

**Koninklijk besluit van 7 december 1992
betreffende de toekenning van
werkloosheidsuitkeringen in geval van
conventioneel brugpensioen.
(B.S. 11.12.1992)**

- Gewijzigd bij:
- (1) koninklijk besluit van [12 augustus 1993 tot wijziging van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen] (B.S.15.09.1993)
 - (2) koninklijk besluit van [24 januari 1994 tot wijziging van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen] (B.S.15.03.1994)
 - (3) koninklijk besluit van [06 april 1995 tot uitvoering van Titel II van de wet van 3 april 1995 houdende maatregelen tot bevordering van de tewerkstelling en betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen of halftijds brugpensioen] (B.S.17.05.1995)
 - (4) koninklijk besluit van [11 juli 1996 tot wijziging van artikel 9, §4, van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen] (B.S.10.08.1996)
 - (5) koninklijk besluit van [21 maart 1997 tot uitvoering van de artikelen 23 en 24 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen en betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen] (B.S.29.03.1997)
 - (6) koninklijk besluit van [27 juni 1997 tot wijziging van artikel 2, §5, 2ter en 3, §1 van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen] (B.S.18.09.1997)
 - (7) koninklijk besluit van [13 februari 1998 tot wijziging van artikel 9, §2 van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen] (B.S.26.03.1998)
 - (8) koninklijk besluit van [11 april 1999 tot wijziging van de artikelen 4 en 14 van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen] (B.S. 19.06.1999)
 - (9) koninklijk besluit van [30 april 1999 tot uitvoering van de artikelen 110 en 111 van de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen] (B.S.19.06.1999)
 - (10) koninklijk besluit van [30 november 2001 tot wijziging van diverse koninklijke besluiten om ze aan te passen aan de bepalingen van Hoofdstuk VIII van Titel II van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid] (B.S.29.01.2002)

- (11) koninklijk besluit van [28 mei 2003 tot wijziging van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen] (B.S.30.06.2003)
- (12) koninklijk besluit van [3 juni 2003 tot wijziging van de artikelen 2, 2bis en 2ter van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen en tot invoeging van een artikel 8bis in hetzelfde besluit] (B.S.30.06.2003)
- (13) koninklijk besluit van [6 juli 2003 tot wijziging van artikel 4 van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen] (B.S.01.09.2003)
- (14) koninklijk besluit van [6 december 2005 tot wijziging van artikel 9, §2, van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen] (B.S.15.12.2005)
- (15) koninklijk besluit van [9 maart 2006 tot invoeging van een afdeling 3bis in het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen] (B.S.31.03.2006)
- (16) koninklijk besluit van [28 maart 2007 tot wijziging van het koninklijke besluit van 16 juli 2004 tot bevordering van de tewerkstelling van werknemers ontslagen in het kader van herstructurerings en van diverse koninklijke besluiten genomen in uitvoering van het generatiepact] (B.S.06.04.2007)

Afdeling I - Toepassingsgebied.

Artikel 1. § 1. Dit besluit is van toepassing op alle werknemers voor wie de toekenning van de aanvullende vergoeding wordt geregeld door collectieve arbeidsovereenkomsten of door collectieve akkoorden bedoeld in artikel 2, die na 31 augustus 1990 van hun ontslag in kennis zijn gesteld en waarvan het brugpensioen ingaat na 31 december 1992.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt geen rekening gehouden met de verlenging van de opzeggingstermijn ingevolge de toepassing van de artikelen 38, § 2, en 38bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

[Art. 1bis. <ingevoegd bij KB 1995-04-06/59, art. 1, 004; Inwerkingtreding : 01-01-1995> Dit besluit is eveneens van toepassing op de ontslagen werknemers van 55 jaar en ouder voor wie de toekenning van de aanvullende vergoeding wordt geregeld door collectieve arbeidsovereenkomsten, bedoeld in artikel 2bis, §1, in uitvoering van de bepalingen van artikel 10 van Titel II van de wet van 3 april 1995 houdende maatregelen tot bevordering van de tewerkstelling en die de leeftijd van ten minste 55 jaar bereikt hebben tijdens de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.(3)]

[**Art. 1ter.** <Ingevoegd bij KB 1997-03-21/34, art. 1, Inwerkingtreding : 01-01-1997> Dit besluit is eveneens van toepassing op de ontslagen werknemers die in de periode 1 januari 1997 tot 31 december 1997 55 jaar of ouder zijn of die in de periode 1 januari 1998 tot [31 december 2004(11)] 56 jaar of ouder zijn, voor wie de toekenning van de aanvullende vergoeding wordt geregeld door een collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 2ter § 1 en die de leeftijd van 55 of 56 jaar hebben bereikt tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst en op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. <KB 2003-05-28/38, art. 1, 012; Inwerkingtreding : 01-01-2001>(5)]

Afdeling 2. - Algemene regels.

Art.2. § 1. De ontslagen werknemers die 58 jaar en ouder zijn op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en die op dat ogenblik 25 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen berekend overeenkomstig artikel 114, § 4, tweede lid van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering en die gerechtigd zijn op een aanvullende vergoeding, blijven onderworpen aan de voorwaarden vastgesteld in titel II van voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991 met uitzondering van de artikelen 51 tot en met 53, 56 tot en met 58, 60 tot en met 62, [72 en 78 tot en met 88(12)]. <KB 2003-06-03/35, art. 1, 013; Inwerkingtreding : 01-09-2003>

[Voor de toepassing van het vorige lid dient onder aanvullende vergoeding te worden verstaan, de vergoeding bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad, en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975, alsmede de vergoeding ofwel bedoeld in een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten overeenkomstig de bepalingen van de wet van 5 december 1968 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 9, § 3, de vergoeding bedoeld in een collectief akkoord goedgekeurd door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid.(3)] <KB 1995-04-06/59, art. 2, 004; Inwerkingtreding : 01-01-1995>

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 arbeidsovereenkomst nr. 17.

§ 2. De collectieve overeenkomsten of akkoorden bedoeld in § 1, tweede lid moeten van bepaalde duur zijn en mogen geen bepaling van stilzwijgende verlenging bevatten. De duur mag de drie jaar niet overschrijden.

Wanneer de aanvullende vergoeding toegekend wordt in toepassing van een collectieve arbeidsovereenkomst of een collectief akkoord bedoeld in artikel 2, § 1, tweede lid die niet beantwoordt aan de voorwaarden bepaald in het vorige lid, zijn de bepalingen van onderhavig besluit, niet van toepassing op de betrokken werknemers, behalve wanneer het gaat om collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad.

§ 3. [Voor de toepassing van § 1 worden voor de berekening van het beroepsverleden gelijkgesteld met arbeidsdagen(3)] : <KB 1995-04-06/59, art. 2, 004; Inwerkingtreding : 01-01-1995>

- de periode van actieve dienst als dienstplichtige in toepassing van de artikelen 2bis en 66 van de dienstplichtwetten gecoördineerd op 30 april 1962 en als gewetensbezwaarde in toepassing van de artikelen 18 en 19 van de wet houdende het statuut van de gewetensbezwaarden gecoördineerd op 20 februari 1980;

- de dagen van volledige werkloosheid, beroepsloopbaanonderbreking overeenkomstig de bepalingen van de herstelwet van 22 januari 1985 en de periodes tijdens dewelke de werknemer zijn loondienst heeft onderbroken om een kind op te voeden dat de leeftijd van zes jaar niet heeft bereikt. Deze gelijkstellingen kunnen in totaal voor maximaal drie jaar in rekening worden gebracht;

- de dagen dewelke de werknemer zijn loondienst heeft onderbroken om een tweede of een volgend kind op te voeden dat de leeftijd van zes jaar niet heeft bereikt, met een maximum van drie jaar.

