

# SÉNAT DE BELGIQUE

---

SESSION DE 2004-2005

---

18 NOVEMBRE 2004

---

## Proposition de loi relative à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle

(Déposée par Mme Annemie Van de Casteele et M. Stefaan Noreilde)

---

### DÉVELOPPEMENTS

---

La présente proposition de loi doit être lue conjointement avec nos autres propositions qui s'inscrivent dans un ensemble de mesures visant à compenser l'effet du vieillissement de la population sur notre sécurité sociale.

En 1974, voici donc trente ans, était conclue la CCT n° 17. La convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 est applicable à tous les travailleurs âgés de 60 ans au moins et occupés dans les liens d'un contrat d'emploi ou d'un contrat de travail, ainsi qu'aux employeurs qui les occupent. L'âge de la prépension peut être abaissé à 58 ans en vertu d'une convention collective de travail conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise. La condition générale d'ancienneté est fixée à 25 ans. Cette convention collective de travail est à la base de la prépension conventionnelle telle que nous la connaissons encore aujourd'hui.

La prépension conventionnelle est un régime en vertu duquel certains travailleurs âgés se voient octroyer, en cas de licenciement, en plus de leurs allocations de chômage, une indemnité complémentaire à charge de l'employeur. Pour pouvoir bénéficier de la prépension, le travailleur âgé doit donc avoir droit à des allocations de chômage. L'employeur s'engage à verser au prépensionné, en plus des allocations de chômage, une indemnité complémentaire, et ce jusqu'à ce que ce dernier atteigne l'âge de la retraite.

# BELGISCHE SENAAAT

---

ZITTING 2004-2005

---

18 NOVEMBER 2004

---

## Wetsvoorstel betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen

(Ingediend door mevrouw Annemie Van de Casteele en de heer Stefaan Noreilde)

---

### TOELICHTING

---

Dit wetsvoorstel moet samen gelezen worden met onze andere wetsvoorstellen die kaderen in een geheel van maatregelen om de impact van de vergrijzing op onze sociale zekerheid op te vangen.

Dertig jaar geleden, in 1974, werd de CAO nr. 17 gesloten. De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 is van toepassing op alle werknemers vanaf de leeftijd van 60 jaar die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor bedienden of een arbeidsovereenkomst voor werklieden, alsmede op de werkgevers die hen tewerkstellen. Het is mogelijk de brugpensioenleeftijd te verlagen tot 58 jaar op basis van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de sector of de onderneming. De algemene anciënniteitsvereiste is vastgesteld op 25 jaar. Dankzij deze CAO ontstond het conventioneel brugpensioen zoals wij het vandaag nog steeds kennen.

Het conventioneel brugpensioen is een regeling die sommige oudere werknemers, bij ontslag, de mogelijkheid biedt om, naast de werkloosheidsuitkering, een aanvullende vergoeding te ontvangen die ten laste komt van de werkgever. Om het brugpensioen te kunnen genieten, moet de oudere werknemer derhalve recht hebben op werkloosheidsuitkeringen. De werkgever verbindt er zich toe boven die werkloosheidsuitkering aan de bruggepensioneerde een aanvullende vergoeding te betalen tot de pensioenleeftijd.

Le travailleur âgé doit être licencié par son employeur pour pouvoir bénéficier de la prépension. C'est donc l'employeur qui prend l'initiative de mettre fin au contrat de travail. Le travailleur ne peut pas prétendre à la prépension tant qu'il n'a pas été licencié.

Il y a trente ans, la génération issue du *baby-boom* faisait son entrée sur le marché du travail. À cette époque, la crise économique battait son plein, notamment en raison du boycott pétrolier pratiqué par les pays de l'OPEP. L'afflux massif de jeunes travailleurs dans un tel environnement économique a provoqué une dislocation de l'emploi.

C'est dans ce contexte que la convention collective de travail n° 17 a vu le jour. Elle définit clairement, en son article premier, son objectif, qui est d'aider à faire face à des situations de sous-emploi et, en particulier, de promouvoir le maintien au travail des travailleurs moins âgés. L'on espérait pouvoir régler ce problème en instaurant un régime d'indemnisation complémentaire applicable à certains travailleurs âgés. Le but de cette convention collective de travail était donc d'aider les jeunes à trouver du travail en permettant aux travailleurs âgés de partir anticipativement à la retraite.

La CCT n° 17 prévoit néanmoins en son article 10 que le régime institué ne peut avoir pour conséquence que les travailleurs de plus de 60 ans seraient systématiquement licenciés.

Trente ans plus tard, la CCT n° 17 est toujours en vigueur. Le régime qu'elle a instauré a même encore été assoupli au fil des ans, puis à nouveau rendu un peu plus strict. Force est de constater aujourd'hui qu'on n'a en fait jamais tenu compte de l'article 10, dans la mesure où il y a eu des licenciements systématiques de travailleurs âgés. De plus, les conditions démographiques qui ont conduit à l'époque à conclure la CCT n° 17 n'existent plus. Au contraire, la tendance démographique d'antan s'est même inversée.

La génération issue du *baby-boom*, qui a provoqué à l'époque un afflux massif de main-d'œuvre sur le marché du travail, est aujourd'hui, trente ans plus tard, sur le point de quitter massivement celui-ci et d'entrer dans le régime de la sécurité sociale, en particulier dans celui des pensions, mais elle pèsera aussi sur les dépenses de soins de santé.

Le système de sortie anticipée du marché du travail n'est pas adapté à la situation démographique actuelle parce qu'il a été conçu à la mesure d'une conjoncture économique-démographique vieille de trente ans.

On retrouve également cette conclusion dans la note factuelle sur le vieillissement de notre société, rédigée par des experts pour la commission des Affaires sociales de la Chambre.

On peut lire dans cette note qu'à l'instar de la plupart des pays développés, la Belgique se trouve en pleine

De oudere werknemer moet door zijn werkgever worden ontslagen om het brugpensioen te kunnen genieten. Het is dus de werkgever die het initiatief neemt om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. De werknemer heeft geen recht op het brugpensioen, zolang hij niet ontslagen is.

Dertig jaar geleden is de baby-boom generatie op de arbeidsmarkt gekomen. Dit gebeurde in volle economische crisis, mede een gevolg van de olieboycot door de OPEC-landen. De massale instroom in deze economische omgeving van jonge arbeidskrachten zorgde voor een ontvrichting van de werkgelegenheid.

