

WETTEN, DECRETEN, ORDONNANTIES EN VERORDENINGEN LOIS, DECRETS, ORDONNANCES ET REGLEMENTS

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

N. 2006 — 1295

[2006/200961]

9 MAART 2006. — Koninklijk besluit
betreffende het activerend beleid bij herstructureren (1)

VERSLAG AAN DE KONING

Sire,

Dit besluit behelst de verdere uitwerking van het activerend beleid bij herstructureren, in uitvoering van de artikelen 31 tot 41 en 71 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact.

Het opzet van deze regeling is de ondernemingen in herstructurering aan te moedigen te investeren in de herplaatsing van de werknemers die ze ontslaan bij andere werkgevers. Een behoorlijk sociaal plan dat het inkomensverlies van de ontslagen werknemers zo beperkt mogelijk houdt, blijft onmisbaar, maar daar bovenop wil het stelsel vooral de inspanningen van werkgever en werknemer naar nieuw werk ondersteunen. Activiteit en het daaruit voortvloeiend loon zijn immers de beste garantie voor bestaanszekerheid en maatschappelijke integratie.

De nieuwe regels betreffen de ondernemingen van de privésector die overgaan tot een collectief ontslag en een erkenning vragen om werknemers op een leeftijd lager dan de normaal in de onderneming geldende leeftijd, op brugpensioen te stellen.

De nieuwe regels betreffen de werknemers die ontslagen zijn in het kader van een collectief ontslag tijdens de periode vanaf de datum van de aankondiging van de intentie om over te gaan tot collectief ontslag (aan de ondernemingsraad) tot het einde van de erkenningsperiode (vastgesteld in de ministeriële erkenning), en die, op het ogenblik van de aankondiging van het collectief ontslag, minstens 45 jaar oud zijn en minstens één jaar anciënniteit hebben in de onderneming. Deze leeftijdsgrens is ingegeven door de vaststelling dat de leeftijd van 45 jaar een psychologisch scharniermoment is in het aanwervingsgedrag van werkgevers, en daaruit voortvloeiend, in de kansen op her-aanwerving van de werknemers en werkzoekenden en hun houding ten opzichte van de arbeidsmarkt. De werkgelegenheidsgraad van de werknemers in België vertoont vanaf die leeftijd van 45 jaar een dalende trend, waarmee België wat de werkgelegenheidsgraad van ouderen betreft tot de allerlaagste van de EU-25 behoort. Die leeftijd van 45 jaar is trouwens een reeds lang gehanteerde grens, wanneer het gaat om de herintegratie van werkzoekenden (bvb. het activaplan). Bovendien sluit het stelsel geenszins uit dat werknemers van lagere leeftijd die ontslagen worden in het kader van het collectief ontslag, zich vrijwillig inschrijven voor hulp bij de zoektocht naar ander werk, indien de sociale partners in de ondernemings-CAO afgesloten naar aanleiding van de herstructurering, deze mogelijkheid hebben voorzien. Volledigheidshalve dient er nog aan toegevoegd dat het bereiken van deze leeftijdsgrens op zich niet volstaat: de werknemer moet ook een anciënniteit van minstens één jaar in de onderneming hebben om in aanmerking te komen voor deze nieuwe regeling.

Zoals reeds in de praktijk is aangetoond bij grote herstructureren, is de oprichting van een tewerkstellingscel een nuttig instrument in het kader van de herplaatsing van de ontslagen werknemers, inzonderheid wanneer alle betrokken partijen zich samen inzetten voor de werking van die tewerkstellingscel. Daarom wordt in het nieuwe stelsel uitdrukkelijk voorzien dat naast de werkgever in herstructurering zelf, ook minstens één van de representatieve vakbonden en, indien dit in de sector waartoe de onderneming behoort voorkomt, het sectoraal opleidingsfonds betrokken worden. Daarnaast is het absoluut aangegeven dat ook de van de Gewesten afhankende regionale diensten voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding meedoen en zelfs een trekrol opnemen. Daarom wordt uitdrukkelijk voorzien dat deze regionale diensten deel uitmaken van de tewerkstellingscel, tenzij ze er voor kiezen niet te willen deelnemen, waarmee tegemoet gekomen wordt aan de opmerking van de Raad van State dat het stelsel op zo'n wijze geconcipeerd moet zijn dat de betrokken tewerkstellingscellen, ook zonder de medewerking van de diensten die afhangen van de Gewesten of de Gemeenschappen - en die facultatief dient te blijven kunnen worden opgericht en wettig kunnen optreden. In dezelfde zin spreekt het voor zich dat bij afwezigheid van deze Gewest en/of Gemeenschapsdiensten, de werking van die tewerkstellingscellen geen uitstaans kan hebben met aangelegenheden inzake beroepsopleiding en arbeidsbemiddeling. Anderzijds, wanneer deze diensten wel beslissen

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

F. 2006 — 1295

[2006/200961]

9 MARS 2006. — Arrêté royal relatif à la gestion active
des restructurations (1)

RAPPORT AU ROI

Sire,

Cet arrêté concerne la poursuite de l'élaboration de la politique d'activation en cas de restructurations, en exécution des articles 31 à 41 et 71 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations.

L'objectif de cette réglementation est d'encourager les entreprises en restructuration à investir dans le reclassement chez d'autres employeurs des travailleurs qu'ils licencient. Un plan social convenable qui limite autant que possible la perte de revenus des travailleurs licenciés reste indispensable, mais le système veut en outre soutenir les efforts de l'employeur et du travailleur en vue de trouver un nouvel emploi. L'activité et le salaire qui en découle constituent la meilleure garantie de sécurité d'existence et d'intégration sociale.

Les nouvelles règles concernent les entreprises du secteur privé qui procèdent à un licenciement collectif et demandent l'agrément afin de mettre en prépension des travailleurs à un âge inférieur à l'âge normal en vigueur dans l'entreprise.

Les nouvelles règles concernent les travailleurs qui sont licenciés dans le cadre d'un licenciement collectif au cours de la période allant de la date de l'annonce de l'intention de procéder à un licenciement collectif (au conseil d'entreprise) à la fin de la période de la reconnaissance (fixée dans la reconnaissance ministérielle), et qui, au moment de l'annonce du licenciement collectif, sont âgés de 45 ans au moins et comptent au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise. Cette limite d'âge est dictée par la constatation que l'âge de 45 ans constitue un moment charnière psychologique dans le comportement de recrutement des employeurs, et, par conséquent, dans les chances de reclassement des travailleurs et des demandeurs d'emploi et leur attitude à l'égard du marché du travail. Le taux d'emploi des travailleurs en Belgique fait apparaître une tendance à la baisse à partir de l'âge de 45 ans, ce qui place la Belgique dans les derniers de l'UE-25 en ce qui concerne le taux d'emploi des travailleurs âgés. D'ailleurs, l'âge de 45 ans est une limite utilisée depuis longtemps déjà, lorsqu'il s'agit de la réintégration de demandeurs d'emploi (par exemple, le plan activa). En outre, le système n'exclut pas que des travailleurs plus jeunes qui sont licenciés dans le cadre du licenciement collectif, s'inscrivent volontairement pour obtenir de l'aide dans la recherche d'un autre emploi, si les partenaires sociaux ont prévu cette possibilité dans la CCT d'entreprise conclue à l'occasion de cette restructuration. Afin d'être complet, il convient d'ajouter que le fait d'atteindre cette limite d'âge ne suffit pas en soi: le travailleur doit également avoir une ancienneté d'un an au moins dans l'entreprise pour entrer en ligne de compte en ce qui concerne cette nouvelle réglementation.