§ 4. In afwijking op § 1 wordt voor de ontslagen werknemers die 60 jaar zijn op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en die ontslagen zijn in toepassing van een voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst of een collectief akkoord bedoeld in § 1, tweede lid, en voor de werknemers behorende tot één der ondernemingen of instellingen bedoeld in artikel 9, de in § 1 vereiste anciënniteit teruggebracht tot :

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

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

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

§ 5. [In afwijking op § 1 en voor de werknemers die ontslagen zijn in toepassing van een collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 3, § 1, eerste en tweede lid, wordt de in § 1 vereiste anciënniteit vastgesteld op 38 jaar beroepsverleden als loontrekkende berekend overeenkomstig artikel 114, § 4, tweede lid, van het voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991.(6)] <KB 1997-06-27/33, art. 1, 007; Inwerkingtreding : 01-09-1997>

Voor de toepassing van deze paragraaf, worden voor de berekening van het beroepsverleden bedoeld in het eerste lid gelijkgesteld met arbeidsdagen :

- de periode van actieve dienst als dienstplichtige in toepassing van de artikelen 2bis en 66 van de dienstplichtwetten, gecoördineerd op 30 april 1962 en als gewetensbezwaarde in toepassing van de artikelen 18 en 19 van de wet houdende het statuut van de gewetensbezwaarden, gecoördineerd op 20 februari 1980;

- de dagen van volledige werkloosheid met een maximum van 10 jaar gedurende de loopbaan;

- de dagen van volledige werkloosheid, beroepsloopbaanonderbreking overeenkomstig de bepalingen van de herstelwet van 22 januari 1985 en de periodes tijdens dewelke de werknemer zijn loondienst heeft onderbroken om een kind op te voeden dat de leeftijd van zes jaar niet heeft bereikt. Deze gelijkstellingen kunnen in totaal voor maximaal drie jaar in rekening worden gebracht;

- de dagen tijdens dewelke de werknemer zijn loondienst heeft onderbroken om een tweede of een volgend kind op te voeden dat de leeftijd van zes jaar nog niet heeft bereikt, met een maximum van drie jaar.

§ 6. De opzeggingstermijn of de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode van de ontslagen werknemers bedoeld in § 1, eerste lid, mag een einde nemen buiten de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst of het collectief akkoord dat voorziet in de aanvullende vergoeding, voor zover de ontslagen werknemers de leeftijd voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst of het collectief akkoord dat van toepassing is, bereikt hebben tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve overeenkomst of dit collectief akkoord.

[**Art. 2bis.** <ingevoegd bij KB 1995-04-06/59, art. 3, 004; Inwerkingtreding : 01-01-1995> § 1. De ontslagen werknemers bedoeld in artikel 1bis die 55 jaar en ouder zijn op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en die op dat ogenblik 33 jaar beroepsverleden als loon trekkende kunnen rechtvaardigen berekend overeenkomstig artikel 114, § 4, tweede lid van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering en die gerechtigd zijn op een aanvullende vergoeding, blijven onderworpen aan de voorwaarden vastgesteld in titel II van voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991 met uitzondering van de artikelen 51 tot en met 53, 56 tot en met 58, 60 tot en met 62, [72 en 78 tot en met 88(12)]. <KB 2003-06-03/35, art. 2, 013; Inwerkingtreding : 01-09-2003>

Voor de toepassing van het vorige lid dient onder aanvullende vergoeding te worden verstaan, de vergoeding bedoeld in een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten overeenkomstig de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, in een paritair orgaan.

De collectieve arbeidsovereenkomsten 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 arbeidsovereenkomst nr. 17.

§ 2. De collectieve overeenkomsten bedoeld in § 1, tweede lid moeten gesloten worden maximaal voor de periode van 1 januari 1995 tot en met 31 december 1996.

Wanneer de aanvullende vergoeding toegekend wordt in toepassing van een collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in § 1, tweede lid die niet beantwoordt aan de voorwaarden bepaald in het vorige lid, zijn de bepalingen van onderhavig besluit, niet van toepassing op de betrokken werknemers.

§ 3. Voor de toepassing van § 1 worden voor de berekening van het beroepsverleden gelijkgesteld met arbeidsdagen :

- de periode van actieve dienst als dienstplichtige in toepassing van de artikelen 2bis en 66 van de dienstplichtwetten gecoördineerd op 30 april 1962 en als gewetensbezwaarde in toepassing van de artikelen 18 en 19 van de wet houdende het statuut van de gewetensbezwaarden gecoördineerd op 20 februari 1980;
- de dagen van beroepsloopbaanonderbreking overeenkomstig de bepalingen van de herstelwet van 22 januari 1985 en de periodes tijdens dewelke de werknemer zijn loondienst heeft onderbroken om een kind op te voeden dat de leeftijd van zes jaar niet heeft bereikt. Deze gelijkstellingen kunnen in totaal voor maximaal drie jaar in rekening worden gebracht;
- de dagen tijdens dewelke de werknemer zijn loondienst heeft onderbroken om een tweede of een volgend kind op te voeden dat de leeftijd van zes jaar niet heeft bereikt, met een maximum van drie jaar;
- de dagen van volledige werkloosheid met een maximum van vijf jaar gedurende de loopbaan.

§ 4. De opzeggingstermijn of de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode van de ontslagen werknemers bedoeld in § 1, eerste lid, mag een einde nemen buiten de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst die voorziet in de aanvullende vergoeding, voor zover de ontslagen werknemers tenminste de leeftijd, voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst die van toepassing is, bereikt hebben tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.(3)]

[**Art. 2ter.** <Ingevoegd bij KB 1997-03-21/34, art. 2, ED : 01-01-1997> § 1. De ontslagen werknemers bedoeld in artikel 1ter die in de periode 1 januari 1997 tot 31 december 1997 55 jaar of ouder zijn op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst of die in de periode 1 januari 1998 tot [31 december 2004(11)] 56 jaar of ouder zijn op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en die op dat ogenblik 33 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen, berekend overeenkomstig artikel 114, § 4, tweede lid van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering en die gerechtigd zijn op een aanvullende vergoeding, blijven onderworpen aan de voorwaarden vastgesteld in titel II van voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991 met uitzondering van de artikelen 51 tot en met 53, 56 tot en met 58, 60 tot en met 62, [72 en 78 tot en met 88(12)]. <KB 2003-05-28/38, art. 2, 012; Inwerkingtreding : 01-01-2001> <KB 2003-06-03/35, art. 3, 013; Inwerkingtreding : 01-09-2003>

Deze werknemers moeten bovendien kunnen aantonen volgens de regels bepaald door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid, dat zij op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, ofwel minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een arbeidsregime zoals

bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990, ofwel tewerkgesteld zijn door een werkgever die behoort tot het paritair comité van het bouwbedrijf en dat zij beschikken over een attest dat hun ongeschiktheid tot voortzetting van hun beroepsactiviteit bevestigt, afgegeven door de arbeidsgeneesheer.

Voor de toepassing van het eerste lid dient onder aanvullende vergoeding te worden verstaan, de vergoeding bedoeld in een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten overeenkomstig de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, in een paritair orgaan en gesloten ter uitvoering van artikel 23 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen [en van artikel 110 van de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen(9)]. <KB 1999-04-30/49, art. 2, 009; Inwerkingtreding : 01-01-1999>

De collectieve arbeidsovereenkomsten bedoeld in het derde 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 collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 gesloten op 19 december 1974 in de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 16 januari 1975.