Het is in deze context dat de CAO nr. 17 tot stand kwam. Zij omschrijft duidelijk in het eerste artikel haar doelstelling, namelijk het hoofd bieden aan toestanden van krappe werkgelegenheid en inzonderheid de tewerkstelling van jongere werknemers bevorderen. Men hoopte dit probleem te kunnen aanpakken door het invoeren van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers. Het doel van deze CAO was dus jongeren aan werk te helpen door ouderen vervroegd op pensioen te laten gaan.

Wel bepaalt de CAO nr. 17 in artikel 10 dat de regeling niet tot gevolg mag hebben dat de werknemers ouder dan 60 jaar systematisch worden ontslagen.

Dertig jaar later is deze CAO nr. 17 nog steeds van toepassing. Zij werd in de loop der jaren zelfs nog versoepeld maar nadien opnieuw wat verstrengd. Vandaag stellen we vast dat met artikel 10 eigenlijk nooit rekening werd gehouden, want bejaarde werknemers werden wél systematisch ontslagen. Anderzijds bestaat vandaag de demografische situatie, waardoor destijds de CAO nr. 17 is ontstaan, niet meer. Integendeel, de demografische situatie van weleer is nu zelfs omgekeerd.

De baby-boomgeneratie, die destijds zorgde voor een massale instroom op de arbeidsmarkt, zal nu, dertig jaar later, zorgen voor een massale uitstroom uit de arbeidsmarkt en een instroom van deze generatie in de sociale zekerheid, vooral als pensioen uitkeringsgerechtigde, maar zij zal ook wegen op de uitgaven voor de gezondheidszorg.

Het systeem van vervroegd uittreden uit de arbeidsmarkt is op deze demografische situatie niet voorzien, omdat het nog altijd op maat is gemaakt van de economisch-demografische situatie die dertig jaar achter ons ligt.

Deze conclusie is ook terug te vinden in de vaststellingsnota over de vergrijzing in onze samenleving opgemaakt door deskundigen voor de commissie sociale zaken in de Kamer.

In deze nota is te lezen dat België zich, net als de meeste ontwikkelde landen, volop in een demografi-

phase de transition démographique. En conséquence, nos systèmes de protection sociale doivent faire face à un double défi, à savoir une diminution des taux de fécondité et une augmentation considérable de l'espérance de vie.

Le problème de la sortie anticipée du marché du travail y est également abordé sans équivoque :

«Les résultats d'une étude internationale récente (Herbertsson et Orszag, 2001) présentés par S. Perelman révèlent que la Belgique perd près d'un huitième de son PIB potentiel suite à l'utilisation massive de programmes de cessation anticipée d'activité, un chiffre trois fois plus important qu'aux États-Unis et considérablement plus important qu'en Allemagne ou en France.» (Le vieillissement de la société; doc. Chambre, 51-1325/1, p. 391).

Cette note illustre non seulement les effets qu'aura le vieillissement sur la sécurité sociale, mais aussi son impact sur l'économie :

«L'impact mécanique du vieillissement de la population sur l'emploi est illustré comme suit par le Conseil supérieur de l'emploi. Si le taux d'emploi des plus de 55 ans se maintenait au faible niveau actuel (28%), le nombre de travailleurs diminuerait, d'ici 2010, de 30 000 unités et ce, même si la population en âge de travailler continuait à augmenter; après 2010, la diminution de la population active serait encore plus forte et concernerait, d'ici 2030, près de 300 000 travailleurs.

À moins de pouvoir être compensée par une accélération soutenue de la croissance de la productivité, cette baisse considérable de l'offre de travail entraînera un ralentissement de la croissance économique ainsi que du revenu par habitant. Seule la mise au travail d'une plus grande partie de la population en âge de travailler peut freiner ce recul. Ainsi, un taux d'emploi de 50% pour les plus de 55 ans — l'objectif que l'Europe s'est fixé à Stockholm — permettrait de maintenir le nombre de travailleurs d'ici 2030; pour augmenter l'offre de travail, il serait même nécessaire d'augmenter davantage ce taux d'emploi.

Il sera donc nécessaire de travailler plus longtemps, non seulement, d'ailleurs, pour compenser la baisse de la population active, mais également parce que le potentiel des travailleurs âgés en termes de connaissances et d'expérience se perd, en raison de leur exclusion du monde économique. Il est en outre possible de travailler plus longtemps, dès lors que la plupart des travailleurs âgés sont en bonne santé. Enfin, travailler plus longtemps est également souhaitable sur le plan social, étant donné que la concentration du travail chez les moins de 55 ans exerce une pression trop forte sur les familles qui ont des enfants. On est parvenu à cette conclusion évidente, partout

sche overgangsfase bevindt. Een gevolg hiervan is dat onze sociale-zekerheidsregelingen voor een dubbele uitdaging staan, met name het dalende vruchtbaarheidscijfer en de aanzienlijke toename van de levensverwachting.

Het probleem van de vervroegde uittrekking komt hier ook duidelijk aan bod :

«De resultaten van een onlangs (in 2001) door Herbertsson en Orszag op internationaal vlak uitgevoerde studie, die door S. Perelman werd voorgesteld, toont aan dat België zowat een achtste van zijn BBP verliest omdat de Belgen massaal gebruik maken van programma's inzake vervroegde beëindiging van de beroepsactiviteit. Dat cijfer ligt driemaal hoger dan in de Verenigde Staten en aanzienlijk hoger dan Duitsland of Frankrijk.» (De vergrijzing van de samenleving; stuk Kamer 51-1325/1, blz. 391)

Zij illustreert niet enkel de gevolgen die de vergrijzing zal hebben op de sociale zekerheid, maar ook de impact ervan op de economie :

«De mechanische impact van de vergrijzing op de werkgelegenheid wordt door de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid als volgt geïllustreerd. Indien de werkgelegenheidsgraad van de 55-plussers op het huidige lage niveau (28%) zou behouden blijven, zou dit, ondanks een nog groeiende bevolking op arbeidsleeftijd, tegen 2010 leiden tot ongeveer 30 000 minder werkenden; na 2010 zou de daling van de werkende bevolking nog sterker uitvallen en tegen 2030 dicht bij 300 000 uitkomen.