Comme il a déjà été démontré en pratique dans le cas de grandes restructurations, la création d'une cellule pour l'emploi constitue un instrument utile dans le cadre du reclassement des travailleurs licenciés, en particulier lorsque toutes les parties concernées s'emploient ensemble à faire fonctionner cette cellule pour l'emploi. C'est pourquoi il est expressément prévu dans le nouveau système qu'outre l'employeur en restructuration lui-même, au moins l'un des syndicats représentatifs et, s'il existe dans le secteur auquel l'entreprise appartient, le fonds de formation sectoriel, y seront associés. En outre, il est absolument indiqué que les services régionaux de placement et de formation professionnelle dépendant des régions collaborent et jouent même un rôle de premier plan. C'est pourquoi il est expressément prévu que ces services régionaux font partie de la cellule pour l'emploi, à moins qu'ils choisissent de ne pas participer, ce qui répond à la remarque du Conseil d'Etat selon laquelle le système doit être conçu de façon telle que les cellules pour l'emploi concernées puissent être créées et agir légalement, également sans la collaboration des services qui dépendent des Régions ou des Communautés - et qui doit rester facultative. Dans le même sens, il va de soi qu'en l'absence de ces services régionaux et/ou communautaires, le fonctionnement des cellules pour l'emploi ne peut avoir aucun rapport avec des questions relatives à la formation professionnelle et au placement. D'autre part, lorsque ces services décident de participer au fonctionnement de ces cellules pour l'emploi,

om deel te nemen aan de werking van die tewerkstellingscellen, kunnen zij, wanneer zij dit willen, de centrale rol hebben in de werking van die cellen, en de leiding ervan op zich nemen (rol van directie van de cel). Werkt de bevoegde dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding niet mee, dan wordt de cel geleid door een sociaal bemiddelaar.

De taak van de cel bestaat er voornamelijk uit te waken over de uitvoering van de begeleidingsmaatregelen afgesproken in het kader van de herstructurering, en opgenomen in het herstructureringsplan dat de onderneming moet toevoegen in zijn aanvraag tot erkenning bij de federale Minister van Werk. Daartoe behoort o.a. het nazicht of de werkgever zijn verplichting inzake aanbod van outplacementbegeleiding wel nakomt. Bovendien beheert deze cel de inschrijvingen van de werknemers, zodat de cel ook toeziet op het recht op de inschakelingsvergoeding van die werknemers.

Deze cel moet uiterlijk opgericht zijn op het ogenblik van het eerste ontslag van een werknemer van minstens 45 jaar, en er moet op die cel een beroep kunnen gedaan worden minstens tot zes maanden na de verbreking van de laatste overeenkomst binnen het kader van dit collectief ontslag.

Voor relatief kleine herstructureringen kan de oprichting van een bedrijfseigen tewerkstellingcel vervangen worden door de participatie in een overkoepelende tewerkstellingscel. Mits het afsluiten van een samenwerkingsakkoord tussen de federale overheid en het bevoegde Gewest kan de oprichting van de tewerkstellingscel vervangen worden door de medewerking vanwege de werkgever in herstructurering aan de reconversie- en tewerkstellingsmaatregelen van dat Gewest, voorzover ze minstens dezelfde doelstellingen nastreven als hierboven vermeld.

Opdat de ontslagen werknemer van minstens 45 jaar (op het ogenblik van de aankondiging van het collectief ontslag) optimaal geïnformeerd zou zijn over zijn rechten en plichten met betrekking tot zijn deelname aan deze cel, voorziet het besluit in een procedure van informatie vanwege de werkgever in herstructurering, voorafgaand aan het eigenlijke individueel ontslag. Daarna zal de werknemer beslissen over het al dan niet deelnemen aan de activiteiten georganiseerd door de tewerkstellingscel, en deelt hij zijn keuze mee aan de werkgever.

De inschrijving garandeert de werknemer van minstens 45 jaar ook gedurende zes maanden het genot van de inschakelingsvergoeding die gelijk is aan het lopend loon en de voordelen verworven krachtens de overeenkomst. Deze vergoeding vervangt geheel of gedeeltelijk de opzeggingsvergoeding waarop de werknemer recht had. Het is de werkgever in herstructurering die deze kost draagt. Tijdens maanden waarin de werknemer (geheel of gedeeltelijk) het werk hervatte, wordt de inschakelingsvergoeding verlaagd: in die periode is er immers een nieuw inkomen uit arbeid. Dit geldt zowel voor een werkherhvatting als loontrekkende of als zelfstandige in hoofdberoep.

Voor arbeiders die normaal slechts recht hadden op een opzeggingsvergoeding van minder dan zes maanden, kan de werkgever in herstructurering een vordering indienen bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening tot terugbetaling van de meerkost.

Ik heb de eer te zijn,

Sire,
Van Uwe Majesteit,
De zeer eerbiedige
en zeer getrouwe dienaar,
De Minister van Werk,
P. VANVELTHOVEN

**9 MAART 2006. — Koninklijk besluit
betreffende het activerend beleid bij herstructureringen (1)**

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

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

Gelet op de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, inzonderheid op artikel 7, § 1, derde lid, littera z), ingevoegd bij de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact;

Gelet op de wet van 25 april 1963 betreffende het beheer van de instellingen van openbaar nut voor sociale zekerheid en sociale voorzorg, inzonderheid op artikel 15;

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

ils peuvent, s'ils le souhaitent, avoir le rôle central dans le fonctionnement de ces cellules, et en prendre la direction (rôle de direction de la cellule). Si le service compétent en matière de placement et de formation professionnelle ne collabore pas, la cellule est dirigée par un conciliateur social.

La tâche de la cellule consiste principalement à veiller à l'exécution des mesures d'accompagnement convenues dans le cadre de la restructuration, et reprises dans le plan de restructuration que l'entreprise doit joindre à sa demande de reconnaissance au Ministre fédéral du Travail. Il lui incombe, entre autres, de vérifier si l'employeur respecte bien son obligation en matière d'offre d'accompagnement de reclassement. Cette cellule gère en outre les inscriptions des travailleurs, de sorte que la cellule veille également au droit à l'indemnité de reclassement de ces travailleurs.

Cette cellule doit être créée au plus tard au moment du premier licenciement d'un travailleur de 45 ans au moins, et il doit pouvoir être fait appel à cette cellule au moins jusqu'à six mois après la rupture du dernier contrat dans le cadre de ce licenciement collectif.

En ce qui concerne les restructurations relativement petites, la création d'une cellule pour l'emploi propre à l'entreprise peut être remplacée par la participation à une cellule pour l'emploi faïtière. Moyennant la conclusion d'un accord de coopération entre l'autorité fédérale et la Région compétente, la création de la cellule pour l'emploi peut être remplacée par la collaboration, dans le chef de l'employeur en restructuration, aux mesures de reconversion et de réemploi de cette Région, pour autant qu'elles poursuivent au moins les mêmes objectifs que ceux mentionnés ci-dessus.

Afin que le travailleur licencié de 45 ans au moins (au moment de l'annonce du licenciement collectif) soit informé de manière optimale sur ses droits et obligations concernant sa participation à cette cellule, l'arrêté prévoit une procédure d'information par l'employeur en restructuration, préalablement au licenciement individuel proprement dit. Le travailleur décidera ensuite s'il participe ou pas aux activités organisées par la cellule pour l'emploi, et il fait part de son choix à l'employeur.

L'inscription garantit également au travailleur âgé de 45 ans au moins, durant une période de six mois, le bénéfice de l'indemnité de reclassement qui équivaut au salaire en cours et aux avantages acquis en vertu du contrat. Cette indemnité remplace en tout ou en partie l'indemnité de congé à laquelle le travailleur avait droit. C'est l'employeur en restructuration qui supporte ce coût. Durant les périodes de reprise (totale ou partielle) du travail par le travailleur, l'indemnité de reclassement est réduite: c'est qu'au cours de cette période, il y a un nouveau revenu du travail. Ceci s'applique tant à une reprise du travail en tant que travailleur salarié qu'en tant que travailleur indépendant à titre principal.

Pour les travailleurs qui n'avaient normalement droit qu'à une indemnité de préavis de moins de six mois, l'employeur en restructuration peut introduire auprès de l'Office national de l'Emploi une demande de remboursement du surcoût.

