

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

F 89 — 1829

27 SEPTEMBRE 1989. — Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 20 août 1986 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle

BAUDOUIN, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, notamment l'article 7, modifié par les lois des 14 juillet 1951, 14 février 1961, 16 avril 1963, 11 janvier 1967, 10 octobre 1967, les arrêtés royaux n° 13 du 11 octobre 1978 et n° 28 du 24 mars 1982 et les lois des 22 janvier 1985 et 30 décembre 1988;

Vu la loi du 1er août 1985 contenant des dispositions sociales, notamment l'article 132, modifié par l'arrêté royal n° 443 du 14 août 1986 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle;

Vu l'arrêté royal du 20 août 1986 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, modifié par les arrêtés royaux des 7 août 1987, 22 octobre 1987 et 12 janvier 1989, notamment les articles 3, 5, 7, 8, 9 et 10;

Vu la loi du 25 avril 1983 sur la gestion des organismes d'intérêt public de sécurité sociale et de prévoyance sociale, notamment l'article 15;

Vu l'urgence;

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

Vu l'urgence;

Considérant que les employeurs et les travailleurs doivent être mis au courant sans tarder des droits et obligations administratives concernant l'octroi des allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle;

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

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1er. L'article 2, § 1er, de l'arrêté royal du 20 août 1986 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, modifié par les arrêtés royaux des 7 août 1987 et 22 octobre 1987, est remplacé par les dispositions suivantes :

« § 1er. Les travailleurs licenciés de 58 ans et plus liés par un contrat de travail de façon ininterrompue avec le même employeur depuis plus de cinq ans, qui bénéficient d'une indemnité complémentaire, restent soumis aux conditions fixées par le titre III de l'arrêté royal du 20 décembre 1983 relatif à l'emploi et au chômage à l'exception des articles 131 à 143, 153, §§ 1er à 3bis et 171nonies, § 5;

Pour l'application du présent arrêté, il faut entendre par indemnité complémentaire, l'indemnité visée par les conventions collectives de travail n° 17 et n° 44 conclues respectivement le 19 décembre 1974 et le 21 mars 1989 au sein du Conseil National du Travail, et respectivement rendues obligatoires par les arrêtés royaux des 16 janvier 1975 et 11 mai 1989, ainsi que l'indemnité visée soit dans une convention collective de travail, conclue conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1988 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, au sein d'une commission paritaire, ou s'appliquant à une entreprise, soit, pour les organismes mentionnés à l'article 7, § 3, 2°, l'indemnité qui est visée dans un accord collectif approuvé par le Ministre de l'Emploi et du Travail.

Les conventions collectives de travail ou les accords collectifs visés à l'alinéa 2 ne sont pris en considération que pour autant qu'ils déterminent des avantages qui, au moment où le droit à l'indemnité complémentaire en faveur du travailleur âgé prend cours, sont au moins équivalents aux avantages prévus dans les conventions collectives de travail n° 17 du 19 décembre 1974 et n° 44 du 21 mars 1989 précitées »

MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID

N. 89 — 1829

27 SEPTEMBER 1989. — Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 20 augustus 1986 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen.

BOUDEWIJN, Koning der Belgen,

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

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

Gelet op de wet van 1 augustus 1985 houdende sociale bepalingen, inzonderheid op artikel 132; gewijzigd door het koninklijk besluit nr. 443 van 14 augustus 1986 houdende toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen;

Gelet op het koninklijk besluit van 20 augustus 1986 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 7 augustus 1987, 22 oktober 1987 en 12 januari 1989, inzonderheid op de artikelen 3, 5, 7, 8, 9 en 10;

Gelet op de wet van 25 april 1983 betreffende het beheer van de instellingen van openbaar nut van sociale zekerheid en sociale verzorging, inzonderheid op artikel 15;

Gelet op de dringende noodzakelijkheid;

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

Gelet op de dringende noodzakelijkheid;

Overwegende dat de werkgevers en werknemers zonder verwijf op de hoogte dienen gebracht te worden van de rechten en administratieve verplichtingen betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen;