Behalve indien zij zou kunnen gecompenseerd worden door een aanzienlijk snellere productiviteitsgroei, zal die drastische inkrimping van het arbeidsaanbod leiden tot een vertraging van de economische groei en ook van het inkomen per hoofd van bevolking. Die achteruitgang kan alleen worden geremd door een groter aandeel van de bevolking op arbeidsleeftijd aan het werk te krijgen. Zo zou de realisatie van een werkgelegenheidsgraad van 50% voor de 55-plussers — dit is de Europese in Stockholm geformuleerde doelstelling — het aantal werkenden tegen 2030 op peil kunnen houden; om het arbeidsaanbod te verhogen, zou zelfs een verdere verhoging van die werkgelegenheidsgraad noodzakelijk zijn.

Langer werken zal dus nodig zijn, niet alleen overigens om te compenseren voor de krimpende actieve bevolking, maar ook omdat door de economische uitsluiting van ouderen hun potentieel aan kennis en ervaring verloren gaat. Langer werken is ook mogelijk omdat de meesten langer in goede gezondheid leven. Langer werken is ten slotte ook sociaal wenselijk omdat door de concentratie van de arbeid in de jongere levensfase een veel te grote druk is ontstaan op gezinnen met opgroeiende kinderen. Tot deze voor de hand liggende conclusie is men overal in de westerse wereld gekomen, ook in landen waar — naar onze maatstaven — relatief veel ouderen aan

dans le monde occidental, même dans des pays où, selon nos critères, un nombre relativement élevé de personnes âgées travaillent. Cette conclusion vaut, *a fortiori*, pour la Belgique, où les taux d'activité des plus de 50 ans sont particulièrement faibles (l'âge moyen de la retraite est d'environ 58,5 ans, dans notre pays, soit inférieur de 2 ans à la moyenne européenne).» (Le vieillissement de la société; doc. Chambre, 51-1325/1, p. 394-395).

Aux termes de la note, une des principales raisons du fait que l'âge moyen de la retraite soit si bas en Belgique est la suivante :

«... tant que les entreprises resteront tentées (ou contraintes) d'utiliser la mise à l'écart de travailleurs âgés comme instrument bon marché de politique du personnel et qu'elles ne voudront, ne pourront ou ne devront pas faire usage des potentialités de ces travailleurs, il subsistera, du côté de l'offre, un obstacle important à une politique visant à maintenir les gens plus longtemps au travail.

L'étude de M. Elchardus a montré que parmi les personnes mises en retraite anticipée ou en prépension, plus de 40 % y ont été contraints. Pour ces personnes, la décision de quitter la vie active n'a pas été un choix. D'une manière générale, force est aussi de constater qu'en Belgique, l'employabilité des personnes âgées n'est pas suffisamment stimulée.» (Le vieillissement de la société; doc. Chambre, 51-1325/1, p. 396).

La présente proposition de loi vise à éviter non seulement que le coût du vieillissement n'hypothèque l'avenir de tous ceux et celles qui ont aujourd'hui moins de 45 ans, mais également qu'on ne « sacrifie » purement et simplement l'expérience des plus de 55 ans.

L'âge de la prépension est actuellement fixé à 58 ans, mais il peut, dans certains cas, être ramené à 55 ans, voire 50. Cette réglementation dote notre pays d'un système de possibilités de sortie de la vie active unique en son genre. Nulle part ailleurs en Europe on ne trouve un taux d'activité aussi bas chez les personnes de plus de 50 ans. En effet, les prépensionnés ne sont pas disponibles sur le marché du travail.

La prépension est également considérée, en quelque sorte, comme un facteur de distorsion de la concurrence — puisque ce sont surtout les grandes entreprises, et non les PME, qui peuvent en bénéficier — ou comme un système de subventions en faveur des entreprises moins performantes.

Jusqu'à présent, employeurs et travailleurs ont été, d'une certaine manière, « *des associés dans le crime* ».

C'est pourquoi nous souhaitons que l'État contribue à créer un cadre précisant ce qui est permis et ce qui ne l'est pas en matière de la fin de carrière.

La présente proposition de loi vise, dans une première phase, à relever d'un an l'âge auquel les

het werk zijn. Ze geldt *a fortiori* voor België waar de activiteitsgraden bij 50-plussers bijzonder laag liggen (de gemiddelde uittredingsleeftijd bedraagt hier ongeveer 58,5 jaar, zo'n 2 jaar vroeger dan gemiddeld in de EU).» (De vergrijzing van de samenleving; stuk Kamer 51-1325/1, blz. 394-395)

Als een van de belangrijkste redenen waarom de gemiddelde uittredingsleeftijd in België zo laag ligt, haalt de nota aan :

«... zolang ondernemingen geneigd blijven (of gedwongen worden) om de uitstoot van oudere werknemers te gebruiken als goedkoop instrument van personeelsbeleid en zij geen gebruik willen, kunnen of moeten maken van de potentialiteiten van oudere werknemers blijft aan de aanbodzijde een belangrijke hindernis bestaan om mensen langer aan het werk te houden.

Het onderzoek van M. Elchardus heeft aangetoond dat van de vroeg- en bruggepensioneerden er meer dan 40 % verplicht werd op pensioen te gaan. Voor hen is de exit-beslissing geen vrije keuze geweest. Meer algemeen dient ook vastgesteld dat in België de inzetbaarheid van ouderen onvoldoende wordt gestimuleerd.» (De vergrijzing van de samenleving; stuk Kamer 51-1325/1, blz. 396)

Om te vermijden dat de kosten voor de vergrijzing een hypotheek zouden leggen op de toekomst van al wie op dit moment jonger is dan 45 jaar, maar evenzeer om te vermijden dat de ervaring van mensen boven de 55 jaar zonder meer weggegooid zou worden, dienen wij dit wetsvoorstel in.

Vandaag is de leeftijd voor brugpensioen op 58 jaar gebracht. In sommige gevallen kan deze nog verlaagd worden tot 55 jaar, zelfs tot 50 jaar. Deze regelgeving maakt dat ons land een uniek systeem van uittredemogelijkheden heeft. Nergens in Europa is de activiteitsgraad bij 50-plussers zo laag als in België. Bruggepensioneerden zijn immers niet beschikbaar voor de arbeidsmarkt.

Bruggepensioneerden worden ook beschouwd als een soort concurrentievervalsing, vermits vooral grote bedrijven ervan kunnen profiteren en KMO's niet, of als subsidiëring van minder goed presterende bedrijven.

In zekere zin zijn tot nu toe werkgevers en werknemers « *partners in crime* ».

Daarom willen wij dat de overheid mee een kader schept dat vastlegt wat wel en wat niet kan inzake eindeloopbaanpolitiek.