Nous avons l'honneur d'être,

Sire,
De Votre Majesté,
le très respectueux
et très fidèle serviteur,
Le Ministre de l'Emploi,
P. VANVELTHOVEN

**9 MARS 2006. — Arrêté royal
relatif à la gestion active des restructurations (1)**

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

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

Vu l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, notamment l'article 7, § 1^{er}, alinéa 3, littéra z) inséré par la loi du 23 relative au Pacte de solidarité entre les générations;

Vu la loi du 25 avril 1963 sur la gestion des organismes d'intérêt public de sécurité sociale et de prévoyance sociale, notamment l'article 15;

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

Gelet op de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971, inzonderheid op artikel 3;

Gelet op het koninklijk besluit van 25 oktober 1971 tot uitbreiding van het toepassingsgebied van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971, gewijzigd bij koninklijk besluit van 7 februari 1974, 12 augustus 1985, 15 oktober 1985 en 7 maart 1995;

Gelet op het koninklijk besluit van 18 april 2000 tot vaststelling van de bijzondere regels van basisloonberekening voor de toepassing van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 op bepaalde categorieën van werknemers, gewijzigd bij koninklijk besluit van 12 maart 2003 en 18 maart 2003;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 8 november 2005;

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

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

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

Gelet op advies 39.694/1 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 :

HOOFDSTUK I. — *Définitions*

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

1^o de wet : hoofdstuk V van Titel IV van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact;

2^o de werkgever : de werkgever zoals bedoeld in artikel 31 van de wet;

3^o de werknemers : de werknemers zoals bedoeld in artikel 31 van de wet;

4^o de onderneming : de technische bedrijfseenheid zoals bedoeld in artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en in de uitvoeringsbesluiten van die wet;

5^o de aankondiging van het collectief ontslag : de mededeling door de werkgever van de intentie tot collectief ontslag zoals bedoeld in artikel 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 van 2 oktober 1975;

6^o de betekening van het collectief ontslag : de mededeling, bij aangetekend schrijven, door de werkgever van het doorvoeren van het collectief ontslag aan de directeur van de bevoegde dienst voor arbeidsbemiddeling zoals bedoeld in artikel 7 van het koninklijk besluit van 4 mei 1976 betreffende het collectief ontslag;

7^o de Rijksdienst : de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening;

8^o de nieuwe werkgever : iedere werkgever, behalve de werkgever in herstructurering zelf en elke onderneming van de groep waartoe de werkgever in herstructurering behoort;

9^o de inschakelingsvergoeding : de vergoeding bedoeld in de artikelen 36 tot 38 van de wet.

§ 2. In afwijking van § 1, 2^o is dit besluit niet van toepassing op de werkgever die :

1^o afhangt van het paritair comité voor stads- en streekvervoer of van één van de paritaire subcomités van dit paritair comité;

2^o afhangt van het paritair comité voor de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs of van het paritair comité voor de bedienden van het gesubsidieerd vrij onderwijs.

HOOFDSTUK II. — *De werkgever in herstructurering*

Art. 2. Voor toepassing van de wet en dit besluit wordt onder werkgever in herstructurering verstaan, de onderneming die cumulatief voldoet aan de volgende voorwaarden :

1^o de werkgever van de onderneming ging over tot de aankondiging van een collectief ontslag;

2^o de werkgever vraagt, om te kunnen overgaan tot het ontslag van sommige werknemers in het kader van het brugpensioen op een leeftijd lager dan de normaal in de onderneming geldende brugpensioenleeftijd, bij de Minister van Werk de erkenning als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering voor toepassing van afdeling 3bis van het koninklijk besluit van 7 december 1992

Vu la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, notamment l'article 3;

Vu l'arrêté royal du 25 octobre 1971 étendant le champ d'application de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, modifié par arrêté royal du 7 février 1974, 12 août 1985, 15 octobre 1985 et 7 mars 1995;

Vu l'arrêté royal du 18 avril 2000 fixant les conditions spéciales de calcul de la rémunération de base pour l'application de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail à certaines catégories de travailleurs, modifié par arrêté royal du 12 mars 2003 et 18 mars 2003;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 8 novembre 2005;

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

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

Vu l'avis du comité de gestion de l'Office national de l'Emploi du 15 décembre 2005;

Vu l'avis 39.694/1 du Conseil d'Etat, donné le 26 janvier 2006 en application de l'article 84, § 1^{er}, 1^o des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

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

Nous avons arrêté et arrêtons :

CHAPITRE I^{er}. — *Définitions*

Article 1^{er}. § 1^{er} Pour l'application du présent arrêté, il faut entendre par :

1^o loi : chapitre V du Titre IV de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations;

2^o employeur : l'employeur visé à l'article 31 de la loi;

3^o travailleurs : les travailleurs visés à l'article 31 de la loi;

4^o entreprise : l'unité technique d'exploitation visée à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et dans les arrêtés d'exécution de cette loi;

5^o annonce du licenciement collectif : la communication, par l'employeur, de l'intention de procéder au licenciement collectif tel que visée à l'article 6 de la convention collective de travail n^o 24 du 2 octobre 1975;

6^o notification du licenciement collectif : la communication, par lettre recommandée, faite par l'employeur au directeur du service compétent de l'emploi telle que visée à l'article 7 de l'arrêté royal du 4 mai 1976 relatif au licenciement collectif, annonçant le licenciement collectif;

7^o Office national : l'Office national de l'Emploi;

8^o nouvel employeur : tout employeur autre que l'employeur en restructuration lui-même et toute entreprise du groupe auquel appartient l'employeur en restructuration.

9^o indemnité de reclassement : l'indemnité visée aux articles 36 à 38 de la loi.

§ 2. Par dérogation au § 1^{er}, 2^o, cet arrêté n'est pas d'application à l'employeur qui :

1^o ressortit à la commission paritaire du transport urbain ou régional ou d'une des sous-commissions paritaires de cette commission paritaire;

2^o ressortit à la commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre ou à la commission paritaire pour les employés de l'enseignement libre subsidié.

CHAPITRE II. — *De l'employeur en restructuration*

Art. 2. Pour l'application de la loi et du présent arrêté, il faut entendre par employeur en restructuration, l'entreprise qui, de manière cumulative, répond aux conditions suivantes :

1^o l'employeur de l'entreprise a procédé à l'annonce d'un licenciement collectif;

2^o l'employeur souhaite procéder, dans le cadre de ce licenciement collectif, au licenciement de travailleurs âgés dans le cadre de la prépension, à un âge inférieur à l'âge normal de la prépension en vigueur dans l'entreprise et adresse, à cet effet, une demande de reconnaissance comme entreprise en restructuration au Ministre de l'Emploi en application de la section 3bis de l'arrêté royal du

betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen, waarbij inzonderheid voldaan is aan de voorwaarden bedoeld in artikel 12quinquies, § 4, van dat besluit.

Voor toepassing van de wet en van het vorige lid wordt verstaan onder normaal in de onderneming geldende brugpensioenleeftijd, de leeftijd waarop de werknemer in dezelfde onderneming en met dezelfde functie als de geveerde werknemer op het ogenblik van de aankondiging van het collectief ontslag in aanmerking komt voor het conventioneel brugpensioen buiten het kader van afdeling 3bis van het voormelde koninklijk besluit van 7 december 1992.

Art. 3. Voor toepassing van de wet en van artikel 2 wordt onder collectief ontslag verstaan het ontslag, door de werkgever 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, voor zover :

1° dit ontslag betrekking heeft op ten minste 10 procent van het aantal tewerkgestelde werknemers voor werkgevers die ten minste 100 werknemers tewerkstellen;

2° dit ontslag betrekking heeft op ten minste 10 werknemers indien de werkgever meer dan 20 en minder dan 100 werknemers tewerkstelt;

3° dit ontslag betrekking heeft op minstens 6 werknemers indien de werkgever meer dan 11 en minder dan 21 werknemers tewerkstelt;

4° dit ontslag betrekking heeft op minstens de helft van de werknemers indien de werkgever minder dan 12 werknemers tewerkstelt.