§ 2. De collectieve arbeidsovereenkomsten bedoeld in § 1, derde lid kunnen worden gesloten maximaal voor de periode van 1 januari 1997 tot en met 31 december 1998 en dit voor de werknemers die in de periode van 1 januari 1997 tot 31 december 1997 55 jaar of ouder zijn of in de periode van 1 januari 1998 tot en met 31 december 1998 56 jaar of ouder zijn [of voor de periode van 1 januari 1999 tot en met 31 december 2000 en dit voor de werknemers die in de periode van 1 januari 1999 tot en met 31 december 2000 56 jaar of ouder zijn(9)] [of voor de periode van 1 januari 2001 tot 31 december 2002, en dit voor de werknemers die in de periode van 1 januari 2001 tot 31 december 2002 56 jaar of ouder zijn, of voor de periode van 1 januari 2003 tot 31 december 2004, en dit voor de werknemers die in de periode van 1 januari 2003 tot 31 december 2004, 56 jaar of ouder zijn.(11)] <KB 1999-04-30/49, art. 2, 009; Inwerkingtreding : 01-01-1999> <KB 2003-05-28/38, art. 2, 012; Inwerkingtreding : 01-01-2001>

Wanneer de aanvullende vergoeding toegekend wordt in toepassing van een collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in § 1, derde lid die niet beantwoordt aan de voorwaarden bepaald in het vorige lid, zijn de bepalingen van onderhavig besluit niet van toepassing op de betrokken werknemers.

§ 3. Voor de toepassing van § 1 worden voor de berekening van het beroepsverleden gelijkgesteld met arbeidsdagen :

- de periode van actieve dienst als dienstplichtige en als gewetensbezwaarde met toepassing van de Belgische wetgeving;

- de dagen van beroepsloopbaanonderbreking overeenkomstig de bepalingen van de herstelwet van 22 januari 1985 en de periodes tijdens dewelke de werknemer zijn loondienst heeft

onderbroken om een kind op te voeden dat de leeftijd van zes jaar niet heeft bereikt. Deze gelijkstellingen kunnen in totaal voor maximaal 3 jaar in rekening worden gebracht;

- de dagen tijdens dewelke de werknemer zijn loondienst heeft onderbroken om een tweede of een volgend kind op te voeden dat de leeftijd van zes jaar niet heeft bereikt. Deze gelijkstellingen kunnen in totaal voor maximaal drie jaar in rekening worden gebracht;

- de dagen van volledige werkloosheid met een maximum van vijf jaar.(5)]

[§ 4. De opzeggingstermijn of de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode van de ontslagen werknemers bedoeld in § 1, eerste lid, mag een einde nemen buiten de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst die voorziet in de aanvullende vergoeding, voor zover de ontslagen werknemers tenminste de leeftijd, voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst die van toepassing is, bereikt hebben tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve arbeidsovereenkomst.(6)] <KB 1997-06-27/33, art. 2, 007; Inwerkingtreding : 01-09-1997>

Art. 3. § 1. [Voor de werknemers bedoeld in artikel 2, § 5, mag de in artikel 2, § 1, eerste lid, vastgestelde minimumleeftijd van 58 jaar behouden worden op 55 of 56 jaar indien deze of een lagere leeftijdsgrens voorzien was in een collectieve arbeidsovereenkomst of een collectief akkoord die ten laatste op 31 mei 1986 neergelegd is ter griffie van de dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid en die op 1 september 1986 van kracht was en op 31 december 1996 zonder onderbreking nog steeds van kracht is.

Voor de werknemers bedoeld in artikel 2, § 5, mag de in artikel 2, § 1, eerste lid, vastgestelde minimumleeftijd van 58 jaar behouden worden op 57 jaar indien deze leeftijdsgrens voorzien was in een collectieve arbeidsovereenkomst of een collectief akkoord die ten laatste op 31 augustus 1987 neergelegd is ter griffie van de dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid en die op 31 december 1996 zonder onderbreking nog steeds van kracht is.

De in artikel 2, § 1, eerste lid, vastgestelde minimumleeftijd van 58 jaar mag behouden worden op 57 jaar indien deze leeftijdsgrens voorzien was in een collectieve arbeidsovereenkomst of een collectief akkoord die ten laatste op 31 augustus 1987 neergelegd is ter griffie van de dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid en die op 31 december 1996 zonder onderbreking nog steeds van kracht is, voor de werknemers die in kennis werden gesteld van hun ontslag vóór 1 januari 1997 en die de leeftijd van 57 jaar uiterlijk op 31 december 1996 hebben bereikt.(6)] <KB 1997-06-27/33, art. 3, 007; Inwerkingtreding : 01-09-1997>

§ 2. In afwijking op de bepalingen van § 1 gelden voor de collectieve arbeidsovereenkomsten die op 31 december 1992 van toepassing zijn en die een leeftijd voorzien lager dan 55 jaar, de volgende bepalingen :

De in artikel 2, § 1, eerste lid vastgestelde minimumleeftijd van 58 jaar kan voor wat betreft de confectiesector tot en met 31 maart 1994 behouden worden tot de leeftijd voorzien in de op 31 december 1992 toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst, voor zover de overeenkomst ten laatste op 31 mei 1992 neergelegd is op de griffie van de dienst collectieve arbeidsbetrekkingen.

De in het vorige lid vastgestelde minimumleeftijd wordt vanaf 1 april 1994 op 54 jaar gebracht.

De in artikel 2, § 1, eerste lid vastgestelde minimumleeftijd van 58 jaar kan voor wat betreft de textielsector tot en met 31 december 1993 behouden worden tot de leeftijd voorzien in de op 31 december 1992 toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst, voor zover de overeenkomst ten laatste op 31 mei 1992 neergelegd is op de griffie van de dienst collectieve arbeidsbetrekkingen.

De in het vorige lid vastgestelde minimumleeftijd wordt vanaf 1 januari 1994 op 54 jaar gebracht.

De in artikel 2, § 1, eerste lid vastgestelde minimumleeftijd van 58 jaar kan voor wat betreft de staalsector tot en met 30 december 1994 behouden worden tot de leeftijd voorzien in de op 31 december 1992 toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst, voor zover de overeenkomst ten laatste op 31 mei 1992 neergelegd is op de griffie van de dienst collectieve arbeidsbetrekkingen.

De in het vorige lid vastgestelde minimumleeftijd wordt uiterlijk op 31 december 1994 op 54 jaar gebracht.

Vanaf 1 januari 1997 wordt de minimumleeftijd bedoeld in deze paragraaf op 56 jaar gebracht.

[De in artikel 2, § 1 eerste lid vastgestelde minimumleeftijd van 58 jaar kan, voor wat betreft de sector van de glasverpakkingsnijverheid, tot en met 30 december 1994 behouden worden tot de leeftijd voorzien in de op 31 december 1992 toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst voor zover deze collectieve arbeidsovereenkomst neergelegd werd uiterlijk op 31 mei 1992 op de griffie van de dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen.

De in het vorige lid vastgestelde minimumleeftijd wordt uiterlijk op 31 december 1994 op 54 jaar gebracht.(2)] <KB 1994-01-24/34, art. 3, 003; Inwerkingtreding : 01-01-1994>

In de periode 1 januari 1998 - 31 december 1999 wordt de minimumleeftijd bedoeld in deze paragraaf op 58 jaar gebracht.

§ 3. Bovendien moet de leeftijdsgrens bedoeld in § 1 en § 2 ononderbroken van toepassing blijven en de collectieve arbeidsovereenkomsten en collectieve akkoorden die de leeftijdsgrens voorzien, moeten ten laatste zes maanden na de datum van hun inwerkingtreding neergelegd worden.

[In afwijking op het eerste lid wordt de termijn van zes maanden op negen maanden gebracht voor de collectieve arbeidsovereenkomsten of de collectieve akkoorden bedoeld in art. 3, § 1, tweede lid die gesloten worden in 1997.(6)] <KB 1997-06-27/33, art. 4, 007; Inwerkingtreding : 01-09-1997>

§ 4. De opzeggingstermijn of de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode van de ontslagen werknemers bedoeld in § 1 en § 2, mag een einde nemen buiten de geldigheidsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst of het collectief akkoord dat voorziet in de aanvullende vergoeding, voor zover de ontslagen werknemers de leeftijd voorzien in de collectieve

arbeidsovereenkomst of het collectief akkoord die van toepassing is bereikt hebben tijdens de geldigheidsduur van deze collectieve overeenkomst of dit collectief akkoord.

