2°.

§ 9. Voorafgaandelijk aan de erkenningsbeslissing is de Minister van Werk gehouden het advies van de adviescommissie bedoeld in § 1, tweede lid, in te winnen, voor het toelaten van een brugpensioenleeftijd :

a) onder de 55 jaar voor de ondernemingen of instellingen bedoeld in artikel 12quater, 1°, b);

b) onder de 52 jaar voor de ondernemingen bedoeld in artikel 12ter en artikel 12quater, 1°, a) en 2°;

§ 10. De werknemer gevisieerd door een collectief ontslag, zoals gedefinieerd in artikel 31 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact en door deze afdeling, die weigert zich in te schrijven bij de tewerkstellingscel voorzien in artikel 33 van dezelfde wet kan genieten van de bepalingen niet van deze afdeling, noch van afdeling 3 van dit besluit.

Art. 2. Dit besluit treedt in werking op de datum van bekendmaking in het *Belgisch Staatsblad*.

Dit besluit is van toepassing op de werknemers die zijn ontslagen vanaf de dag van zijn inwerkingtreding voor zover de aankondiging van het collectief ontslag zoals gedefinieerd in artikel 1 van het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructurerings gebeurt ten vroegste vanaf de dag waarop dit besluit in werking treedt.

Art. 3. Onze Minister van Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 9 maart 2006.

ALBERT

Van Koningswege :
De Minister van Werk,
P. VANVELTHOVEN

§ 5. Pour l'application des §§ 2, 3 et 4, il n'est pas tenu compte de la prolongation du délai de préavis opérée en application des articles 38, § 2, et 38bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

§ 6. En cas de non-respect des dispositions prévues à l'article 12quater, 1°, du présent arrêté, les sanctions prévues aux articles 6 et 7 du présent arrêté sont applicables.

§ 7. Dans sa décision de reconnaissance le Ministre de l'Emploi peut abaisser l'âge minimum pour la prépension, visé à l'article 2, sans jamais pouvoir être inférieur à 50 ans, pour autant que le préavis ou la période couverte par l'indemnité de congé des travailleurs licenciés prenne fin pendant la période au cours de laquelle la convention collective de travail prévoyant l'indemnité complémentaire ainsi que la reconnaissance visée au § 1^{er}, sont applicables et à condition que cette dérogation à l'âge soit prévue :

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

2° à son défaut, par une convention collective de travail, conclue en vue de l'application du présent arrêté, et approuvée par le Ministre de l'Emploi.

L'âge minimum requis doit être atteint au plus tard au moment de la communication par l'employeur aux représentants des travailleurs de son intention de procéder à un licenciement collectif, telle que visée à l'article 6 de la convention collective de travail n° 24 précitée du 2 octobre 1975.

§ 8. Les travailleurs licenciés, visés à la présente section doivent prouver une carrière professionnelle de :

1° soit, au moment de la fin du contrat de travail, 10 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié conformément à l'article 114, § 4, second alinéa, de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991 dans le secteur dans les 15 années précédant la fin du contrat de travail;

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

Les dispositions de l'article 2, § 3, sont d'application pour le calcul de l'ancienneté visée à l'alinéa précédent, 2°.

§ 9. Préalablement à la décision de reconnaissance, le Ministre de l'Emploi est tenu de consulter la commission consultative visée au § 1^{er}, alinéa 2 pour accorder un âge de prépension :

a) en-dessous de 55 ans pour les entreprises visées à l'article 12quater, 1°, b);

b) en-dessous de 52 ans pour les entreprises visés à l'article 12ter et à l'article 12quater, 1°, a) et 2°;

§ 10. Le travailleur visé par un licenciement collectif comme défini à l'article 31 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations et par la présente section, qui refuse de s'inscrire auprès de la cellule pour l'emploi visée à l'article 33 de la même loi ne peut bénéficier de l'application, ni de la présente section, ni de la section 3 du présent arrêté.

Art. 2. Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

Le présent arrêté est applicable aux travailleurs qui sont licenciés à partir du jour de son entrée en vigueur, pour autant que l'annonce du licenciement collectif, telle que définie à l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations ait lieu au plus tôt à partir de la date d'entrée en vigueur de cet arrêté.

Art. 3. Notre Ministre de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 9 mars 2006.

ALBERT

Par le Roi :
Le Ministre de l'Emploi,
P. VANVELTHOVEN