Dit wetsvoorstel heeft tot doel om in een eerste fase de leeftijd, waarop werknemers gebruik kunnen

travailleurs peuvent bénéficier d'un régime de prépension conventionnelle. Cet âge serait donc porté à 59 ans. Il pourrait être ramené exceptionnellement à 56 ans pour les entreprises en difficulté ou en restructuration, mais il ne pourra en aucun cas être inférieur à 55 ans, même après intervention du ministre de l'Emploi.

Dans une deuxième phase, débutant en 2009, la prépension conventionnelle serait supprimée. En effet, tout travailleur pouvant justifier d'une carrière suffisante peut quitter la vie professionnelle dès l'âge de 60 ans et opter pour une allocation de pension. Dans ce cas, toutefois, l'allocation sera moins élevée que si l'intéressé avait continué à travailler jusqu'à 65 ans. Compte tenu de la mesure prise par M. Frank Vandembroucke lorsqu'il était ministre des Pensions, visant à porter à 60 ans, à partir de 2009, l'âge à partir duquel la pension complémentaire légale peut être octroyée, l'allocation de pension moins élevée qui est accordée en cas de retraite anticipée à partir de 60 ans pourra être complétée par une allocation du deuxième ou du troisième pilier. Selon le rapport du Comité d'étude sur le vieillissement, le ratio de remplacement pour un revenu moyen sera de 68,2 % à partir de 2010.

Le système de la prépension ne sera plus maintenu que pour les entreprises en difficulté ou en restructuration. Il faudra uniformiser les différentes conditions auxquelles doivent satisfaire ces entreprises, telles qu'elles sont définies dans la présente proposition, et l'âge de la prépension sera alors porté à 57 ans.

## COMMENTAIRE DES ARTICLES

### Article 2

Cet article définit le champ d'application de la loi proposée. L'âge auquel les travailleurs peuvent faire valoir leurs droits à une prépension conventionnelle est porté à 59 ans. La loi proposée s'appliquera aux travailleurs qui auront été informés de leur licenciement entre le 31 août 2005 et le 31 décembre 2008.

Ceux qui ont déjà bénéficié auparavant d'un régime de prépension mais qui ont repris le travail conservent également leurs droits à la prépension au cas où ils seraient à nouveau licenciés.

### Article 3

Cet article décrit les règles générales et définit les conditions que l'on doit remplir pour pouvoir bénéficier de la prépension conventionnelle. Certaines restrictions auxquelles est soumise l'obtention d'une

maken van een systeem van conventioneel brugpensioen, te verhogen met een jaar. Die leeftijd wordt derhalve op 59 jaar gebracht. Voor ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering kan deze leeftijd uitzonderlijk verlaagd worden tot 56 jaar, maar de leeftijd zal nooit lager kunnen zijn dan 55 jaar, ook niet na tussenkomst van de minister van Tewerkstelling en Arbeid.

In een tweede fase, vanaf 2009, wordt dan het conventioneel brugpensioen afgeschaft. Vanaf de leeftijd van 60 jaar kan immers iedere werknemer die een voldoende lange loopbaan heeft uittreden en opteren voor een pensioenuitkering. De uitkering zal in dit geval evenwel lager zijn dan wanneer men doorwerkt tot de leeftijd van 65 jaar. Rekening houdend met de maatregel die minister van Pensioenen Frank Vandembroucke heeft genomen, waarbij de leeftijd waarop het wettelijk aanvullend pensioen uitgekeerd kan worden verhoogd wordt tot 60 jaar en dit vanaf 2009, zal bij vervroegd pensioen vanaf 60 jaar de lagere pensioenuitkering aangevuld kunnen worden met een uitkering uit de tweede of derde pijler. De vervangingsratio voor een gemiddeld inkomen ligt volgens het rapport van de studiegroep voor de vergrijzing vanaf 2010 op 68,2 % voor een gemiddeld inkomen.

Het systeem van brugpensioen zal dan enkel nog blijven bestaan voor ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering. De verschillen in voorwaarden waaraan deze ondernemingen dienen te voldoen, zoals ze nu gedefinieerd worden in dit wetsvoorstel, dienen dan eenvormig gemaakt te worden en de leeftijd zal dan gebracht worden op 57 jaar.

## TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

### Artikel 2

Dit artikel omschrijft het toepassingsgebied van het wetsvoorstel. De leeftijd waarop werknemers recht kunnen hebben op conventioneel brugpensioen wordt op 59 jaar gebracht. Het wetsvoorstel is van toepassing op werknemers die tussen 31 augustus 2005 en 31 december 2008 van hun ontslag in kennis zijn gesteld.

Personen die vroeger reeds van een stelsel van brugpensioen genoten, maar terug aan de slag gingen, behouden tevens hun rechten op brugpensioen wanneer ze opnieuw ontslagen worden.

### Artikel 3

Dit artikel omschrijft de algemene regels en bepaalt de voorwaarden waaraan moet voldaan worden om van het conventioneel brugpensioen te kunnen genieten. Als brugpensioneerde is hij van bepaalde

allocation de chômage ne s'appliquent pas au pré-pensionné. On ne pourra par exemple pas priver le chômeur âgé de son droit aux allocations de chômage, même s'il refuse de se présenter chez un nouvel employeur à la demande de l'Office de l'emploi compétent, qu'il ne se présente pas à l'office de l'emploi compétent, qu'il refuse de suivre un plan d'accompagnement ou qu'il interrompt celui-ci à la suite d'un comportement fautif.

Il ne doit plus non plus être disponible sur le marché du travail et n'est donc plus tenu d'être et de rester inscrit comme demandeur d'emploi.

À l'heure actuelle, l'âge de la prépension est en principe fixé à 58 ans par l'arrêté royal du 7 décembre 1992, moyennant une condition supplémentaire: l'intéressé doit compter 25 ans de passé professionnel en tant que salarié (ramenés à 20 ans ou à 10 ans dans le même secteur pour les départs postérieurs à l'âge de 60 ans et pour les entreprises en difficulté ou en restructuration). L'article 110, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 26 mars 1999 permet cependant un abaissement temporaire de cet âge minimum jusqu'à la fin de 2004: 56 ans pour celui qui a accompli du travail en équipes comportant des prestations de nuit pendant au moins 20 ans et pour les travailleurs relevant de la commission paritaire de la construction, moyennant la présentation d'une attestation d'incapacité délivrée par le médecin du travail.

Les CCT antérieures sont maintenues, à condition qu'elles aient de tout temps prévu un âge inférieur. On peut ainsi obtenir la pension anticipée à l'âge de 57 ans (même à celui de 55 ans), à condition de pouvoir faire valoir 38 ans de passé professionnel. L'âge peut même être abaissé jusqu'à 50 ans pour les entreprises en difficulté ou en restructuration (voir l'article 10).