Op de voordracht van Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. Artikel 2, § 1, van het koninklijk besluit van 20 augustus 1986 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 7 oktober 1987 en 22 oktober 1987, wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« 1. De ontslagen werknemers van 58 jaar en ouder, ononderbroken verbonden door een arbeidsovereenkomst met dezelfde werkgever sedert meer dan vijf jaar, die een aanvullende vergoeding genieten, blijven onderworpen aan de voorwaarden vastgesteld in titel III van het koninklijk besluit van 20 december 1983 betreffende arbeidsvoorziening en werkloosheid met uitzondering van de artikelen 131 tot 143, 153, §§ 1 tot 3bis en 171nonies, § 5.

Voor de toepassing van onderhavig besluit dient onder aanvullende vergoeding te worden verstaan, de vergoedingen bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 17 en nr. 44 gesloten op 19 december 1974 en 21 maart 1989 in de Nationale Arbeidsraad, en respectievelijk algemeen verbindend verklaard bij de koninklijke besluiten van 16 januari 1975 en 11 mei 1989, alsmede de vergoeding ofwel bedoeld in een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten overeenkomstig de bepalingen van de wet van 5 december 1988 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, in een paritair orgaan, of die van toepassing is op een onderneming, ofwel, voor de instellingen beoogd door artikel 7, § 3, 2°, de vergoeding bedoeld in een collectief akkoord goedgekeurd door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

De collectieve arbeidsovereenkomsten of de collectieve akkoorden bedoeld in het tweede lid worden slechts in aanmerking genomen voor zover zij voordelen bepalen die, op het ogenblik dat voor de bejaarde werknemer het recht op de aanvullende vergoeding ingaat, op zijn minst gelijkwaardig zijn aan die bepaald in de voormelde collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 17 en nr. 44 van 19 december 1974 en 21 maart 1989. »

Art. 2. L'article 3 du même arrêté modifié par l'arrêté royal du 7 août 1987, est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 3. § 1er. Lorsque l'employeur d'un travailleur licencié, visé à l'article 2, s'est engagé à le remplacer par un chômeur complet indemnisé dont le régime de travail comprend en moyenne au moins le même nombre d'heures de travail par cycle de travail que le régime de travail du prépensionné qu'il remplace, le pourcentage à prendre en considération pour le calcul du taux de l'allocation de chômage est fixé à 60 pour cent. Ce pourcentage est maintenu pendant toute la durée du chômage couverte par l'indemnité complémentaire.

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

Pour l'application du présent paragraphe, le travailleur bénéficiant ou ayant bénéficié d'une indemnité complémentaire visée à l'article 2, § 1er n'est pas considéré comme un chômeur complet indemnisé.

Pour l'application du présent paragraphe, sont assimilés à des chômeurs complets bénéficiant d'allocations :

1. Les jeunes travailleurs qui remplissent toutes les conditions d'admissibilité et d'octroi pour pouvoir prétendre aux allocations de chômage ou d'attente, visées à l'article 124 ou 124bis de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage, à l'exception de la condition relative à la période d'attente prévue à l'article 124, alinéa 1er, 3^o, du même arrêté, pour autant qu'ils en fournissent la preuve.

2. Les travailleurs occupés involontairement à temps partiel, comme prévu à l'article 171octies, § 1er, alinéa 1er, 1^o, b, c, et d, et § 2 de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 précité;

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

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

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

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

Pour faire partie de cette catégorie, le demandeur d'emploi doit avoir exercé une activité professionnelle ayant donné lieu au paiement de cotisations de sécurité sociale personnelles et patronales correspondant au moins à une activité exercée à temps plein pendant deux années au cours des cinq années qui précèdent sont inscription comme demandeur d'emploi.