In het geval bedoeld in het vorige lid, 3° en 4° moet de werkgever de procedure bedoeld in artikel 6 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst van 2 oktober 1975 en in het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag volgen.

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

Voor de toepassing van het eerste lid worden voor het bereiken van het percentage of aantal ontslagen enkel in rekening gebracht de ontslagen van werknemers die op het ogenblik van de aankondiging van het collectief ontslag minstens 2 jaar ononderbroken met een arbeidsovereenkomst verbonden zijn met de werkgever in herstructurering.

HOOFDSTUK III. — *De werknemer ontslagen in het kader van de herstructurering*

Art. 4. Voor toepassing van de wet en van dit besluit wordt beschouwd als werknemer ontslagen in het kader van de herstructurering, de werknemer die cumulatief voldoet aan de volgende voorwaarden :

1° de werknemer is tewerkgesteld bij een werkgever in herstructurering;

2° de werknemer wordt ontslagen in het kader van het collectief ontslag, zoals bedoeld in artikel 3;

3° de werknemer wordt ontslagen in de periode die aanvangt bij de aankondiging van het collectief ontslag en die eindigt de laatste dag van de periode van erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering overeenkomstig de bepalingen inzake brugpensioen;

4° de werknemer is op het ogenblik van de aankondiging van het collectief ontslag, minstens 45 jaar oud.

HOOFDSTUK IV. — *De tewerkstellingscel*

Art. 5. De werkgever in herstructurering moet, om in aanmerking te kunnen komen voor het ontslag van sommige van zijn werknemers in het kader van het brugpensioen op een lagere leeftijd dan de normaal in de onderneming geldende brugpensioenleeftijd, overgaan tot de oprichting van een tewerkstellingscel.

Voor toepassing van de wet en dit besluit wordt onder tewerkstellingscel verstaan het naar aanleiding van de herstructurering opgericht samenwerkingsverband, als feitelijke vereniging of als autonome rechtspersoon, waarbij minstens de werkgever in herstructurering, één van de representatieve vakorganisaties en, voorzover dit bestaat in de sector waartoe de werkgever behoort, het sectoraal opleidingsfonds, betrokken zijn.

De voor de vestigingsplaats van de werkgever in herstructurering bevoegde publieke dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding maakt eveneens deel uit van de tewerkstellingscel, tenzij deze dienst uitdrukkelijk weigert er deel van uit te maken.

7 décembre 1992 relatif à l'octroi des allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, dans laquelle il est notamment satisfait aux conditions visées à l'article 12quinquies, § 4, de cet arrêté.

Pour l'application de la loi et de l'alinéa précédent, il faut entendre par âge normal de la prépension en vigueur dans l'entreprise, l'âge auquel, au moment de l'annonce du licenciement collectif, le travailleur relevant de la même entreprise et exerçant la même fonction que le travailleur visé entre en ligne de compte pour la prépension conventionnelle en dehors du cadre de la section 3bis de l'arrêté royal précité du 7 décembre 1992.

Art. 3. Pour l'application de la loi et de l'article 2, il faut entendre par licenciement collectif, le licenciement par l'employeur qui, conformément à la procédure définie dans 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 dans l'arrêté royal du 24 mai 1976 relatif au licenciement collectif, procède à un licenciement collectif, pour autant :

1° que ce licenciement concerne au moins 10 pour cent du nombre de travailleurs occupés pour les employeurs qui emploient au moins 100 travailleurs;

2° que ce licenciement concerne au moins 10 travailleurs lorsque l'employeur emploie plus de 20 et moins de 100 travailleurs;

3° que ce licenciement concerne au moins 6 travailleurs lorsque l'employeur emploie plus de 11 et moins de 21 travailleurs;

4° que ce licenciement concerne au moins la moitié des travailleurs lorsque l'employeur emploie moins de 12 travailleurs.

Dans le cas visé à l'alinéa précédent, 3° et 4°, l'employeur est tenu de suivre la procédure visée à l'article 6 de la convention collective de travail du 2 octobre 1975 précitée et dans l'arrêté royal du 24 mai 1976 relatif au licenciement collectif.

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

En ce qui concerne l'application du premier alinéa, pour atteindre le pourcentage ou le nombre de licenciements, seuls les licenciements de travailleurs qui, au moment de l'annonce du licenciement collectif, sont liés, depuis au moins 2 années ininterrompues, par un contrat de travail avec l'employeur en restructuration, sont pris en compte.

CHAPITRE III. — *Du travailleur licencié dans le cadre de la restructuration*

Art. 4. Pour l'application de la loi et du présent arrêté, est considéré comme travailleur licencié dans le cadre de la restructuration, le travailleur qui, de manière cumulative, répond aux conditions suivantes :

1° le travailleur est occupé auprès d'un employeur en restructuration;

2° le travailleur est licencié dans le cadre d'un licenciement collectif tel que visé à l'article 3;

3° le travailleur est licencié pendant la période prenant cours au moment de l'annonce du licenciement collectif et expirant le dernier jour de la période de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration conformément aux dispositions relatives à la prépension;

4° au moment de l'annonce du licenciement collectif, le travailleur est âgé d'au moins 45 ans.

CHAPITRE IV. — *De la cellule pour l'emploi*

Art. 5. Afin de pouvoir entrer en ligne de compte pour le licenciement de certains de ses travailleurs dans le cadre de la prépension à un âge inférieur à l'âge normal de la prépension en vigueur dans l'entreprise, l'employeur en restructuration doit procéder à la création d'une cellule pour l'emploi.

Pour l'application de la loi et du présent arrêté, il faut entendre par cellule pour l'emploi, l'association mise en place à la suite de la restructuration, comme association de fait ou comme personne juridique autonome, dont font au moins partie l'entreprise en restructuration, une des organisations syndicales représentatives et, pour autant que cela existe dans le secteur dont relève l'employeur, le fonds sectoriel de formation.

Le service public de l'emploi et de la formation professionnelle compétent pour le lieu d'établissement de l'employeur en restructuration fait également partie de la cellule pour l'emploi susvisée, à moins que ce service ne refuse expressément d'en faire partie.

De bovengenoemde publieke dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding neemt de directie van de cel op zich, voorzover deze dienst deel uitmaakt van de tewerkstellingscel en niet weigert de directie ervan op zich te nemen.

Indien de bovengenoemde publieke dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding weigert deel uit te maken van de tewerkstellingscel of er de directie van op zich te nemen, wordt de cel geleid door een sociaal bemiddelaar.

Art. 6. De tewerkstellingscel heeft als taak te waken over de concrete uitvoering van begeleidingsmaatregelen afgesproken in het kader van de herstructurering en opgenomen in het herstructureringsplan bedoeld in artikel 12quinquies, § 4, 3^o, van het voornoemd koninklijk besluit van 7 december 1992, inzonderheid inzake het aanbod van outplacement-begeleiding ten laste van de werkgever zoals bedoeld in hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

De tewerkstellingscel heeft eveneens als taak de procedure van inschrijving in te stellen voor de werknemer die zich wenst in te schrijven in de tewerkstellingscel om inzonderheid de inschakelingsvergoeding te kunnen genieten.

Voor toepassing van dit besluit moet de tewerkstellingscel, aan elke werknemer ontslagen in het kader van de herstructurering die zich bij de tewerkstellingscel inschrijft, minstens een aanbod doen van outplacementbegeleiding.

Met aanbod van outplacementbegeleiding wordt bedoeld het geheel van begeleidende diensten en adviezen die in opdracht van de werkgever in herstructurering door een derde individueel of in groep worden verleend om een werknemer in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden en dat minstens tijdens de eerste zes maanden na inschrijving bij de tewerkstellingscel minstens voldoet aan de kwaliteitsvereisten voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad op 10 juli 2002.