L'article 3 uniformise les diverses conditions qui existaient jusqu'à présent et qui ont été exposées ci-dessus. Cette uniformisation se justifie par l'extrême confusion qu'engendrent à l'heure actuelle les différents régimes et conditions.

Pour avoir droit à la prépension, le travailleur qui est licencié doit avoir atteint l'âge de 59 ans et justifier de 40 ans de passé professionnel en tant que salarié, dont 10 ans au moins auprès du dernier employeur.

Si cette dernière condition a été ajoutée, c'est parce qu'actuellement, les employeurs sont très réticents à engager des travailleurs âgés; ils craignent de devoir, en leur qualité de dernier employeur, supporter les frais de licenciement — plutôt élevés — le jour où le travailleur pourra prétendre à un régime de prépension.

beperkingen tot het verkrijgen van een werkloosheidsuitkering vrijgesteld. Hierbij kan men de oudere werkloze zijn recht op een werkloosheidsuitkering niet ontnemen, ook niet als hij zich weigert aan te melden bij een nieuwe werkgever op vraag van de bevoegde Dienst voor arbeidsbemiddeling, hij zich niet aanmeldt bij de bevoegde Dienst voor arbeidsbemiddeling, hij zijn deelname weigert aan een begeleidingsplan of hier ten gevolge van een foutieve houding mee stopt.

Hij dient ook niet meer beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt, bijgevolg is hij ook niet langer verplicht om als werkzoekende ingeschreven te zijn en te blijven.

De leeftijd voor brugpensioen is momenteel door het koninklijk besluit van 7 december 1992 in beginsel vastgelegd op 58 jaar met als bijkomende voorwaarde een beroepsverleden van 25 jaar loondienst (voor regelingen vanaf 60 jaar en voor ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering wordt dit 20 jaar of 10 jaar binnen de sector). Een tijdelijke verlaging van die minimumleeftijd wordt echter volgens artikel 110, § 1, van de wet van 26 maart 1999 toegestaan tot en met eind 2004: 56 jaar voor wie minimum 20 jaar in ploegenarbeid met nachtprestaties heeft gewerkt én voor werknemers die vallen onder het paritair comité van de bouw mits voorlegging van een attest van ongeschiktheid van de arbeidsgeneesheer.

Vroegere CAO's zijn bestendigd, op voorwaarde dat er onafgebroken een lagere leeftijd gegolden heeft. Zo kan men ook vervroegd uittreden op 57 (zelfs tot 55) jaar met 38 jaar beroepsverleden. Voor ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering kan men zelfs tot een leeftijd van 50 jaar gaan (zie artikel 10).

In dit artikel worden de verschillende voorwaarden die tot nu bestaan en hierboven uiteengezet werden eenvormig gemaakt. De verschillende stelsels en voorwaarden scheppen momenteel zoveel onduidelijkheid, dat dit noodzakelijk is.

Om in aanmerking te komen voor brugpensioen dient de werknemer die ontslagen wordt de leeftijd van 59 jaar te hebben bereikt en een beroepsverleden van 40 jaar als loontrekkende te bewijzen, waarvan ten minste 10 jaar bij de laatste werkgever.

Deze laatste voorwaarde is ingevoerd omdat momenteel werkgevers zeer weigerachtig staan ten opzichte van het aanwerven van oudere werknemers omdat zij vrezen als laatste werkgever te moeten opdraaien voor de toch aanzienlijke ontslagkosten wanneer de werknemer gebruik kan maken van een brugpensioenstelsel.

## Article 4

Cet article comporte les dispositions relatives à l'obligation de remplacement que l'employeur doit observer s'il licencie un travailleur qui remplit les conditions en matière de prépension. Les dispositions sont maintenues, si ce n'est qu'un prépensionné est dorénavant considéré également comme un chômeur complet indemnisé et est, de ce fait, susceptible d'être remplacé. C'est conforme aux dispositions de la proposition de loi déposée simultanément.

## Article 5

Cet article prévoit qui est chargé du contrôle du remplacement du travailleur visé à l'article 4.

## Article 6

Cet article détermine l'amende administrative dont est redevable l'employeur qui ne s'en tient pas aux dispositions relatives à l'obligation de remplacement.

## Article 7

Cet article prévoit les conditions que doit remplir le directeur du bureau de chômage de l'Office national de l'emploi pour prélever l'indemnité visée à l'article 6.

## Article 8

Le pourcentage pour le calcul du montant des allocations de chômage est maintenu à 60 %.

## Article 9

Cet article énonce les dispositions dérogatoires qui s'appliquent aux travailleurs d'entreprises en difficulté ou d'entreprises en restructuration. Les conditions auxquelles doivent satisfaire tant les entreprises en difficulté que les entreprises en restructuration sont maintenues. Cet article détermine également les formalités qu'elles doivent remplir lors de l'introduction de leur demande.

## Article 10

Cet article exempte les entreprises en difficulté ou en restructuration de l'obligation de remplacement.

## Artikel 4

Omschrijft de bepalingen over de vervangingsplicht waaraan de werkgever moet voldoen indien hij een werknemer ontslaat die voldoet aan de voorwaarden voor brugpensioen. De bepalingen blijven behouden, met de uitzondering dat een bruggepensioneerde nu ook als volledig uitkeringsgerechtigde werkloze beschouwd wordt en bijgevolg voor vervanging in aanmerking komt. Dit is in overeenstemming met het wetsvoorstel dat gelijktijdig ingediend werd.

## Artikel 5

Dit artikel bepaalt wie belast is met het toezicht op de vervanging van de werknemer bedoeld in artikel 4.

## Artikel 6

Bepaalt de administratieve boete die de werkgever verschuldigd is wanneer hij zich niet houdt aan de bepalingen van de vervangingsplicht.

## Artikel 7

Dit artikel bepaalt de voorwaarden waaraan de directeur van het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening moet voldoen om de vergoeding, zoals bedoeld in artikel 6, te innen.

## Artikel 8

Het percentage voor de berekening van het bedrag van de werkloosheidsuitkeringen blijft behouden op 60 %.

## Artikel 9

In dit artikel worden de afwijkende bepalingen toepasselijk op de werknemers van ondernemingen in moeilijkheden of ondernemingen in herstructurering omschreven. De voorwaarden waaraan zowel de ondernemingen in moeilijkheden als de ondernemingen in herstructurering moeten voldoen blijven behouden. Dit artikel omschrijft tevens de formaliteiten tot aanvraag.