Lorsque l'interruption de l'activité professionnelle est consacrée à l'éducation des enfants, la période de référence de cinq ans est prorogée de cinq ans par enfant. »

Les périodes d'interruption de carrière prises en application des dispositions du chapitre IV, section 5 de la loi du redressement du 22 janvier 1985, ne sont pas considérées pour l'application de ce point 4, comme une interruption de l'activité professionnelle.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail détermine les documents à fournir par les demandeurs d'emploi visés au présent point 4 pour être assimilés aux chômeurs complets indemnisés pour l'application du présent arrêté.

5. Les travailleurs handicapés occupés dans un atelier protégé.

§ 2. Le chômeur complet indemnisé remplaçant et assimilé visé au § 1er ne peut avoir été au service de l'entreprise concernée au cours des six mois qui précèdent son engagement, sauf lorsque, au cours de cette période, il était occupé :

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

Art. 2. Artikel 3 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij koninklijk besluit van 7 augustus 1987, wordt door de volgende bepalingen vervangen :

« Art. 3. § 1. Wanneer de werkgever van een ontslagen werknemer, bedoeld in artikel 2, zich er toe verbonden heeft hem te vervangen door een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze waarvan de arbeidsregeling per arbeidscyclus gemiddeld ten minste eenzelfde aantal arbeidsuren omvat als de arbeidsregeling van de bruggepensioneerde die hij vervangt, wordt het percentage dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van het bedrag van de werkloosheidsuitkering vastgesteld op 60 procent. Dit percentage blijft behouden gedurende de volledige duur van de werkloosheid die door de aanvullende vergoeding wordt gedekt.

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

Voor de toepassing van onderhavige paragraaf, wordt de werknemer die geniet of die genoten heeft van een aanvullende vergoeding bedoeld in artikel 2, § 1, niet als een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze beschouwd.

Voor de toepassing van onderhavige paragraaf worden met volledig uitkeringsgerechtigde werklozen gelijkgesteld :

1. De jonge werknemers die alle toelaatbaarheids- en toekenningsvoorwaarden vervullen om gerechtigd te worden op werkloosheids- of wachtuitkeringen bepaald in de artikelen 124 of 124bis van het koninklijk besluit van 20 december 1963 betreffende arbeidsvoorziening en werkloosheid, behalve die van de wachtperiode bedoeld in artikel 124, eerste lid, 3^o van hetzelfde besluit, in zoverre zij hiervan het bewijs leveren.

2. De onvrijwillig deeltijdse werknemers zoals, bepaald in artikel 171octies, § 1, eerste lid, 1^o, b, c, en d en § 2 van het voornoemd koninklijk besluit van 20 december 1963.

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

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

1^o ofwel de opvoeding van hun kinderen, de kinderen van hun echtgenoot of deze van de persoon met wie ze samenwonen;

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

Om tot deze categorie te behoren moet de werkzoekende een beroepsactiviteit hebben uitgeoefend die aanleiding heeft gegeven tot de betaling van persoonlijke en patronale sociale zekerheidsbijdragen die minstens overeenstemmen met een voltijdse activiteit gedurende twee jaar in de loop van de vijf jaar die zijn inschrijving als werkzoekende voorafgaan.

Wanneer de onderbreking van de beroepsactiviteit gewijd is aan de opvoeding van de kinderen, wordt de refertperiode van vijf jaar verlengd met vijf jaar per kind.

De periodes van loopbaanonderbreking in toepassing van de bepalingen van hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstellwet van 22 januari 1985 worden niet beschouwd als onderbreking van de beroepsactiviteit voor de toepassing van dit punt 4.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid bepaalt de bewijsstukken welke de in dit punt 4 bedoelde werkzoekenden moeten voorleggen ten einde in aanmerking te komen voor de gelijkstelling met volledig uitkeringsgerechtigde werklozen in toepassing van dit besluit.