Art. 7. Voor toepassing van dit besluit moet de tewerkstellingscel bedoeld in artikel 5 ten laatste opgericht zijn op het ogenblik van het eerste ontslag van een werknemer ontslagen in het kader van de herstructurering zoals bedoeld in artikel 4, en moet er een beroep kunnen op gedaan worden minstens tot het einde van de zesde maand volgend op het ogenblik waarop de laatste arbeidsovereenkomst werd verbroken in het kader van het aangekondigde collectief ontslag van een werknemer zoals bedoeld in artikel 4.

Art. 8. § 1. In afwijking van artikel 5, eerste lid, kan de oprichting van een tewerkstellingscel vervangen worden door de medewerking aan een overkoepelende tewerkstellingscel voor meerdere werkgevers in herstructurering, indien :

1^o ofwel de onderneming minder dan 100 werknemers tewerkstelt;

2^o ofwel de onderneming overgaat tot het collectief ontslag van minder dan 20 werknemers.

Bij toepassing van het vorige lid kan, in afwijking van artikel 5, tweede lid, voor wat de samenstelling van de tewerkstellingscel betreft, de werkgever in herstructurering vertegenwoordigd worden door één of meerdere representatieve werkgeversorganisaties.

§ 2. Met de oprichting van een tewerkstellingscel zoals bedoeld in artikel 5, eerste lid, wordt gelijkgesteld de medewerking vanwege de werkgever in herstructurering aan de reconversie- en wedertewerkstellingsmaatregelen die op het niveau van de Gewesten zijn ingesteld, voorzover deze minstens dezelfde doelstellingen nastreven als de in artikel 5 bedoelde tewerkstellingscel en voorzover een samenwerkingsakkoord tussen de federale overheid en het bevoegde Gewest de werkingsmodaliteiten ervan vastlegt.

HOOFDSTUK V. — *De procedure*

Art. 9. De werkgever in herstructurering die als dusdanig wil erkend worden richt daartoe een aanvraag tot de Minister van Werk, overeenkomstig de modaliteiten en voorwaarden zoals voorzien in afdeling 3bis van het voormelde koninklijk besluit van 7 december 1992, waarbij inzonderheid voldaan moet zijn aan de voorwaarden bedoeld in artikel 12quinquies van dat besluit.

Art. 10. § 1. Vooraleer tot ontslag van de werknemer bedoeld in artikel 4 over te gaan, moet de werkgever in herstructurering de werknemer bij aangetekende brief uitnodigen tot een onderhoud tijdens de werkuren op de zetel van de onderneming. Deze uitnodiging moet de werknemer minstens 2 werkdagen vóór de voorziene datum van het onderhoud bereiken.

Overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971, inzonderheid van artikel 13, kan de werknemer zich bij dit onderhoud laten bijstaan door zijn syndicale afgevaardigde.

La direction de la cellule est assurée par le service public de l'emploi et de la formation professionnelle susvisé, pour autant que ce service fasse partie de la cellule pour l'emploi et qu'il ne refuse pas d'en assurer la direction.

Lorsque le service public de l'emploi et de la formation professionnelle susvisé refuse de faire partie de la cellule pour l'emploi ou refuse d'en assurer la direction, la cellule est dirigée par un conciliateur social.

Art. 6. La cellule pour l'emploi a pour tâche de veiller à la mise en œuvre concrète des mesures d'accompagnement convenues dans le cadre de la restructuration et contenues dans le plan de restructuration visé à l'article 12quinquies, § 4, 3^o, de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 précité et notamment en matière d'offre d'outplacement à charge de l'employeur, comme visé par le chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

La cellule pour l'emploi a également pour tâche de mettre en œuvre la procédure d'inscription pour le travailleur qui souhaite s'inscrire dans la cellule pour l'emploi aux fins notamment de pouvoir bénéficier de l'indemnité de reclassement.

Pour l'application du présent arrêté, la cellule pour l'emploi doit faire au moins une offre d'accompagnement d'outplacement à chaque travailleur licencié dans le cadre de la restructuration qui s'inscrit auprès de la cellule pour l'emploi.

Par offre d'accompagnement d'outplacement, il faut entendre l'ensemble des services et conseils d'accompagnement fournis par un tiers, à la demande de l'employeur en restructuration, soit à titre individuel, soit en groupe, afin de permettre au travailleur de retrouver lui-même le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur et qui, au moins durant les 6 premiers mois après l'inscription auprès de la cellule pour l'emploi, répond au moins aux critères de qualité prévus dans la convention collective de travail n^o 82 conclue au Conseil national du Travail le 10 juillet 2002.

Art. 7. Pour l'application du présent arrêté, la cellule pour l'emploi visée à l'article 5 doit être mise sur pied au plus tard au moment du premier licenciement d'un travailleur licencié dans le cadre de la restructuration visé à l'article 4 et il faut pouvoir y faire appel au moins jusqu'à la fin de la période de 6 mois qui suit le moment où le dernier contrat de travail d'un travailleur visé à l'article 4 a été rompu dans le cadre du licenciement collectif annoncé.

Art. 8. § 1^{er}. Par dérogation à l'article 5, premier alinéa, la création d'une cellule pour l'emploi peut être remplacée par la collaboration avec une cellule pour l'emploi commune à plusieurs employeurs en restructuration, si :

1^o soit l'entreprise emploie moins de 100 travailleurs;

2^o soit l'entreprise procède au licenciement collectif de moins de 20 travailleurs.

Lors de l'application de l'alinéa précédent, l'employeur en restructuration peut, en dérogation de l'article 5, alinéa 2, pour ce qui concerne la composition de la cellule pour l'emploi, être représenté par une ou plusieurs organisations représentatives d'employeurs.

§ 2. Est assimilée à la création d'une cellule pour l'emploi visée à l'article 5, alinéa 1^{er}, la collaboration de la part de l'employeur en restructuration aux mesures de reconversion et de remise à l'emploi qui sont organisées au niveau des Régions, pour autant qu'elles poursuivent au moins les mêmes objectifs que la cellule pour l'emploi visée à l'article 5 et pour autant qu'un accord de coopération entre l'autorité fédérale et la Région compétente en fixe les modalités de fonctionnement.

CHAPITRE V. — *De la procédure*

Art. 9. L'employeur en restructuration au sens du présent arrêté qui souhaite être reconnu comme tel, adresse à cet effet une demande au Ministre de l'Emploi, conformément aux modalités et conditions prévues à la section 3bis de l'arrêté royal précité du 7 décembre 1992 et dans laquelle les conditions visées à l'article 12quinquies du même arrêté doivent notamment être respectées.

Art. 10. § 1^{er}. Avant de procéder au licenciement d'un travailleur visé à l'article 4, l'employeur en restructuration est tenu d'inviter ce travailleur, par lettre recommandée, à un entretien au siège de l'entreprise durant les heures de travail. Cette convocation doit parvenir au travailleur au moins 2 jours ouvrables avant la date prévue de l'entretien.

Conformément à la convention collective du travail n^o 5 du 24 mai 1971 et notamment à l'article 13, le travailleur peut, durant cet entretien, se faire accompagner par son délégué syndical.

Dit onderhoud heeft inzonderheid tot doel :

1° de werknemer in te lichten over de diensten die door de tewerkstellingscel kunnen aangeboden worden;

2° de werknemer in te lichten over de gevolgen van de inschrijving bij de tewerkstellingscel, inzonderheid voor wat betreft het recht op inschakelingsvergoeding en het eventueel recht op brugpensioen voorzien in afdeling 3bis van het voormeld koninklijk besluit van 7 december 1992.

Indien het voor de werknemer onmogelijk is om zich op de voorziene dag naar het onderhoud te begeven, kan het onderhoud bedoeld in het eerste lid vervangen worden door een schriftelijke procedure.

§ 2. De werknemer die wil genieten van de diensten van de tewerkstellingscel moet, uiterlijk de zevende werkdag volgend op de dag waarop het onderhoud plaatsvond of was voorzien, de werkgever in herstructureringschriftelijk inlichten van zijn beslissing aangaande zijn deelname aan de tewerkstellingscel.