## Artikel 10

Door dit artikel worden de ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering vrijgesteld van de vervangingsplicht.

Article 11

Cet article limite à 55 ans l'âge auquel le ministre de l'Emploi peut ramener le bénéfice des dispositions susvisées au-dessous de 59 ans pour les travailleurs d'entreprises en difficulté ou en restructuration. À l'heure actuelle, l'âge minimum est fixé à 50 ans.

\*  
\* \*

Artikel 11

In dit artikel wordt de bevoegdheid van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid om de minimumleeftijd onder de 59 jaar, voor werknemers van ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering, beperkt tot 55 jaar. Momenteel is deze bepaald op 50 jaar.

Annemie VAN de CASTEELE.  
Stefaan NOREILDE.

\*  
\* \*



**PROPOSITION DE LOI**

## Article premier

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

## Art. 2

§ 1<sup>er</sup>. La présente loi est applicable à tous les travailleurs qui sont âgés de 59 ans ou plus durant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2006 au 31 décembre 2008, pour lesquels l'octroi de l'indemnité complémentaire est régi par des conventions collectives de travail ou des accords collectifs visés à l'article 3, auxquels le congé a été notifié après le 31 août 2005 et dont la prépension prend cours après le 31 décembre 2005.

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

§ 3. La présente loi est également applicable aux travailleurs licenciés qui ont bénéficié d'un régime de prépension avant le 31 août 2005, mais qui ont été à nouveau occupés conformément à l'article 15, § 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup>, de l'arrêté royal du 19 décembre 2001.

## Art. 3

§ 1<sup>er</sup>. Les travailleurs licenciés qui ont atteint l'âge de 59 ans au moment de la fin du contrat de travail, qui comptent à ce moment une ancienneté d'au moins 10 ans au service de leur dernier employeur, qui peuvent justifier d'un passé professionnel de 40 ans en tant que salarié, calculé conformément à l'article 114, § 4, alinéa 2, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et qui bénéficient d'une indemnité complémentaire, restent soumis aux dispositions du titre II de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991, à l'exception des articles 51 à 53, 56 à 58, 60 à 62, 72 et 78 à 88.

Pour l'application de l'alinéa précédent, il faut entendre par « indemnité complémentaire » l'indemnité visée par la convention collective de travail n° 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975, ainsi que l'indemnité visée soit dans une convention collective de travail, conclue

**WETSVOORSTEL**

## Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

## Art. 2

§ 1. Deze wet is van toepassing op alle werknemers, die in de periode 1 januari 2006 tot 31 december 2008, 59 jaar of ouder zijn, voor wie de toekenning van de aanvullende vergoeding wordt geregeld door collectieve arbeidsovereenkomsten of door collectieve akkoorden bedoeld in artikel 3, die na 31 augustus 2005 van hun ontslag in kennis zijn gesteld en waarvan het brugpensioen ingaat na 31 december 2005.

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

§ 3. Deze wet is tevens van toepassing op de ontslagen werknemers die vóór 31 augustus 2005 een regeling voor brugpensioen genoten, maar die overeenkomstig artikel 15, § 1, 3<sup>o</sup>, van het koninklijk besluit van 19 december 2001 opnieuw tewerkgesteld werden.

## Art. 3

§ 1. De ontslagen werknemers die de leeftijd van 59 jaar hebben bereikt op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, en die op dat ogenblik een anciënniteit hebben van ten minste 10 jaar bij hun laatste werkgever en 40 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen bewijzen, 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 bepalingen van titel II van voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991, met uitzondering van de artikelen 51 tot 53, 56 tot 58, 60 tot 62, 72 en 78 tot 88.

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 collec-

conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires, au sein d'un organe paritaire, ou s'appliquant à une entreprise, soit, pour les organismes mentionnés à l'article 9, § 3, l'indemnité visée par un accord collectif approuvé par le ministre de l'Emploi.

§ 2. Les conventions ou accords collectifs visés au § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, doivent être à durée déterminée et ne peuvent contenir aucune clause de tacite reconduction. Leur durée ne peut excéder trois années.

Lorsque l'indemnité complémentaire est octroyée en application d'une convention collective de travail ou d'un accord collectif visé au § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, qui ne répond pas aux conditions fixées à l'alinéa précédent, les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables aux travailleurs concernés, sauf lorsqu'il s'agit des conventions collectives de travail conclues au sein du Conseil national du travail.

§ 3. Pour l'application du § 1<sup>er</sup>, sont assimilées à des journées de travail pour le calcul de la carrière professionnelle :

— la période du service actif des miliciens en application des articles 2*bis* et 66 des lois sur la milice, coordonnées le 30 avril 1962, et des objecteurs de conscience en application des articles 18 et 19 des lois portant le statut des objecteurs de conscience, coordonnées le 20 février 1980;

— les journées de chômage complet, d'interruption de la carrière professionnelle en vertu des dispositions de la loi de redressement du 22 janvier 1985 et les périodes pendant lesquelles le travailleur a interrompu son travail salarié pour élever un enfant qui n'a pas atteint l'âge de six ans. Ces assimilations peuvent au total être prises en compte pour un maximum de trois ans;

— les journées pendant lesquelles le travailleur a interrompu son travail salarié pour élever un deuxième enfant ou un enfant suivant qui n'a pas atteint l'âge de six ans, avec un maximum de trois ans.

§ 4. Par dérogation au § 1<sup>er</sup>, les travailleurs qui satisfont aux dispositions de l'article 2, § 3 et qui sont licenciés ne sont soumis à aucune condition d'âge et ne doivent pas attester d'un passé professionnel minimum. Le Roi fixe les conditions du paiement de l'indemnité complémentaire fixée par les conventions collectives de travail.

#### Art. 4

§ 1<sup>er</sup>. L'employeur remplace le travailleur visé à l'article 3 par un chômeur complet indemnisé dont le

tieve 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.

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

Wanneer de aanvullende vergoeding toegekend wordt met toepassing van een collectieve arbeidsovereenkomst of een collectief akkoord bedoeld in § 1, tweede lid, die niet beantwoordt aan de voorwaarden bepaald in het vorige lid, zijn de bepalingen van onderhavige wet, 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 :

— de periode van actieve dienst als dienstplichtige met toepassing van de artikelen 2*bis* en 66 van de dienstplichtwetten gecoördineerd op 30 april 1962 en als gewetensbezwaarde met 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 herstellwet van 22 januari 1985 en de periodes tijdens welke 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 welke 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 van § 1 geldt voor de werknemers die voldoen aan de bepalingen van artikel 2, § 3, en die ontslagen worden geen leeftijdsbepaling noch een minimum aan beroepsverleden. De Koning bepaalt de voorwaarden voor de betaling van de aanvullende vergoeding, vastgesteld in de collectieve arbeidsovereenkomsten.