5. Een minder-valide werknemer tewerkgesteld in een beschutende werkplaats.

§ 2. De volledig uitkeringsgerechtigde werkloze plaatsvervanger en de gelijkgestelde bedoelde in § 1, mag in de betrokken onderneming niet in dienst zijn geweest in de loop van de zes maanden die zijn indienstneming voorafgaan, behalve indien hij tijdens de periode was tewerkgesteld :

1^o als vervanger, in het kader van de reglementering betreffende de beroepsloopbaanonderbreking;

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

3° en tant qu'apprenti, en exécution d'un contrat d'apprentissage conclu par l'intermédiaire d'un secrétariat d'apprentissage organisé par l'arrêté royal du 4 octobre 1976 relatif à la formation permanente dans les classes moyennes ou en application de la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage des professions exercées par des travailleurs salariés;

4° en tant que stagiaire en formation professionnelle, dans une entreprise, en application du titre II, chapitre III, section V, de l'arrêté royal du 20 décembre 1983 précité;

5° en tant que remplaçant d'un travailleur âgé licencié, en application du présent arrêté;

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

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

8° en tant que travailleur occupé involontairement à temps partiel, comme prévu par l'article 171octies, § 1er, alinéa 1er, 1^o, b, c et d, et § 2 de l'arrêté royal du 20 décembre 1983 précité.

§ 3. Le travailleur qui demande le bénéfice des dispositions du présent arrêté doit produire, auprès du bureau régional compétent de l'Office national de l'Emploi, une déclaration établie par son employeur par laquelle celui-ci s'engage à le remplacer par un ou plusieurs chômeurs complets indemnisés au sens du § 1er.

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

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

Pendant les trente-six premiers mois qui suivent l'entrée en fonction du chômeur indemnisé engagé, l'employeur a l'obligation de le maintenir à son service ou de le remplacer par un, ou le cas échéant plusieurs chômeurs complets indemnisés, n'ayant pas travaillé dans l'entreprise au cours des six mois qui précèdent leur engagement, sauf si le travail effectué au cours de ce délai a été accompli dans une des fonctions visées au § 2.

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

Endéans le même délai, l'employeur doit communiquer au bureau régional du chômage de l'Office national de l'Emploi l'identité du ou des remplaçants.

§ 4. Pour l'application du présent article, sont assimilées aux chômeurs complets indemnisés visés au § 1er, alinéa 1er, les personnes visées au § 2 qui, sans demander au préalable des allocations de chômage, sont engagées par un employeur.

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

Art. 3. L'intitulé de la section III du même arrêté est remplacé par l'intitulé suivant :

« Dispositions dérogatoires applicables aux travailleurs des entreprises en difficulté ou des entreprises en restructuration ».

Art. 4. L'article 7 du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 12 janvier 1989, est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 7. § 1er. Pour l'application de la présente section, on entend par entreprise en difficulté, l'entreprise ou l'organisme remplissant l'une des conditions suivantes :

1° l'entreprise qui enregistre dans les comptes annuels des deux exercices précédant la date de la demande de reconnaissance une perte courante avant impôts, lorsque, pour le dernier exercice, cette

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

3° als leerling, in toepassing van een leerovereenkomst gesloten door bemiddeling van een leersecretariaat opgericht bij het koninklijk besluit van 4 oktober 1976 betreffende de voortdurende vorming in de Middenstand of in toepassing van de wet van 19 juli 1983 op het leerlingenwezen voor beroepen uitgeoefend door arbeiders in loondienst;

4° als stagiair in beroepsopleiding in een onderneming, in toepassing van titel II, hoofdstuk III, afdeling V, van het voornoemd koninklijk besluit van 20 december 1983;

5° als vervanger van een bejaarde ontslagen werknemer, in toepassing van onderhavig besluit;

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

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

8° als onvrijwillige deeltijdse werknemer zoals bepaald in artikel 171octies, § 1, eerste lid, 1^o, b, c en d, en § 2 van het voornoemd koninklijk besluit van 20 december 1983.

§ 3. De werknemer die het genot vraagt van de bepalingen van onderhavig besluit, moet aan het bevoegd gewestelijk werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een door zijn werkgever opgestelde verklaring voorleggen, waarbij deze zich er toe verbindt om hem te vervangen door één of meerdere volledig uitkeringsgerechtigde werklozen in de zin van § 1.