§ 3. Indien de werknemer zijn beslissing niet heeft meegedeeld binnen de termijn bedoeld in § 2, moet de werkgever in herstructureringschriftelijk inlichten van zijn beslissing aangaande zijn deelname aan de tewerkstellingscel.

De werkgever moet deze tweede uitnodiging versturen :

1° indien de werknemer recht heeft op een opzeggingstermijn van 6 maanden of minder, uiterlijk de zevende werkdag na het verstrijken van de termijn bedoeld in § 2;

2° indien de werknemer recht heeft op een opzeggingstermijn van meer dan 6 maanden, uiterlijk de laatste dag van de achtste maand voorafgaand aan het einde van de opzegtermijn;

De uitnodiging en het onderhoud moeten gebeuren conform de bepalingen van § 1.

De werknemer die wil genieten van de diensten van de tewerkstellingscel moet, uiterlijk de zevende werkdag volgend op de dag waarop het tweede onderhoud plaatsvond of was voorzien, de werkgever in herstructureringschriftelijk inlichten van zijn beslissing aangaande zijn deelname aan de tewerkstellingscel.

Bij gebrek aan beslissing vanwege de werknemer binnen de in termijn bedoeld in § 2 of, in voorkomend geval, in deze paragraaf, wordt de werknemer geacht zich niet te willen inschrijven bij deze tewerkstellingscel.

§ 4. Indien de werknemer recht heeft op een opzeggingstermijn van 6 maanden of minder, kan de arbeidsovereenkomst slechts verbroken worden na ontvangst van de in § 2 of, in voorkomend geval, § 3, vierde lid bedoelde beslissing van de werknemer, of, bij gebrek aan mededeling van de beslissing binnen de termijn bedoeld in § 2 of, in voorkomend geval, in § 3, vierde lid, ten vroegste de eerste dag volgend op het einde van die termijn.

Indien de werknemer recht heeft op een opzeggingstermijn van meer dan 6 maanden, kan de arbeidsovereenkomst steeds opgezegd worden, maar kan deze slechts verbroken worden na ontvangst van de in § 2 of, in voorkomend geval, in § 3, vierde lid bedoelde beslissing van de werknemer, of, bij gebrek aan mededeling van de beslissing binnen de termijn bedoeld in § 2 of, in voorkomend geval, § 3, vierde lid, ten vroegste de eerste dag volgend op het einde van die termijn.

§ 5. De werkgever moet de directeur van de tewerkstellingscel waaraan hij deelneemt onmiddellijk, of, indien deze cel nog niet is opgericht, van zodra deze cel is opgericht, het bewijs bezorgen van de uitnodiging tot het onderhoud bedoeld in § 1 en, in voorkomend geval, § 3, alsook de beslissing van de werknemer aangaande zijn deelname aan de tewerkstellingscel of het gebrek aan beslissing vanwege de werknemer.

De werkgever moet eveneens de directeur van de tewerkstellingscel onmiddellijk op de hoogte brengen van de verbreking van de arbeidsovereenkomst van de werknemer.

§ 6. De directeur van de tewerkstellingscel die in toepassing van de vorige paragraaf de beslissing ontving van de werknemer om zich in te schrijven bij deze tewerkstellingscel, schrijft deze werknemer in in die cel op de dag waarop de arbeidsovereenkomst met deze werknemer effectief verbroken werd.

Indien de directeur van de tewerkstellingscel vaststelt op de datum van verbreking van de arbeidsovereenkomst van de werknemer bedoeld in artikel 4, dat de werknemer geen beslissing heeft kunnen nemen omdat de werkgever de procedure niet heeft gevolgd bedoeld in §§ 1 tot 4, neemt hij contact met de werknemer die over een termijn van 7 werkdagen beschikt om hem zijn beslissing aangaande zijn inschrijving in de tewerkstellingscel mede te delen.

Cet entretien a notamment pour but :

1° d'informer le travailleur sur les services qui peuvent être offerts par la cellule pour l'emploi;

2° d'informer le travailleur sur les conséquences d'une inscription auprès de la cellule pour l'emploi notamment en ce qui concerne le droit à l'indemnité de reclassement et éventuellement le droit à la prépension prévu à la section 3bis de l'arrêté royal précité du 7 décembre 1992.

Au cas où le travailleur se trouve dans l'impossibilité de se rendre à cet entretien au jour prévu, l'entretien visé au premier alinéa peut être remplacé par une procédure écrite.

§ 2. Le travailleur qui désire bénéficier des services de la cellule pour l'emploi doit, au plus tard le 7^e jour ouvrable qui suit celui où l'entretien visé au premier alinéa a eu lieu ou était prévu, communiquer, par écrit, à l'employeur en restructuration sa décision en ce qui concerne sa participation à cette cellule pour l'emploi.

§ 3. Si le travailleur n'a pas communiqué sa décision dans le délai visé au § 2, l'employeur en restructuration doit inviter ce travailleur une seconde fois, par lettre recommandée, à un entretien.

L'employeur doit envoyer cette deuxième invitation :

1° si le délai de préavis auquel le travailleur a droit s'élève à 6 mois ou à moins de 6 mois, au plus tard le septième jour ouvrable après l'expiration du délai visé au § 2;

2° si le délai de préavis auquel le travailleur a droit s'élève à plus de 6 mois, au plus tard le dernier jour du huitième mois qui précède la fin du délai de préavis.

L'invitation et l'entretien doivent se dérouler conformément aux dispositions du § 1^{er}.

Le travailleur qui veut bénéficier des services de la cellule pour l'emploi doit au plus tard le septième jour ouvrable qui suit le jour au cours duquel le second entretien s'est déroulé ou était prévu, informer par écrit l'employeur en restructuration de sa décision concernant sa participation à la cellule pour l'emploi.

A défaut de décision de la part du travailleur endéans le délai visé au § 2 ou, le cas échéant, dans ce paragraphe, le travailleur est censé ne pas vouloir s'inscrire dans la cellule pour l'emploi.

§ 4. Si le délai de préavis auquel le travailleur a droit s'élève à 6 mois ou moins, il ne peut être mis fin au contrat de travail qu'après réception de la décision du travailleur visée au § 2 et, le cas échéant au § 3, alinéa 4, ou à défaut de communication de la décision endéans le délai visé au § 2 ou, le cas échéant, au § 3, alinéa 4, au plus tôt le premier jour qui suit la fin de ce délai.

Si le délai de préavis auquel le travailleur a droit s'élève à plus de 6 mois, il peut être mis fin au contrat de travail par la notification d'un délai de préavis mais le contrat de travail ne peut toutefois être rompu qu'après réception de la décision du travailleur visée au § 2 et, le cas échéant, au § 3, alinéa 4, ou à défaut de communication de la décision endéans le délai visé au § 2 ou, le cas échéant, au § 3, alinéa 4, au plus tôt le premier jour qui suit la fin de ce délai.

§ 5. L'employeur est tenu de communiquer au directeur de la cellule pour l'emploi à laquelle il participe, immédiatement ou dès la constitution de cette cellule pour l'emploi, la preuve de l'invitation à l'entretien visé au § 1^{er} et, le cas échéant, au § 3, ainsi que la décision du travailleur concernant sa participation à la cellule pour l'emploi ou l'absence de décision de la part du travailleur.

L'employeur est également tenu d'informer immédiatement le directeur de la cellule pour l'emploi de la rupture du contrat de travail du travailleur.

§ 6. Le directeur de la cellule pour l'emploi qui a reçu, conformément au paragraphe précédent, la décision du travailleur de s'inscrire auprès de cette cellule pour l'emploi, inscrit ce travailleur auprès de cette cellule pour l'emploi à la date à laquelle le contrat de travail de ce travailleur est effectivement rompu.

Lorsque le directeur de la cellule pour l'emploi constate qu'à la date de la rupture du contrat de travail d'un travailleur visé à l'article 4, le travailleur n'a pas été en mesure de prendre une décision en raison du fait que l'employeur n'a pas suivi la procédure visée aux §§ 1^{er} à 4, il prend contact avec le travailleur qui dispose d'un délai de 7 jours ouvrables pour lui communiquer sa décision concernant sa participation à la cellule pour l'emploi.