Art. 4. § 1. [In uitvoering van de bepalingen van artikel 132 van de wet van 1 augustus 1985 is de werkgever verplicht [de werknemer bedoeld in artikelen 2, 2bis of 2ter(3)] 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.(5)] <KB 1995-04-06/59, art. 5, 004; Inwerkingtreding : 01-01-1995> <KB 1997-03-21/34, art. 3, 006; Inwerkingtreding : 01-01-1997>

De werkgever wordt eveneens geacht de verplichting 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 de onderhavige paragraaf, wordt een bruggepensioneerde niet als volledig uitkeringsgerechtigde werkloze beschouwd.

§ 2. De directeur van het werkloosheidsbureau kan een vrijstelling van de vervangingsverplichting toestaan aan de werkgever bedoeld in § 1 in de gevallen waar deze laatste op een objectieve manier kan bewijzen dat er in de categorie van de volledig uitkeringsgerechtigde werklozen of de ermee gelijkgestelde personen geen enkele vervanger voorhanden is van hetzelfde niveau als de functie uitgeoefend door de ontslagen werknemer, of van het niveau van een andere functie die tengevolge van dit ontslag in de onderneming is vrijgekomen.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid bepaalt, na het advies van het beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, de te volgen procedure tot het bekomen van deze vrijstelling.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid kan na advies van de commissie bedoeld in artikel 9, § 5, tweede lid, aan de ondernemingen die een vermindering van het personeelsbestand kennen, individuele afwijkingen toestaan op de vervangingsverplichting bedoeld in § 1, voor zover de onderneming aantoonbaar dat het een structurele vermindering van het personeelsbestand betreft en dat door het verlenen van bovengenoemde afwijking het ontslag van niet-bruggepensioneerden kan worden vermeden.

[Om geldig te zijn moet de aanvraag om vrijstelling ten laatste met een aangetekende brief aankomen bij de Minister van Tewerkstelling en Arbeid in de maand die volgt op de periode bepaald in § 5 van dit artikel voor de vervanging van de bruggepensioneerde.(13)] <KB 2003-07-06/30, art. 1, 014; Inwerkingtreding : 01-10-2003>

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid kan eveneens na advies van de commissie bedoeld in artikel 9, § 5, tweede lid, een vrijstelling van vervanging toekennen voor de lopende brugpensioenen aan de ondernemingen die voldoen aan de voorwaarden vermeld in artikel 9, § 1 of § 2, of in geval van sluiting van een onderneming. [Hiertoe moet de aanvraag om vrijstelling ten laatste met een aangetekende brief aankomen bij de Minister van Tewerkstelling en Arbeid op het einde van tweede maand na die waarin geen geldige vervanging meer is doorgevoerd.(13)] <KB 2003-07-06/30, art. 1, 014; Inwerkingtreding : 01-10-2003>

[Voor de toepassing van het vierde en het vijfde lid, wordt een aangetekende brief geacht ontvangen te zijn de derde werkdag na de afgifte ervan bij De Post.(13)] <KB 2003-07-06/30, art. 1, 014; Inwerkingtreding : 01-10-2003>

§ 3. Voor de toepassing van onderhavig artikel 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 artikel 36 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, behalve die van de wachtperiode bedoeld in artikel 36, § 1, eerste lid, 4° van hetzelfde besluit, in zoverre zij hiervan het bewijs leveren.

[2 De deeltijdse werknemers met behoud van rechten die genieten van een inkomensgarantie-uitkering zoals bepaald in artikel 131bis van het koninklijk besluit van 25 november 1991.(11)] <KB 2003-05-28/38, art. 3, 012; Inwerkingtreding : 01-04-2003>

3. De volledig werkloos geworden vrijwillig deeltijdse werknemers zoals bepaald in artikel 103 van het voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991.

4. 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.

5. 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° ofwel de opvoeding van hun kinderen, de kinderen van hun echtgenoot of deze van de persoon met wie ze samenwonen;

2° ofwel de verzorging van hun vader en/of moeder, deze van hun echtgenoot of deze 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.

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 5.

6. De mindervalide werknemers tewerkgesteld in een beschermende werkplaats.

[7. de werkzoekenden waarvan het recht op uitkeringen wegens langdurige werkloosheid geschorst werd krachtens de bepalingen van Hoofdstuk III, Afdeling 8 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering of op basis van artikel 143 van het koninklijk besluit van 20 december 1963 betreffende arbeidsvoorziening en werkloosheid, en die gedurende minstens 24 maanden zonder onderbreking geen uitkeringen meer genoten hebben in het kader van de werkloosheidsreglementering.(8)] <KB 1999-04-11/69, art. 1, 010; Inwerkingtreding : 19-06-1999>

§ 4. De volledig uitkeringsgerechtigde werkloze plaatsvervanger en de gelijkgestelde bedoeld in § 3, 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° als vervanger in het kader van de reglementering betreffende de beroepsloopbaanonderbreking;

[2° als werknemer met een startbaanovereenkomst krachtens hoofdstuk VIII van titel II van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid;(10)] <KB 2001-11-30/53, art. 5, 011; Inwerkingtreding : 01-04-2000>

3° als leerling, in uitvoering van de reglementering inzake Middenstandsopleiding of in uitvoering 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;

5° als vervanger van een bejaarde ontslagen werknemer, in toepassing van onderhavig besluit of van het koninklijk besluit van 20 augustus 1986 of het koninklijk besluit van 16 november 1990;

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 deeltijdse werknemer met behoud van rechten die genieten van een inkomensgarantie-uitkering zoals bepaald in artikel 131bis van het koninklijk besluit van 25 november 1991;(11)] <KB 2003-05-28/38, art. 3, 012; Inwerkingtreding : 01-04-2003>

9° als werknemer met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur, voor zover deze werknemer maximaal 1 jaar in dienst van de betrokken onderneming is.

[10° als vervanger van een halftijds bruggepensioneerde in toepassing van het koninklijk besluit van 30 juli 1994 betreffende het halftijds brugpensioen.(3)] <KB 1995-04-06/59, art. 5, 004; Inwerkingtreding : 01-01-1995>

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

[Zij moeten echter voorafgaandelijk het 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 op de dag van hun aanwerving, indien ze een aanvraag om uitkeringen zouden ingediend hebben.(3)] <KB 1995-04-06/59, art. 5, 004; Inwerkingtreding : 01-01-1995>
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 brugpensioen van de vervangen werknemer een aanvang neemt, tot de eerste dag van de derde maand die volgt op de maand gedurende dewelke het brugpensioen een aanvang neemt.

§ 6. De werkgever is ertoe gehouden het bewijs te leveren van de vervanging van de werknemer met brugpensioen bij het werkloosheidsbureau bevoegd voor de [hoofdverblijfplaats(11)] van de bruggepensioneerde werknemer. <KB 2003-05-28/38, art. 4, 012; Inwerkingtreding : 01-04-2003>

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 heeft de verplichting de in dienst genomen werkloze in dienst te houden gedurende de eerste zesentwintig 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 één van de functies bedoeld in § 4.

De vervanging of opeenvolgende vervangingen dienen te gebeuren binnen een termijn die niet meer mag bedragen dan 30 kalenderdagen.

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

§ 7. De bepalingen van dit artikel zijn niet van toepassing op werknemers die 60 jaar en ouder zijn op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en die ontslagen zijn in toepassing van een collectieve arbeidsovereenkomst of een collectief akkoord bedoeld in artikel 2, § 1, tweede lid.

Art. 5. Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie worden de hoofdcontroleurs, de controleurs en de adjunct-controleurs van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening alsmede de eerst-aanwezend inspecteurs-hoofd van dienst, de eerst-aanwezend inspecteurs, de inspecteurs, de eerst-aanwezend adjunct-inspecteurs, de adjunct-inspecteurs 1e klasse en adjunct-inspecteurs 2e klasse van de Algemene Inspectie van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening aangewezen als ambtenaren belast met het toezicht op de vervanging van de werknemer bedoeld in artikel 3. Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

Binnen de perken van hun bevoegdheid oefenen eveneens toezicht uit :

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.