#### Art. 4

§ 1. De werkgever vervangt de werknemer bedoeld in artikel 3 door een volledig uitkeringsgerechtigde

régime de travail comprend en moyenne au moins le même nombre d'heures de travail par cycle de travail que le régime de travail du prépensionné qu'il remplace.

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

Pour l'application du présent paragraphe, un prépensionné est considéré comme un chômeur complet indemnisé.

§ 2. Le directeur du bureau du chômage peut accorder une dispense de l'obligation de remplacement à l'employeur visé au § 1<sup>er</sup> dans les cas où ce dernier apporte de façon objective la preuve qu'il n'y a, parmi la catégorie des chômeurs complets indemnisés ou les personnes y assimilées, aucun remplaçant disponible du même niveau que la fonction exercée par le travailleur licencié, ou du niveau d'une autre fonction qui s'est libérée dans l'entreprise à la suite de ce licenciement.

Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions détermine, après avis du comité de gestion de l'Office national de l'emploi, la procédure à suivre pour l'obtention de cette dispense.

Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions peut, après avis de la commission visée à l'article 9, § 5, alinéa 2, accorder aux entreprises qui connaissent une diminution de l'effectif du personnel, des dérogations individuelles à l'obligation de remplacement visée au § 1<sup>er</sup> pour autant que l'entreprise prouve qu'il s'agit d'une diminution structurelle de l'effectif du personnel et que par l'octroi de la dérogation susvisée, le licenciement de non-prépensionnés peut être évité.

Pour être valable, la demande de dispense doit parvenir au ministre qui a l'Emploi dans ses attributions, par lettre recommandée, au plus tard dans le mois qui suit la période déterminée au § 5 du présent article pour le remplacement du prépensionné.

Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions peut également, après avis de la commission visée à l'article 9, § 5, alinéa 2, accorder une dispense de remplacement pour les prépensions en cours aux entreprises qui remplissent les conditions visées à l'article 9, §§ 1<sup>er</sup> et 2, ou en cas de fermeture d'entreprise. A cette fin, la demande de dispense doit parvenir au ministre qui a l'Emploi dans ses attribu-

werkloze waarvan de arbeidsregeling per arbeidscyclus gemiddeld ten minste eenzelfde aantal arbeidsuren omvat als de arbeidsregeling van de bruggepensioneerde die hij vervangt.

De werkgever wordt geacht de verplichting tot vervanging van de bruggepensioneerde nageleefd te hebben, wanneer hij zich er toe 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 deze paragraaf wordt een bruggepensioneerde 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 advies van het beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, de procedure voor 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 aantooit 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 uiterlijk per aangetekende brief toekomen 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.

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 en § 2, of in geval van sluiting van een onderneming. Hiertoe moet de aanvraag om vrijstelling uiterlijk per aangetekende brief toekomen

tions, par lettre recommandée, au plus tard à la fin du deuxième mois après celui pendant lequel il n'a plus été fait de remplacement valable.

Pour l'application des alinéas 4 et 5, une lettre recommandée est censée être reçue le troisième jour ouvrable après son dépôt à La Poste.

§ 3. Pour l'application du présent article, sont assimilés à des chômeurs complets indemnisés :

1. les jeunes travailleurs qui remplissent toutes les conditions d'admissibilité et d'octroi pour pouvoir prétendre aux allocations de chômage ou d'attente visées à l'article 36 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, à l'exception de la condition relative à la période d'attente prévue à l'article 36, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 4<sup>o</sup>, du même arrêté, pour autant qu'ils en fournissent la preuve;

2. les travailleurs à temps partiel avec maintien des droits qui bénéficient d'une allocation de garantie de revenus conformément aux dispositions de l'article 131*bis* de l'arrêté royal du 25 novembre 1991;

3. les travailleurs à temps partiel volontaire devenus chômeurs complets au sens de l'article 103 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 précité;

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

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

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

2<sup>o</sup> soit pour s'occuper de leur père et/ou de leur mère ou du père et/ou de la mère de leur conjoint ou de la personne avec qui ils cohabitent;

pour faire partie de cette catégorie, le demandeur d'emploi doit avoir exercé une activité professionnelle ayant donné lieu au paiement des cotisations de sécurité sociale personnelles et patronales;

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

bij de minister van Tewerkstelling en Arbeid op het einde van tweede maand na die waarin geen geldige vervanging meer is doorgevoerd.

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.

§ 3. Voor de toepassing van dit 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, met uitzondering van de wachtperiode bedoeld in artikel 36, § 1, eerste lid, 4<sup>o</sup>, 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 131*bis* van het koninklijk besluit van 25 november 1991;

3. de volledig werkloos geworden vrijwillig deeltijdse werknemers bedoeld 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<sup>o</sup> de opvoeding van hun kinderen, de kinderen van hun echtgenoot of deze van de persoon met wie ze samenwonen;

2<sup>o</sup> 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 met 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;

6. les travailleurs handicapés occupés dans un atelier protégé;

7. les demandeurs d'emploi dont le droit aux allocations a été suspendu pour chômage de longue durée en vertu des dispositions du chapitre III, section 8, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage ou sur la base de l'article 143 de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage, et qui n'ont plus bénéficié d'allocations dans le cadre de la réglementation relative au chômage pendant au moins 24 mois sans interruption.

§ 4. le chômeur complet indemnisé remplaçant et l'assimilé visé au § 3 ne peuvent avoir été au service de l'entreprise concernée au cours des six mois qui précèdent leur engagement, sauf lorsque, au cours de cette période, ils étaient occupés :

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

2° en tant que travailleur dans les liens d'une convention de premier emploi en vertu des dispositions du chapitre VIII du titre II de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi;

3° en tant qu'apprenti, en application de la réglementation relative à la formation dans les classes moyennes ou en application de la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage des professions exercées par des travailleurs salariés;

4° en tant que stagiaire en formation professionnelle, dans une entreprise;

5° en tant que remplaçant d'un travailleur âgé licencié, en application de la présente loi, de l'arrêté royal du 20 août 1986 ou de l'arrêté royal du 16 novembre 1990;

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

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

8° en tant que travailleur occupé à temps partiel avec maintien des droits bénéficiant d'une allocation de garantie de revenus en vertu des dispositions de l'article 131<sup>bis</sup> de l'arrêté royal du 25 novembre 1991;

9° en tant que travailleur occupé dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée, pour autant que ce travailleur soit resté au maximum un an au service de l'entreprise concernée;

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.