Indien de werknemer bedoeld in het vorige lid de directeur schriftelijk meedeelt dat hij zich alsnog wenst in te schrijven in de tewerkstellingscel, schrijft de directeur van de tewerkstellingscel deze werknemer in op de dag waarop de werknemer zijn beslissing heeft meegedeeld. De directeur deelt dit mee aan de werkgever.

Bij gebrek aan beslissing vanwege de werknemer binnen de in het tweede lid bedoelde termijn, wordt de werknemer geacht zich niet te willen inschrijven bij deze tewerkstellingscel.

De werknemer bedoeld in artikel 4 die in aanmerking komt om zich in te schrijven bij de tewerkstellingscel, wordt gedurende de ganse periode waarin hij aanspraak zou kunnen maken op de inschakelingsvergoeding voor toepassing van de artikelen 51 tot en met 53bis van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, beschouwd als werkloze.

De directeur van de tewerkstellingscel deelt aan de directeur van het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst, bevoegd voor de hoofdverblijfplaats van de werknemer, mee of deze werknemer die ingeschreven is bij de tewerkstellingscel :

a) weigert mee te werken aan of in te gaan op een aanbod tot outplacementbegeleiding;

b) een arbeidsongeschiktheid in de zin van de wetgeving op de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering inroept om te weigeren om mee te werken aan of in te gaan op een aanbod tot outplacementbegeleiding.

Art. 11. Elke eerste werkdag volgend op het einde van de kalendermaand ontvangt de in artikel 4 bedoelde werknemer die zich binnen de in artikel 10 voorziene termijn ingeschreven heeft bij de tewerkstellingscel, en dit voor maximaal 6 maanden, berekend van datum tot datum, vanwege de werkgever in herstructurering de inschakelingsvergoeding.

De werknemer ontslagen in het kader van de herstructurering die zich niet of niet tijdig inschrijft bij de tewerkstellingscel, behoudt evenwel het recht op opzeggingsvergoeding die de werkgever verschuldigd is in toepassing van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 12. In toepassing van artikel 36, derde lid van de wet wordt, voor arbeiders, het bedrag van de verschuldigde inschakelingsvergoeding verminderd tijdens periodes van werkherhvatting als loontrekkende bij een nieuwe werkgever.

Het bedrag van de dan verschuldigde inschakelingsvergoeding wordt voor elke maand waarin er een werkherhvatting is, vastgesteld volgens de volgende formule :

$$A + [B \times (21,6 - \text{gewerkte dagen}) / 21,6]$$

waarbij :

A = 1/6e van de vergoeding die de werkgever had moeten betalen wegens beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn vastgesteld in artikel 59 of krachtens artikel 61 van de voormelde wet van 3 juli 1978, zonder dat A hoger mag zijn dan het bedrag van de inschakelingsvergoeding;

Wanneer de periode van inschrijving in de tewerkstellingscel gedurende dewelke de inschakelingsvergoeding verschuldigd is, niet een volledige kalendermaand dekt, wordt A vermenigvuldigd met een breuk waarvan de teller overeenstemt met het aantal kalenderdagen in de lopende maand die door de bovengenoemde inschrijving gedekt is en de noemer met het aantal kalenderdagen in de lopende maand.

B = het verschil tussen het maandbedrag van de normaal verschuldigde inschakelingsvergoeding en A.

Bij werkherhvatting in een ander regime dan de vijfdaagse week, wordt de in het vorige lid vermelde 21,6 vermenigvuldigd met het wekelijkse aantal te presteren dagen in dat arbeidsregime en gedeeld door 5.

Wanneer de periode van inschrijving in de tewerkstellingscel gedurende dewelke de inschakelingsvergoeding verschuldigd is, niet een volledige kalendermaand dekt, wordt 21,6 bovendien vermenigvuldigd met een breuk waarvan de teller overeenstemt met het aantal kalenderdagen in de lopende maand die door de bovengenoemde inschrijving gedekt is en de noemer met het aantal kalenderdagen in de lopende maand.

Art. 13. In toepassing van artikel 36, derde lid van de wet wordt, voor arbeiders, het bedrag van de verschuldigde inschakelingsvergoeding verminderd voor elke maand waarin de werknemer ontslagen in het kader van de herstructurering een zelfstandige activiteit in hoofdberoep uitoefent.

Si le travailleur visé à l'alinéa précédent communique par écrit au directeur qu'il désire encore s'inscrire dans la cellule pour l'emploi, le directeur de la cellule pour l'emploi inscrit ce travailleur à partir du jour où le travailleur lui a communiqué sa décision. Le directeur communique ceci à l'employeur.

A défaut de décision de la part du travailleur dans le délai prévu au deuxième alinéa, le travailleur est considéré comme ne voulant pas s'inscrire auprès de cette cellule pour l'emploi.

Le travailleur visé à l'article 4 qui est pris en considération pour une inscription auprès de la cellule pour l'emploi, est assimilé à un chômeur pour l'application des articles 51 à 53bis de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation chômage, durant toute la période au cours de laquelle il pourrait prétendre à une indemnité de reclassement.

Le directeur de la cellule pour l'emploi communique au directeur du bureau du chômage de l'Office national compétent pour le lieu où le travailleur a sa résidence principale, le fait que ce travailleur qui est inscrit auprès de la cellule pour l'emploi :

a) refuse de collaborer à ou d'accepter une proposition d'outplacement;

b) invoque une inaptitude au travail au sens de la législation relative à l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité pour refuser de collaborer à ou d'accepter une proposition d'outplacement.

Art. 11. Chaque premier jour ouvrable suivant la fin du mois calendrier, le travailleur visé à l'article 4 qui s'est inscrit auprès de la cellule pour l'emploi dans les délais prévus à l'article 10, reçoit de la part de l'employeur en restructuration, et ce pendant 6 mois au maximum, calculé de date à date, l'indemnité de reclassement.

Le travailleur licencié dans le cadre de la restructuration qui ne s'inscrit pas ou ne s'inscrit pas dans le délai prescrit, auprès de la cellule pour l'emploi, conserve toutefois le droit à l'indemnité de congé en application de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 12. Par dérogation à l'article 36, alinéa 3 de la loi, le montant de l'indemnité de reclassement due est réduit, pour les ouvriers, pendant les périodes où ceux-ci reprennent le travail comme travailleurs salariés auprès d'un nouvel employeur.

Le montant mensuel de l'indemnité de reclassement due dans ce cas, est pour chaque mois dans lequel il y a une reprise de travail, fixé selon la formule suivante :

$$A + [B \times (21,6 - \text{journées travaillées}) / 21,6]$$

Dans lequel :

A = 1/6 de l'indemnité que l'employeur aurait dû payer en raison de la résiliation du contrat de travail sans motif impérieux ou sans respect du délai de préavis fixé à l'article 59 ou en vertu de l'article 61 de la loi précitée du 3 juillet 1978, sans que A ne puisse être supérieur au montant de l'indemnité de reclassement;

Lorsque la période d'inscription dans la cellule pour l'emploi durant laquelle l'indemnité de reclassement est due ne couvre pas un mois calendrier complet, A est multiplié par une fraction dont le numérateur correspond au nombre de jours calendriers du mois en cours couverts par l'inscription susvisée et comme dénominateur le nombre de jours calendriers du mois en cours.

B = la différence entre le montant mensuel de l'indemnité de reclassement et A.

En cas de reprise de travail dans un autre régime de travail que la semaine de cinq jours, le chiffre de 21,6 mentionné dans l'alinéa précédent est multiplié par le nombre de jours à prester par semaine dans ce régime de travail et divisé par 5.

Lorsque la période d'inscription dans la cellule pour l'emploi durant laquelle l'indemnité de reclassement est due ne couvre pas un mois calendrier complet, le chiffre de 21,6 est en outre multiplié par une fraction dont le numérateur correspond au nombre de jours calendriers du mois en cours couverts par l'inscription susvisée et comme dénominateur le nombre de jours calendriers du mois en cours.