[**Art. 6.** <KB 1997-03-21/34, art. 4, 006; Inwerkingtreding : 01-01-1997> De werkgever die de bepalingen van artikel 4 inzake de vervanging van een werknemer niet naleeft of waarvan de aangestelden of lasthebbers die bepalingen niet nageleefd hebben, kan een administratieve geldboete van [1.875 EUR(11)] oplopen overeenkomstig de bepalingen van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten en haar uitvoeringsbesluiten. <KB 2003-05-28/38, art. 5, 012; Inwerkingtreding : 01-04-2003>

Het bedrag van de administratieve boete wordt vermenigvuldigd met het aantal werknemers ontslagen zonder naleving van de bepalingen van artikel 4, zonder dat het bedrag evenwel [18.750 EUR(11)] mag overschrijden. <KB 2003-05-28/38, art. 5, 012; Inwerkingtreding : 01-04-2003>

Bovendien eist de directeur van het werkloosheidsbureau dat de in het eerste lid bedoelde werkgever aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een forfaitaire compensatoire vergoeding stort waarvan het bedrag per werknemer gelijk is aan [11,30 EUR(11)] per dag, zondagen niet inbegrepen, tijdens dewelke de vervanging niet werd uitgevoerd. <KB 2003-05-28/38, art. 5, 012; Inwerkingtreding : 01-04-2003>

In afwijking van het derde lid kan de directeur in geval van manifeste onwil tot vervanging vanwege de in het eerste lid bedoelde werkgever, eisen dat deze werkgever aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een forfaitaire compensatoire vergoeding stort waarvan het bedrag per werknemer gelijk is aan [11,30 EUR(11)] per dag vermenigvuldigd met het aantal dagen, zondagen niet inbegrepen, gelegen in de periode vanaf de aanvang van het brugpensioen tot en met het einde van de maand waarin de wettelijke pensioenleeftijd zal worden bereikt. <KB 2003-05-28/38, art. 5, 012; Inwerkingtreding : 01-04-2003>

[Het bedrag van de in het derde en het vierde lid bedoelde forfaitaire compensatoire vergoeding wordt gekoppeld aan de spilindex 103,14 geldend op 1 juni 1999 (basis 1996 = 100). Dit bedrag wordt aangepast overeenkomstig de bepalingen van de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee men rekening dient te houden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld. De verhoging of de vermindering wordt toegepast vanaf de dag bepaald in artikel 6, 3°, van de voornoemde wet.

Het nieuwe bedrag wordt bekomen door het basisbedrag te vermenigvuldigen met een multiplicator gelijk aan 1,0200n, waarbij n overeenstemt met de rang van de bereikte spilindex, zonder dat een intermediaire afronding geschiedt. De spilindex volgend op deze vermeld in het vorig lid wordt als rang 1 beschouwd. De multiplicator wordt uitgedrukt in eenheden, gevolgd door 4 cijfers. Het vijfde cijfer na de komma wordt weggelaten en leidt tot een verhoging met één eenheid van het vorige cijfer indien het minstens 5 bereikt.

Wanneer het overeenkomstig de vorige leden berekende bedrag van de compensatoire vergoeding, een gedeelte van een cent bevat, wordt het tot de hogere of lagere cent afgerond naargelang het gedeelte al dan niet 0,5 bereikt.(11)] <KB 2003-05-28/38, art. 5, 012; Inwerkingtreding : 01-04-2003>

Voor de toepassing van het derde lid worden er voor een kalendermaand tijdens dewelke de vervanging niet werd uitgevoerd, zesentwintig dagen in rekening gebracht. Voor de toepassing van het vierde lid worden er voor een kalendermaand zesentwintig dagen in rekening gebracht.

Voor de toepassing van het derde en het vierde lid worden er, voor de eerste onvolledige kalendermaand tijdens dewelke de werkgever zijn verplichtingen niet heeft nageleefd, geen dagen in rekening gebracht.(5)]

Art. 7. § 1. De directeur van het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening in wiens ambtsgebied de onderneming gelegen is, treft alle uitvoeringsmaatregelen en alle beslissingen betreffende de vergoeding bedoeld in [artikel 6, derde en vierde lid(5)] van onderhavig besluit. <KB 1997-03-21/34, art. 5, 006; Inwerkingtreding : 01-01-1997>

§ 2. De directeur van het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening die, nadat de werkgever de mogelijkheid geboden werd zijn verweermiddelen naar voren te brengen, beslist een forfaitaire compensatoire vergoeding te eisen in toepassing van artikel 6 van onderhavig besluit, dient zijn beslissing aan de werkgever bekend te maken met een ter post aangetekend schrijven, dat geacht wordt ontvangen te zijn de derde werkdag na de afgifte ervan ter post.

Dit aangetekend schrijven dient de met redenen omklede beslissing te bevatten en dient het bedrag van de vergoeding te vermelden.

§ 3. De in § 1 bedoelde forfaitaire compensatoire vergoeding dient betaald te worden binnen een termijn van één maand die een aanvang neemt de dag van de ontvangst van het in § 2 bedoeld aangetekend schrijven. Zij wordt voldaan door storting of overschrijving op de postrekening van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, bij middel van de formulieren gevoegd bij de beslissing waarin het bedrag van de vergoeding is vastgesteld.

Bij niet-betaling van de forfaitaire compensatoire vergoeding binnen de in het eerste lid bedoelde termijn beschikt de directeur van het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, vanaf het ogenblik dat die termijn verstreken is, over een termijn van twee maanden, voor het instellen bij de arbeidsrechtbank van een rechtsvordering tot betaling van de forfaitaire compensatoire vergoeding.

De bepalingen van het Gerechtelijk Wetboek, inzonderheid die van deel IV, boeken II en III, zijn van toepassing.

§ 4. Het beroep tegen de beslissing van de directeur van het werkloosheidsbureau moet, op straffe van verval, binnen een maand na de kennisgeving van de beslissing, aan de bevoegde arbeidsrechtbank voorgelegd worden.

Art. 8. Het in aanmerking te nemen percentage voor de berekening van het bedrag van de werkloosheidsuitkeringen is vastgesteld op 60 %.

Het percentage wordt behouden gedurende de volledige periode gedekt door de aanvullende vergoeding.

[**Art. 8bis.** <Ingevoegd bij KB 2003-06-03/35, art. 4; Inwerkingtreding : 01-09-2003> In afwijking van de artikelen 2, 2bis en 2ter van onderhavig besluit is artikel 71 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering niet van toepassing op de in deze artikelen bedoelde werknemers.

In afwijking van het eerste lid, blijft evenwel onderworpen aan artikel 71, eerste lid, 1° en 3° tot 6°, van voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991, de werknemer die als nevenactiviteit een activiteit uitoefent bedoeld in artikel 14, § 3, eerste lid van onderhavig besluit of die een artistieke activiteit uitoefent overeenkomstig artikel 74bis van voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991, voor zover hij deze procedure verkiest in plaats van de procedure vermeld in het eerste lid.

De werknemer die in toepassing van het eerste lid niet in het bezit is van een controlekaart moet aan zijn uitbetalingsinstelling de uitoefening mededelen van elke activiteit bedoeld in artikel 14, § 3, eerste lid van onderhavig besluit. Deze mededeling moet schriftelijk gebeuren vóór de aanvang van hogerbedoelde activiteit. De werknemer moet een bewijs van deze aangifte bij zich houden tot op de laatste dag van de maand die volgt op de maand tijdens dewelke de activiteit is begonnen en dit bewijs onmiddellijk voorleggen bij iedere vordering door een hiertoe gemachtigd persoon, bedoeld in artikel 139, vierde lid, van voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991.

De werknemer die in toepassing van het eerste lid niet in het bezit is van een controlekaart, moet zijn uitbetalingsinstelling eveneens vóór de laatste werkdag van elke maand tijdens dewelke de

gebeurtenis zich voordoet, meedelen dat hij dagen gedekt door vakantiegeld uitput, elke periode van verblijf in het buitenland die niet is gedekt door een vrijstelling van de toepassing van artikel 66 van voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991, alsook elk ander beletsel voor de vergoedbaarheid.