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

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

De werkgever heeft de verplichting de in dienst genomen werkloze in dienst te houden gedurende de eerste zesendertig maanden die volgen op zijn indienstneming of hem te vervangen door één, of, in voorkomend geval, meerdere volledig uitkeringsgerechtigde werklozen die niet in de onderneming gewerkt hebben, gedurende de zes maanden die hun indiensttreding voorafgaan, behalve wanneer de gedurende deze periode uitgeoefende arbeid verricht werd in een van de functies bedoeld in § 2.

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

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

§ 4. Voor de toepassing van onderhavig artikel worden de personen bedoeld in § 2, die door een werkgever worden aangevraagd zonder voorafgaandelijk werkloosheidsuitkeringen te hebben aangevraagd, gelijkgesteld met de volledig uitkeringsgerechtigde werklozen bedoeld in § 1, eerste lid.

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

Art. 3. Het opschrift van afdeling III van hetzelfde besluit wordt vervangen door het volgende opschrift :

« Afwijkende bepalingen toepasselijk op de werknemers van ondernemingen in moeilijkheden of ondernemingen in herstructurering ».

Art. 4. Artikel 7 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij koninklijk besluit van 12 januari 1989, wordt als volgt vervangen :

« Art. 7. § 1. Voor de toepassing van deze afdeling moet onder onderneming in moeilijkheden worden verstaan, de onderneming of instelling die voldoet aan één van de volgende voorwaarden :

1° de onderneming die in de jaarrekeningen van de twee boekjaren die de datum van de aanvraag tot erkenning-voorafgaan vóór belastingen, een verlies uit de gewone bedrijfsuitoefening boekt,

perte excède le montant des amortissements et réductions de valeur sur frais d'établissement, sur immobilisations incorporelles et corporelles. Pour pouvoir bénéficier de cette disposition, l'entreprise doit présenter les comptes annuels des cinq exercices précédant la date de la demande de reconnaissance.

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.

2° l'entreprise qui, par suite de pertes, présente un actif net réduit à un montant inférieur à la moitié du capital social et pour laquelle l'assemblée générale extraordinaire s'est réunie en application de l'article 103 des lois sur les sociétés commerciales coordonnées le 30 novembre 1935, et a décidé la poursuite des activités, au cours des douze mois précédant la demande de reconnaissance.

§ 2. Pour l'application de la présente section, il faut entendre par entreprise en restructuration, l'entreprise remplissant l'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 licenciements collectifs 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 6 mois qui suivent la demande de reconnaissance. Pour les entreprises occupant plus de 300 travailleurs, le licenciement doit concerner au moins 10 p.c. du nombre de travailleurs occupés;

2° l'entreprise occupant 20 travailleurs ou moins en cas de licenciement :

a) d'au moins six travailleurs si elle occupe entre douze et vingt travailleurs;

b) d'au moins la moitié des travailleurs si elle occupe moins de douze travailleurs.

Pour pouvoir bénéficier de cette disposition, 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 cette disposition, le nombre de travailleurs occupés doit être déterminé conformément aux dispositions de l'arrêté royal précité du 24 mai 1976.

De plus, l'entreprise doit avoir procédé effectivement à l'exécution de ce licenciement collectif au plus tard dans les 6 mois qui suivent la demande de reconnaissance;

3° 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 de chômage 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 contrat de travail d'ouvrier;

§ 3. Sont assimilées aux entreprises en difficulté ou en restructuration, les entreprises remplissant une des conditions suivantes :

1° jusqu'au 31 décembre 1990, les entreprises qui appartiennent aux secteurs suivants : les charbonnages, la construction et la réparation navale, l'industrie du verre creux d'emballage, l'industrie textile et la sidérurgie, y compris les transports de minerais et de cokes;

2° les organismes, auxquels ne s'applique pas la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, pour lesquels il existe un plan d'assainissement approuvé par le Conseil des Ministres ou par un Exécutif.