Art. 13. Par dérogation à l'article 36, alinéa 3 de la loi, pour les ouvriers, le montant de l'indemnité de reclassement due est diminué pour chaque mois au cours duquel le travailleur licencié dans le cadre de la restructuration exerce une activité d'indépendant à titre principal.

Het effectief maandbedrag van de dan verschuldigde inschakelingsvergoeding wordt beperkt tot 1/6de van de vergoeding die de werkgever had moeten betalen wegens beëindiging van de arbeidsovereenkomst zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn vastgesteld in artikel 59 van de vermelde wet van 3 juli 1978, zonder dat dit bedrag hoger mag zijn dan het bedrag van de opzeggingsvergoeding waarop de werknemer aanspraak zou kunnen maken voor dezelfde maand.

Wanneer de periode van inschrijving in de tewerkstellingscel gedurende dewelke de inschakelingsvergoeding verschuldigd is, niet een volledige kalendermaand dekt, wordt A vermenigvuldigd met een breuk waarvan de teller overeenstemt met het aantal kalenderdagen in de lopende maand die door de bovengenoemde inschrijving gedekt is en de noemer met het aantal kalenderdagen in de lopende maand.

Art. 14. De arbeider ontslagen in het kader van een herstructurering die geniet van de inschakelingsvergoeding is gehouden de werkgever in herstructurering en de directeur van de tewerkstellingscel, uiterlijk vóór het einde van elke maand, mede te delen dat hij een activiteit als zelfstandige in hoofdberoep of een activiteit als loontrekkende bij een nieuwe werkgever uitoefende.

Art. 15. De werkgever in herstructurering die, in toepassing van artikel 38 van de wet, de gedeeltelijke terugbetaling wil bekomen van de aan de arbeider betaalde inschakelingsvergoeding, moet hiertoe bij de Rijksdienst, overeenkomstig de door die dienst voorgeschreven procedure, een vordering tot terugbetaling indienen, ten vroegste vanaf de eerste dag van de tweede maand die volgt op die waarop de inschakelingsvergoeding betrekking heeft en uiterlijk op het einde van de zesde maand volgend op het verstrijken van de periode gedekt door de inschakelingsvergoeding.

In afwijking van het vorige lid kan de werkgever in herstructurering de vordering tot terugbetaling voor alle bij het collectief ontslag betrokken arbeiders in één verzamelstaat overmaken aan de Rijksdienst, ten vroegste na de laatste maand waarin de werkgever in herstructurering een inschakelingsvergoeding verschuldigd was, en uiterlijk zes maanden later.

HOOFDSTUK IV. — Wijzigingsbepalingen

Art. 16. Artikel 1 van het koninklijk besluit van 25 oktober 1971 tot uitbreiding van het toepassingsgebied van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971, gewijzigd bij koninklijk besluit van 7 februari 1974, 12 augustus 1985, 15 oktober 1985 en 7 maart 1995, wordt aangevuld als volgt :

« 7^o titel IV, hoofdstuk V, afdeling 3, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact. De onderneming in herstructurering wordt beschouwd als werkgever. De activiteiten en verplaatsingen gedaan in het kader van hoofdstuk 4 van het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructureringen, worden voor de toepassing van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 gelijkgesteld met de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. »

Art. 17. In Hoofdstuk II van het koninklijk besluit van 18 april 2000 tot vaststelling van de bijzondere regels van basisloonberekening voor de toepassing van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 op bepaalde categorieën van werknemers, gewijzigd bij koninklijk besluit van 12 maart 2003 en 18 maart 2003, wordt een afdeling VI ingevoegd, luidende :

« *Afdeling VI.* — Werknemers die een inschakelingsvergoeding genieten in het kader van titel IV, hoofdstuk V, afdeling 3, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact.

Art. 6ter. Onverminderd de bepalingen van hoofdstuk II, afdeling 4, van de wet wordt voor de werknemers die een inschakelingsvergoeding genieten in het kader van titel IV, hoofdstuk V, afdeling 3, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, in afwijking van artikel 34, eerste lid, van de wet onder basisloon verstaan het loon waarop de werknemer, in de functie waarin hij was tewerkgesteld in de onderneming op het ogenblik waarop hij ontslagen werd in het kader van een herstructurering, recht had voor de periode van een jaar die deze datum voorafgaat. »

Le montant mensuel effectif de l'indemnité de reclassement due dans ce cas, est limité à 1/6 de l'indemnité que l'employeur aurait du payer en raison de la résiliation du contrat de travail sans motif impérieux ou sans respect du délai de préavis prévu à l'article 59 de la loi précitée du 3 juillet 1978, sans que ce montant ne puisse être supérieur au montant de l'indemnité de congé auquel le travailleur aurait pu prétendre pour le même mois.

Lorsque la période d'inscription dans la cellule pour l'emploi durant laquelle l'indemnité de reclassement est due ne couvre pas un mois calendrier complet, A est multiplié par une fraction dont le numérateur correspond au nombre de jours calendriers du mois en cours couverts par l'inscription susvisée et comme dénominateur le nombre de jours calendriers du mois en cours.

Art. 14. L'ouvrier licencié dans le cadre d'une restructuration et bénéficiant d'une indemnité de reclassement est tenu d'informer, au plus tard avant la fin de chaque mois, l'employeur en restructuration et le directeur de la cellule pour l'emploi, qu'il a exercé une activité d'indépendant à titre principal ou une activité de travailleur salarié auprès d'un nouvel employeur.

Art. 15. L'employeur en restructuration qui, en application de l'article 38 de la loi, souhaite obtenir le remboursement partiel de l'indemnité de reclassement payé à l'ouvrier, doit, à cet effet, introduire, au plus tôt à partir du premier jour du deuxième mois qui suit celui auquel se rapporte l'indemnité de reclassement et au plus tard à la fin du sixième mois qui suit la fin de la période couverte par l'indemnité de reclassement, une requête en remboursement auprès de l'Office national, conformément à la procédure prescrite par celui-ci.

Par dérogation à l'alinéa précédent, l'employeur en restructuration peut transmettre à l'Office la requête en remboursement pour tous les ouvriers concernés par le licenciement collectif en les reprenant dans un seul document, au plus tôt après le dernier mois pour lequel l'employeur en restructuration est tenu de payer une indemnité de reclassement et au plus tard six mois plus tard.

CHAPITRE IV. — Dispositions modificatives

Art. 16. L'article 1^{er} de l'arrêté royal du 25 octobre 1971 étendant le champ d'application de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, modifié par arrêté royal du 7 février 1974, 12 août 1985, 15 octobre 1985 et 7 mars 1995, est complété comme suit :

« 7^o le titre IV, chapitre V, section 3, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations. L'entreprise en restructuration est considérée comme employeur. Les activités et les déplacements effectués dans le cadre du chapitre 4 de l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations sont pour l'application de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail assimilés à l'exécution du contrat de louage de travail. »

Art. 17. Au Chapitre II de l'arrêté royal du 18 avril 2000 fixant les conditions spéciales de calcul de la rémunération de base pour l'application de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail à certaines catégories de travailleurs, modifié par arrêté royal du 12 mars 2003 et 18 mars 2003, il est inséré une section VI, rédigée comme suit :

« *Section VI.* — Travailleurs bénéficiant d'une indemnité de reclassement dans le cadre du titre IV, chapitre V, section 3, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations.

Art. 6ter. Sans préjudice des dispositions du chapitre II, section 4, de la loi et par dérogation à l'article 34, alinéa 1^{er}, de la loi, pour les travailleurs bénéficiant d'une indemnité de reclassement dans le cadre du titre IV, chapitre V, section 3, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, on entend par rémunération de base la rémunération à laquelle le travailleur avait droit dans la fonction qu'il occupait dans l'entreprise au moment où il a été licencié dans le cadre d'une restructuration, pour la période d'un an qui précède cette date. »

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.