De aangifte voorzien in het derde en vierde lid wordt, voor de toepassing van artikel 153 van voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991, beschouwd als een verplichte aangifte in de zin van dit artikel.

Artikel 154 van voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991 is van toepassing op de werknemer die niet onmiddellijk bij elke vordering door een hiertoe gemachtigd persoon, het bewijs kan voorleggen van de aangifte bedoeld in het derde lid, indien hij op het tijdstip van deze vordering een activiteit uitoefent bedoeld in artikel 14, § 3, eerste lid van onderhavig besluit. De uitbetalingsinstelling kan, in afwijking van artikel 160, § 1, derde lid van voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991, zonder verantwoordingsstuk de werkloosheidsuitkeringen betalen waarop de werknemer, die in toepassing van het eerste lid niet in het bezit is van een controlekaart, aanspraak kan maken.

In afwijking van artikel 160, § 1, derde lid van voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991, bepaalt de uitbetalingsinstelling het recht op uitkeringen van de werknemer die in toepassing van het eerste lid niet in het bezit is van een controlekaart, op basis van het vermoeden dat de werknemer vergoedbaar is voor de volledige maand, tenzij hij in het bezit is van een aangifte verricht door de werknemer in toepassing van het derde of vierde lid.

Indien de werknemer een aangifte heeft gedaan zoals bedoeld in het derde of vierde lid, wordt het recht op werkloosheidsuitkeringen voor de betrokken maand bepaald rekening houdend met deze aangifte. Voor de toepassing van voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991, doet deze aangifte dienst als verantwoordingsstuk.

In afwijking van de artikelen 164 en volgende van voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991, kan de indieningsprocedure en de verificatie van de betalingen gebeuren indien de uitbetalingsinstelling, in toepassing van onderhavig artikel, geen enkel verantwoordingsstuk indient.(12)]

Afdeling 3. - Afwijkende bepalingen toepasselijk op de werknemers van ondernemingen in moeilijkheden of ondernemingen in herstructurering.

Art. 9. § 1. Voor de toepassing van deze afdeling moet onder onderneming in moeilijkheden worden verstaan, de onderneming die voldoet aan de volgende voorwaarde :

De onderneming die in de jaarrekeningen van de twee boekjaren die de datum van de aanvraag tot erkenning voorafgaan voor belastingen, een verlies uit de gewone bedrijfsuitoefening boekt, wanneer voor het laatste boekjaar dit verlies het bedrag van de afschrijvingen en de waardevermindering op oprichtingskosten, op immateriële en materiële vaste activa overschrijdt.

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

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

Tot en met 31 december 1993 kunnen de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor import, export, doorvoer en buitenlandse handel en voor de maritieme- en expeditiekantoren en die negatieve gevolgen ondervinden van de afschaffing van de Europese binnengrenzen, gelijkgesteld worden met ondernemingen in moeilijkheden. Deze ondernemingen moeten de documenten bedoeld in artikel 9, § 4, niet voorleggen met uitzondering van de collectieve arbeidsovereenkomsten inzake brugpensioenen.

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

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

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

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

Een onderscheid wordt gemaakt tussen :

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

b) de onderneming die overgaat tot een collectief ontslag dat betrekking heeft op minstens 10 procent van het aantal tewerkgestelde werknemers;

c) de onderneming die 20 werknemers of minder tewerkstelt in geval van ontslag van minstens 6 werknemers indien zij tussen 12 en 20 werknemers tewerkstelt en van minstens de helft van de werknemers indien zij minder dan 12 werknemers tewerkstelt.

In dit laatste geval dient de onderneming de procedure bedoeld in artikel 6 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 van 2 oktober 1975 te volgen.

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

Bovendien moet de onderneming binnen de zes maanden na de datum van de erkenning daadwerkelijk overgaan tot de uitvoering van dit collectief ontslag.

[Voor het bereiken van de percentages vermeld in a) en b), wordt het aantal contracten van bepaalde duur dat niet wordt verlengd in de periode van twaalf maanden te rekenen vanaf de datum van mededeling van het collectief ontslag, gelijkgesteld met ontslagen.(7)] <KB 1998-02-13/36, art. 1, 008; Inwerkingtreding : 26-03-1998>

[In afwijking van het eerste en het tweede lid, kunnen ondernemingen die meer dan 2 500 werknemers tewerkstellen en waarvan het collectief ontslag betrekking heeft op minstens 40 % van de werknemers, met de bedoeling acties voor reconversie te organiseren, hun herstructureringsplan faseren en effectief de volledige uitvoering van het collectief ontslag ten laatste uitvoeren in de 60 maanden die volgen op de datum van de erkenning. Deze afwijking is enkel mogelijk voor de ondernemingen waarvan de nadere regelen van reconversie worden bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten vóór 31 december 2004.(14)] <KB 2005-12-06/35, art. 1, 015; Inwerkingtreding : 01-01-2006>

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

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

§ 3. Worden gelijkgesteld met ondernemingen in herstructurering, 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 9, §§ 1, 2 of 3;

- een collectieve arbeidsovereenkomst of, voor de instellingen bedoeld in § 3, een collectief akkoord houdende de invoering van brugpensioen;

- een herstructureringsplan 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; [het herstructureringsplan moet eveneens een positief actieplan voor de vrouwelijke werknemers bevatten alsook bepalingen die voorzien in een nieuwe organisatie van de arbeidsduur met het oog op een betere verdeling van de beschikbare arbeid in de schoot van de onderneming(1)]; <KB 1993-08-12/37, art. 1, 002; Inwerkingtreding : 01-09-1993>

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

[...(4)] <KB 1996-07-11/43, art. 1, 005; Inwerkingtreding : 10-08-1996>

§ 5. De Minister van Tewerkstelling en Arbeid kan voor een periode van maximaal twee jaar, de ondernemingen en instellingen die de erkenning bedoeld in § 4 hebben bekomen, de toelating geven de bepalingen vermeld in de artikelen 11 en 12 geheel of gedeeltelijk toe te passen.

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

§ 6. Bij niet-naleving van de bepalingen vermeld in § 2, 1°, van dit artikel zijn de sancties voorzien in de artikelen 6 en 7 van dit besluit van toepassing.

Art. 10. De vervangingsverplichting voorzien in artikel 4, § 1, is niet van toepassing op de werkgevers, de ondernemingen of de instellingen bedoeld in artikel 9, voor zover de opzeggingstermijn of de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode van de ontslagen werknemer verstrijkt gedurende de periode tijdens dewelke zowel de collectieve arbeidsovereenkomst of het collectief akkoord die in een aanvullende vergoeding voorziet, als de toelating bedoeld in artikel 9, § 5, van toepassing zijn.

Art. 11. Voor de werknemers die tot één van de ondernemingen of één van de instellingen bedoeld in artikel 9 behoren, kan de minimumleeftijd bedoeld in artikel 2, verlaagd worden zonder evenwel lager te mogen zijn dan 50 jaar, voor zover de opzeggingstermijn of de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode van de ontslagen werknemer verstrijkt gedurende de

periode tijdens dewelke zowel de collectieve arbeidsovereenkomst of het collectief akkoord die in een aanvullende vergoeding voorziet, als de toelating bedoeld in artikel 9, § 5 van toepassing zijn en op voorwaarde dat deze afwijking op de leeftijd voorzien wordt :

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

2° bij gebrek daaraan, door een collectieve arbeidsovereenkomst of collectief akkoord gesloten voor de toepassing van onderhavig besluit en door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid goedgekeurd.