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

Cette demande doit être accompagnée :

— des documents nécessaires établissant que l'entreprise remplit l'une des conditions visées à l'article 7, § 1er, ou § 2 ou § 3;

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.

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.

2° de onderneming die ten gevolge van verlies, een netto-actief vertoont dat tot minder dan de helft van het maatschappelijk kapitaal is gedaald en voor dewelke de buitengewone algemene vergadering, met toepassing van artikel 103 van de wetten op de handelsvennootschappen, gecoördineerd op 30 november 1935, is bijegekomen en heeft besloten tot de voortzetting van de activiteit in de loop van de 12 maanden die aan de aanvraag tot erkenning voorafgaan.

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

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

Deze bepaling is maar van toepassing op de ondernemingen voor zover ze binnen de 6 maanden na de aanvraag tot erkenning daadwerkelijk is overgegaan tot de uitvoering van dit collectief ontslag. Voor de ondernemingen die meer dan 300 werknemers tewerkstellen dient het collectief ontslag op ten minste 10 pct. van het aantal tewerkgestelde werknemers betrekking te hebben;

2° de onderneming die 20 werknemers of minder tewerkstelt in geval van ontslag :

a) van ten minste zes werknemers indien zij tussen twaalf en twintig werknemers tewerkstelt;

b) van ten minste de helft van de werknemers indien zij minder dan twaalf werknemers tewerkstelt.

Om van deze bepaling te genieten moet de onderneming de procedure bedoeld in artikel 6 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 van 2 oktober 1975 naleven.

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

Bovendien moet de onderneming binnen de 6 maanden na de aanvraag tot erkenning daadwerkelijk zijn overgegaan tot de uitvoering van dit collectief ontslag;

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

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

§ 3. Worden gelijkgesteld met ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering de ondernemingen die voldoen aan één van de volgende voorwaarden :

1° tot 31 december 1990 de ondernemingen behorende tot één van de volgende sectoren : steenkoolmijnen, scheepsbouw en scheepsherstellingen, glasverpakkingsnijverheid, textielnijverheid en de staalnijverheid met inbegrip van het vervoer van erts en cokes;

2° de instellingen die buiten het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomst en de paritaire comités vallen en waarvoor een door de Ministerraad of door een Executieve goedgekeurd saneringsplan bestaat.

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

Deze aanvraag moet vergezeld zijn van :

— de nodige documenten die aantonen dat de onderneming voldoet aan één van de voorwaarden bedoeld in artikel 7, § 1 of § 2 of § 3;

— d'une convention collective de travail ou, pour les organismes visés au § 3, 2° d'un accord collectif prévoyant l'instauration d'un régime de prépension;

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

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

§ 5. Le Ministre de l'Emploi et du Travail peut, pour une période de deux ans au maximum, autoriser les entreprises et les organismes qui ont obtenu la reconnaissance visée au § 4, à appliquer complètement ou partiellement les dispositions prévues aux articles 8, 9 ou 10.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail peut recueillir préalablement l'avis d'une commission à instituer à cet effet auprès du Service des Relations collectives de travail du Ministère de l'Emploi et du Travail. Il détermine la composition de cette commission.

§ 6. En cas de non-respect des dispositions prévues au § 2, 1° et 2°, du présent article, les sanctions prévues aux articles 5 et 6 du présent arrêté sont applicables. »

Art. 5. L'article 8 du même arrêté est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 8. Pour les travailleurs qui appartiennent à une des entreprises ou à l'un des organismes visés à l'article 7, le pourcentage entrant en ligne de compte pour le calcul du montant de l'allocation de chômage est fixé à 60 p.c. pour autant que le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de congé expire durant la période au cours de laquelle à la fois la convention collective de travail ou l'accord collectif prévoyant l'indemnité complémentaire et l'autorisation visée à l'article 7, § 5 sont applicables. Ce pourcentage est maintenu pendant toute la durée du chômage couverte par l'indemnité complémentaire.