De afwijking op de minimumleeftijd zal evenwel niet toegekend worden tenzij na beslissing van de Minister na advies van de adviescommissie bedoeld in artikel 9, § 5, tweede lid :

- a) onder de 55 jaar voor de ondernemingen of instellingen bedoeld in artikel 9, § 2, 1°, b;
- b) onder de 52 jaar voor de ondernemingen of instellingen bedoeld in artikel 9, § 2, 1° a en c, § 2, 2°, en § 3;
- c) onder de 52 jaar voor de ondernemingen bedoeld in artikel 9, § 1, die een aanvraag tot erkenning als onderneming in moeilijkheden hebben ingediend na 30 november 1992.

Art. 12. Voor de werknemers die behoren tot één van de ondernemingen of één van de instellingen bedoeld in artikel 9, kan in afwijking van artikel 46 van het voormeld koninklijk besluit van 25 november 1991 en dus met behoud van hun recht op werkloosheidsuitkeringen, worden voorzien in de inkorting van de opzeggingstermijn of van de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode :

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

2° bij gebrek daaraan, door een collectieve arbeidsovereenkomst of collectief akkoord gesloten voor de toepassing van dit besluit en door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid goedgekeurd;

3° en voor zover de opzeggingstermijn of de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode van de ontslagen werknemer verstrijkt gedurende de periode tijdens dewelke zowel de collectieve arbeidsovereenkomst als het collectief akkoord die in een aanvullende vergoeding voorziet, als de toelating bedoeld in artikel 9, § 5 van toepassing zijn.

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

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

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

3° die termijn of deze periode mag niet korter zijn dan de termijn bepaald door artikel 83 van voormelde wet van 3 juli 1978;

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

Voor de toepassing van de artikelen 10, 11 en 12 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.

[Afdeling 3bis. - Afwijkende bepalingen toepasselijk op de werknemers van ondernemingen in moeilijkheden of ondernemingen in herstructurering in het kader van het generatiepact. (15)]<Ingevoegd bij KB 2006-03-09/41, art. 1; Inwerkingtreding : 31-03-2006>

[**Art. 12bis.** <Ingevoegd bij KB 2006-03-09/41, art. 1; Inwerkingtreding : 31-03-2006> In afwijking van de artikelen 1 en 1ter 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.

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

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

De werknemers bedoeld in het vorige lid blijven onderworpen aan afdeling 3 van dit koninklijk besluit.(15)]

[**Art. 12ter.** <Ingevoegd bij KB 2006-03-09/41, art. 1; Inwerkingtreding : 31-03-2006> Voor de toepassing van deze afdeling moet onder onderneming in moeilijkheden worden verstaan, de onderneming die in de jaarrekeningen van de twee boekjaren die de datum van de aanvraag tot erkenning voorafgaan voor belastingen, een verlies uit de gewone bedrijfsuitoefening boekt, wanneer voor het laatste boekjaar dit verlies het bedrag van de afschrijvingen en de waardevermindering op oprichtingskosten, op immateriële en materiële vaste activa overschrijdt.

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

Indien de onderneming deel uitmaakt van de juridische, economische of financiële entiteit die een geconsolideerde jaarrekening opmaakt, wordt enkel rekening gehouden met de jaarrekening van deze entiteit voor bovengenoemde boekjaren.(15)]

[**Art. 12quater.** <Ingevoegd bij KB 2006-03-09/41, art. 1; Inwerkingtreding : 31-03-2006> Voor de toepassing van deze afdeling moet onder onderneming in herstructurering worden verstaan de onderneming die voldoet aan één van de volgende voorwaarden :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2° De onderneming die, in toepassing van de bepalingen van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, tijdens het jaar dat de aanvraag tot erkenning voorafgaat, een aantal werkloosheidsdagen heeft gekend ten minste gelijk aan 20 pct. van het totaal aantal dagen aangegeven voor de werklieden aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. De toepassing van deze bepaling is beperkt tot de ondernemingen waar ten minste 50 pct. van de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor werklieden worden tewerkgesteld.(15)]

[Art. 12quinquies. <Ingevoegd bij KB 2006-03-09/41, art. 1; Inwerkingtreding : 31-03-2006> § 1. Teneinde een erkenning te bekomen als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering moet de werkgever een behoorlijk gemotiveerde aanvraag indienen bij de Minister van Werk.

§ 2. Deze aanvraag moet vergezeld zijn van :

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

2° een collectieve arbeidsovereenkomst houdende de invoering van brugpensioen;

3° een herstructureringsplan dat voor advies wordt voorgelegd aan :

1. de ondernemingsraad of bij gebrek daaraan, aan
2. de syndicale afvaardiging, of bij gebrek daaraan, aan
3. het preventiecomité of bij gebrek daaraan, aan
4. de vertegenwoordigers van de representatieve werknemersorganisaties.

§ 3. Het herstructureringsplan moet minstens bevatten :

1° een positief actieplan voor de vrouwelijke werknemers;

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

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

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

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

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

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

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

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

5° het attest van de Regionale Minister van Werk, bevoegd voor de zetel van de onderneming, waarin deze de in het herstructureringsplan voorziene begeleidende maatregelen naar wedertewerkstelling goedkeurt. Indien de bevoegde Gewestminister niet binnen de 14 kalenderdagen te rekenen vanaf de datum van het versturen van de aangetekende brief, waarbij de werkgever hem de goedkeuring vraagt van het voorgelegd plan, antwoordt, voegt de werknemer bij zijn erkenningsaanvraag overeenkomstig de bepalingen van § 1, gericht aan de Minister van Werk, een afschrift van de aangetekende brief gericht aan de Gewestminister, evenals het bewijs van de ingeroepen aangetekende verzending bij. Indien de Gewestminister het plan afwijst, moet de onderneming bij zijn aanvraag bij de federale Minister van Werk bovendien motiveren waarom de in het herstructureringsplan voorziene inspanningen volgens haar oordeel wel volstaan.(15)]

[**Art. 12sexies.** <Ingevoegd bij KB 2006-03-09/41, art. 1; Inwerkingtreding : 31-03-2006> § 1. [Indien de gemotiveerde aanvraag bedoeld in artikel 12quinquies alle aldaar vereiste elementen bevat, kan de Minister van Werk de ondernemingen een erkenning verlenen als zijnde onderneming in moeilijkheden of onderneming in herstructurering in het kader van het bruggpensioen.

Deze erkenning wordt verleend voor een periode die aanvangt op de datum van de mededeling door de werkgever aan de werknemersvertegenwoordigers van zijn voornemen over te gaan tot

een collectief ontslag, bedoeld in artikel 6 van de voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 van 2 oktober 1975 en die eindigt maximaal 2 jaar, gerekend van datum tot datum, na de datum van kennisgeving van het collectief ontslag aan de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst zoals bedoeld in artikel 7 van het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag(15)(16)].

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) onder de 52 jaar voor de ondernemingen bedoeld in artikel 12ter en artikel 12quater, 1^o, a) en 2^o(15)];

§ 10. [Om de voordelen van deze afdeling of van afdeling 3 te genieten, moet de werknemer geïsoleerd door een collectief ontslag, zoals gedefinieerd in artikel 31 van de voormelde wet van 23 december 2005, bovendien aanvaarden zich in te schrijven bij de tewerkstellingscel bedoeld in artikel 33 van dezelfde wet en ingeschreven te blijven in deze cel gedurende een periode van 6 maanden, gerekend van datum tot datum.

Voor de toepassing van het vorige lid zijn de periodes van tewerkstelling gelijkgesteld met periodes gedurende dewelke de werknemer ingeschreven is gebleven bij de cel.(15)(16)]

Afdeling 4. - Gemeenschappelijke bepalingen en slotbepalingen.

[**Art. 13.** <KB 1995-04-06/59, art. 6, 004; Inwerkingtreding : 01-01-1995> [De vergoeding bedoeld in artikel 2, artikel 2bis en artikel 2ter(5)] wordt, voor de toepassing van artikel 46 van het voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991 niet als loon beschouwd.(3)] <KB 1997-03-21/34, art. 6, 006; Inwerkingtreding : 01-01-1997>

Art. 14. § 1. Elke vorm van activiteit zonder loon betreffende het eigen bezit, met inbegrip van onder meer onderhouds- en aanpassingswerken en werken tot waardevermeerdering van dat bezit, zelfs wanneer die activiteit ingeschakeld kan worden in het economisch ruilverkeer van goederen en diensten, die door de werknemers bedoeld in artikel 1, voor eigen rekening en zonder winstoogmerk uitgeoefend wordt, wordt voor de toepassing van artikel 45, eerste lid, 1^o, van het voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991 niet als arbeid beschouwd.

De artikelen 45, tweede lid, 48 en 50, van het voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991, zijn niet van toepassing op de activiteit zonder loon uitgeoefend door de in het eerste lid bedoelde werknemers, in zoverre die activiteit beantwoordt aan de voorwaarden bepaald door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

[§ 2. De werknemers voor wie het brugpensioen ingaat na 31 december 1992 en die in kennis werden gesteld van hun ontslag vóór 1 december 1992 evenals de werknemers voor wie het brugpensioen ingaat na 31 december 1992, in toepassing van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het kader van Afdeling III van dit besluit voor zover de erkenning als onderneming in moeilijkheden of herstructurering werd afgeleverd vóór 1 december 1992, mogen beroepsactiviteiten uitoefenen voorzien in de reglementering die van toepassing is op de personen die genieten van rust- en overlevingspensioen.

De werknemers van ondernemingen, bedoeld in artikel 9, § 1, laatste lid, van onderhavig besluit, die een erkenning als onderneming in moeilijkheden bekomen hebben vóór 31 december 1993, mogen de beroepsactiviteiten zoals vermeld in het vorige lid uitoefenen.

De beroepsactiviteiten van de werknemers vermeld in het eerste en het tweede lid mogen niet uitgeoefend worden ten dienste van de laatste werkgever, zelfs al zijn deze werknemers tewerkgesteld door deze laatste of door derden in de hoedanigheid van loontrekkenden of zelfstandigen behalve om, volgens de voorwaarden vastgesteld door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid, de leiding van tewerkgestelde jongeren op zich te nemen.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid bepaalt wat dient te worden verstaan onder beroepsactiviteit bedoeld in deze paragraaf. De Minister van Tewerkstelling en Arbeid kan bijkomende of afwijkende modaliteiten en voorwaarden vaststellen, voor de toepassing op de werknemers bedoeld in het eerste en het tweede lid, van de reglementering inzake toegelaten beroepsactiviteiten die van toepassing is op personen die genieten van een rust of overlevingspensioen.

De werknemers van ondernemingen, bedoeld in artikel 9, § 1, laatste lid van onderhavig besluit, die een erkenning als onderneming in moeilijkheden bekomen hebben vóór 31 december 1993, mogen de beroepsactiviteiten zoals vermeld in het vorige lid uitoefenen.

De beroepsactiviteiten van de werknemers vermeld in het eerste en het tweede lid mogen niet uitgeoefend worden ten dienste van de laatste werkgever, zelfs al zijn deze werknemers tewerkgesteld door deze laatste of door derden in de hoedanigheid van loontrekkenden of zelfstandigen behalve om, volgens de voorwaarden vastgesteld door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid, de leiding van tewerkgestelde jongeren op zich ten nemen.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid bepaalt wat dient te worden verstaan onder beroepsactiviteiten bedoeld in deze paragraaf. De Minister van Tewerkstelling en Arbeid kan bijkomende of afwijkende modaliteiten en voorwaarden vaststellen, voor de toepassing op de werknemers bedoeld in het eerste en het tweede lid, van de reglementering inzake toegelaten beroepsactiviteiten die van toepassing is op personen die genieten van een rust of overlevingspensioen.

§ 3. De werknemers voor wie het brugpensioen ingaat na 31 december 1992 en die in kennis werden gesteld van hun ontslag na 30 november 1992 mogen geen beroepsactiviteiten uitoefenen zoals vermeld in het eerste lid van de vorige paragraaf, behalve indien de beroepsactiviteiten worden uitgeoefend met het oog op de opleiding van tewerkgestelde jongeren. Onverminderd de bepalingen van § 1 blijven deze werknemers voor de uitoefening van beroepsactiviteiten onderworpen aan de werkloosheidsreglementering.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid bepaalt wat dient te worden verstaan onder tewerkgestelde jongeren bedoeld in het eerste lid en stelt de modaliteiten en voorwaarden vast waaraan de werkgevers en bruggepensioneerden moeten voldoen.(8)] <KB 1999-04-11/69, art. 2, 010; Inwerkingtreding : 19-06-1999>

[Art. 15. <KB 1995-04-06/59, art. 8, 004; Inwerkingtreding : 01-01-1995> § 1. [De werknemer bedoeld in artikel 1 of artikel 1bis of artikel 1ter(5)], die wegens arbeidsongeschiktheid een vergoeding kan genieten krachtens een regeling inzake ziekte- of invaliditeitsverzekering en die daarvan geen afstand doet, kan gedurende de door die vergoeding gedekte periode, het voordeel van de bepalingen van onderhavig besluit niet genieten. <KB 1997-03-21/34, art. 7, 006; Inwerkingtreding : 01-01-1997>

Onder vergoeding dient te worden verstaan de vergoedingen ver schuldigd :

1° krachtens een Belgische regeling inzake ziekte- en invaliditeitsverzekering;

2° krachtens een buitenlandse regeling inzake ziekte- en invaliditeits verzekering wegens een arbeidsongeschiktheid die niet het gevolg is van een arbeidsongeval of van een beroepsziekte, wanneer de werknemer door de directeur van het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening als arbeidsongeschikt beschouwd wordt in de zin van de Belgische Wetgeving inzake de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering, na advies van de geneesheer aangewezen door dat bureau.

[Nochtans kan de werknemer bedoeld in het vorig lid, 2°, die als arbeidsgeschikt beschouwd wordt volgens het vorig lid 2°, genieten van de bepalingen van dit besluit. In dit geval, is artikel 130 van het voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991 van toepassing.(11)] <KB 2003-05-28/38, art. 6, 012; Inwerkingtreding : 01-04-2003>

§ 2. Kan het voordeel van de bepalingen van onderhavig besluit niet genieten, [de werknemer bedoeld in artikel 1 of artikel 1bis of in artikel 1ter (5)], die een vergoeding ontvangt ingevolge een tijdelijke volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid overeenkomstig de Belgische wetgeving die betrekking heeft op de schadeloosstelling voor arbeidsongevallen, ongevallen op de weg naar of van het werk of beroepsziekten. <KB 1997-03-21/34, art. 7, 006; Inwerkingtreding : 01-01-1997>

Wanneer de werknemer blijvend arbeidsongeschikt is overeenkomstig de voormelde Belgische wetgeving, kan hij het voordeel van de bepalingen van onderhavig besluit genieten.(3)]

[De werknemer bedoeld in artikel 1, artikel 1bis, of artikel 1ter die een uitkering geniet toegekend krachtens een buitenlandse reglementering betreffende arbeidsongevallen, ongevallen op de weg van en naar het werk of beroepsziekten, kan genieten van de bepalingen van dit besluit, op voorwaarde dat hij door de directeur van het werkloosheidsbureau, op advies van de voor het werkloosheidsbureau aangewezen geneesheer, arbeidsgeschikt wordt bevonden in de zin van de Belgische wetgeving op de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering.(11)] <KB 2003-05-28/38, art. 6, 012; Inwerkingtreding : 01-04-2003>

Art. 16. Het ministerieel besluit van 29 juni 1992 houdende uitvoering van het koninklijk besluit van 28 januari 1992 tot wijziging van het koninklijk besluit van 16 november 1990 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen is eveneens van toepassing voor de uitvoering van artikel 9, § 1, vierde lid.

Art. 17. <Wijzigingsbepaling van art. 4 van KB 1990-11-16/31>

Art. 18. Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 december 1992.

Art. 19. Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.