Pour l'application des alinéas précédents, 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. »

Art. 6. L'article 9 du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 7 août 1987, est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 9. Pour les travailleurs qui appartiennent à une des entreprises ou à l'un des organismes visés à l'article 7, l'âge minimum, fixé à l'article 2, alinéa 1er, peut être abaissé sans jamais pouvoir être inférieur à 50 ans, à condition que cette dérogation à l'âge soit prévue :

- 1° par une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal;
- 2° à défaut, par une convention collective de travail ou un accord collectif, conclus en vue de l'application du présent arrêté, et approuvés par le Ministre de l'Emploi et du Travail. »

Art. 7. L'article 10, alinéa 1er, 2° du même arrêté est remplacé par les dispositions suivantes :

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

Art. 8. Le présent arrêté entre en vigueur le 1er octobre 1989.

Art. 9. Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 27 septembre 1989.

BAUDOUIIN

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,
L. VAN DEN BRANDE

— een collectieve arbeidsovereenkomst of, voor de instellingen bedoeld in § 3, 2° een collectief akkoord houdende de invoering van een regime bruggpensioen;

— een herstrukturingsplan dat voor advies wordt voorgelegd aan :

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

§ 5. De Minister van Tewerkstelling en Arbeid kan voor een periode van maximaal twee jaar, de ondernemingen en instellingen die de erkenning bedoeld in artikel 7, § 4 hebben bekomen, de toelating geven de bepalingen vermeld in de artikelen 8, 9 of 10 geheel of gedeeltelijk toe te passen.

Vooraf kan de Minister van Tewerkstelling en Arbeid het advies inwinnen van een daartoe bij de dienst der Collectieve Arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid op te richten commissie. Hij bepaalt de samenstelling van deze commissie.

§ 6. Bij niet naleving van de bepalingen vermeld in § 2, 1° en 2° van dit artikel zijn de sancties voorzien in de artikelen 5 en 6 van dit besluit van toepassing. »

Art. 5. Artikel 8 van hetzelfde besluit wordt als volgt vervangen :

« Art. 8. Voor de werknemers die behoren tot één van de ondernemingen of instellingen bedoeld in artikel 7 wordt het percentage dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de werkloosheidsuitkering op 60 pct. vastgesteld, voor zover de opzeggingstermijn, of de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode, verstrijkt gedurende de periode tijdens dewelke zowel de collectieve arbeidsovereenkomst of het collectief akkoord die in een aanvullende vergoeding voorziet, als de toelating bedoeld in artikel 7, § 5 van toepassing zijn. Dit percentage wordt behouden tijdens de ganse duur van de werkloosheid die door de aanvullende vergoeding gedekt wordt.

Voor de toepassing van de voorgaande leden 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. »

Art. 6. Artikel 9 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij koninklijk besluit van 7 augustus 1987, wordt als volgt vervangen :

« Art. 9. Voor de werknemers die tot één van de ondernemingen of één van de instellingen bedoeld in artikel 7 behoren, kan de minimumleeftijd vastgelegd in artikel 2, eerste lid, verlaagd worden, zonder evenwel lager te mogen zijn dan 50 jaar, op voorwaarde dat deze afwijking op de leeftijd voorzien wordt :

- 1° door een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst;
- 2° bij een gebrek daaraan, door een collectieve arbeidsovereenkomst of collectief akkoord gesloten met het oog op de toepassing van onderhavig besluit en door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid goedgekeurd. »

Art. 7. Artikel 10, eerste lid, 2°, van hetzelfde besluit wordt als volgt vervangen :

« 2° bij gebrek daaraan, door een collectieve arbeidsovereenkomst of collectief akkoord gesloten met het oog op de toepassing van dit besluit en door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid goedgekeurd. »

Art. 8. Dit besluit treedt in werking op 1 oktober 1989.

Art. 9. Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 27 september 1989.

BOUDEWIJN

Van Koningswege :

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,
L. VAN DEN BRANDE