§ 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;

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, met toepassing van deze wet of van het koninklijk besluit van 20 augustus 1986 of het koninklijk besluit van 16 november 1990;

6° als vervanger van een werknemer met toepassing van artikel 11<sup>ter</sup> 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 geniet van een inkomensgarantie-uitkering zoals bepaald in artikel 131<sup>bis</sup> van het koninklijk besluit van 25 november 1991;

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

10° en tant que remplaçant d'un prépensionné à mi-temps en application de l'arrêté royal du 30 juillet 1994 relatif à la prépension à mi-temps.

§ 5. Pour l'application du présent article, sont assimilées aux chômeurs complets indemnisés visés au § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, les personnes visées au § 4 qui, sans avoir demandé au préalable des allocations de chômage, sont engagées par un employeur dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Elles doivent cependant, au préalable, demander au bureau de chômage de l'Office national de l'emploi de constater qu'au jour de leur engagement, elles auraient rempli toutes les conditions d'admissibilité et d'octroi pour pouvoir prétendre aux allocations de chômage, si elles avaient introduit une demande d'allocations.

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

§ 6. L'employeur fournit la preuve du remplacement du travailleur en prépension au bureau de chômage compétent pour la résidence principale du travailleur prépensionné.

Il le fait au moyen d'un document dont le comité de gestion de l'Office national de l'emploi détermine le modèle et le contenu, moyennant l'approbation du ministre qui a l'Emploi et le Travail dans ses attributions.

Pendant les trente-six premiers mois qui suivent l'entrée en fonction du chômeur indemnisé engagé, l'employeur est tenu de le maintenir à son service ou de le remplacer par un, ou le cas échéant plusieurs chômeurs complets indemnisés, n'ayant pas travaillé dans l'entreprise au cours des six mois qui précèdent leur engagement, sauf si le travail effectué au cours de cette période a été accompli dans un des statuts visés au § 4.

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

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

10° als vervanger van een halftijds bruggepensioneerde met toepassing van het koninklijk besluit van 30 juli 1994 betreffende het halftijds brugpensioen.

§ 5. Voor de toepassing van dit 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.

Voorafgaandelijk aan hun aanwerving vragen zij het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening een attest 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.

De werkgever wordt geacht de verplichting tot vervanging nagekomen te zijn, 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 levert het bewijs van de vervanging van de werknemer met brugpensioen aan het werkloosheidsbureau bevoegd voor de hoofdverblijfplaats van de bruggepensioneerde werknemer.

Dit gebeurt 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 moet de werkloze in dienst houden gedurende de eerste zesendertig maanden die volgen op zijn indienstneming. Hij kan hem evenwel 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 statuten 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).

## Art. 5

Sans préjudice des compétences des officiers de police judiciaire, les contrôleurs en chef, les contrôleurs et les contrôleurs-adjoints de l'Office national de l'emploi, ainsi que les inspecteurs principaux-chefs de service, les inspecteurs principaux, les inspecteurs, les inspecteurs-adjoints principaux, les inspecteurs-adjoints de 1<sup>re</sup> classe et les inspecteurs-adjoints de 2<sup>e</sup> classe de l'Inspection générale de l'Office national de l'emploi sont désignés comme fonctionnaires chargés de la surveillance du remplacement du travailleur visé à l'article 4. Ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail.

Exercent également cette surveillance dans les limites de leur compétence :

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

## Art. 6

Aux conditions prévues par la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales et ses arrêtés d'exécution, est passible d'une amende administrative de 1 875 euros l'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'article 4 en matière de remplacement du travailleur ou dont les préposés ou mandataires ne respectent pas ces dispositions.

Le montant de l'amende administrative est multiplié par le nombre de travailleurs licenciés en violation des dispositions de l'article 4, sans que ce montant puisse excéder 18 750 euros.

De plus, le directeur du bureau de chômage exige que l'employeur visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> verse à l'Office national de l'emploi une indemnité compensatoire forfaitaire d'un montant égal à 11,30 euros par travailleur et par jour, dimanches exceptés, pour lequel le remplacement n'a pas été effectué.

Par dérogation à l'alinéa 3, le directeur peut, en cas de mauvaise volonté manifeste à procéder au remplacement dans le chef de l'employeur visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, exiger que cet employeur verse à l'Office national de l'emploi une indemnité compensatoire forfaitaire d'un montant égal à 11,30 euros par travailleur et par jour multiplié par le nombre de jours, dimanches exceptés, entre la date où la prépen-

## 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-aanwezende inspecteurs-hoofd van dienst, de eerst-aanwezende inspecteurs, de inspecteurs, de eerst-aanwezende 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 4. Deze ambtenaren oefenen het 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

Onder de voorwaarden bepaald in de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten en haar uitvoeringsbesluiten wordt een administratieve geldboete van 1 875 euro opgelegd aan de werkgever die de bepalingen van artikel 4 inzake de vervanging van een werknemer niet naleeft of wiens de aangestelden of lasthebbers die bepalingen niet naleven.

Het bedrag van de administratieve boete wordt vermenigvuldigd met het aantal werknemers ontslagen zonder naleving van de bepalingen van artikel 4, zonder dat dit bedrag 18 750 euro overschrijdt.

Daarenboven 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 euro per dag, zondagen niet inbegrepen, tijdens welke de werknemer niet werd vervangen.

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 euro per dag vermenigvuldigd met het aantal dagen, zondagen niet inbegrepen, gelegen in de periode vanaf

sion a débuté et la fin du mois où le travailleur atteint l'âge de la pension légale.

Le montant de l'indemnité compensatoire forfaitaire visée aux alinéas 3 et 4 est lié à l'indice-pivot 103,14 en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 1999 (base 1996 = 100). Ce montant est adapté conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du Trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants. L'augmentation ou la diminution est appliquée à partir du jour fixé par l'article 6, 3<sup>o</sup>, de la loi précitée.

Le nouveau montant est obtenu par la multiplication du montant de base par un multiplicateur égal à 1,0200n, où n représente le rang de l'indice-pivot atteint, sans qu'il y ait un arrondissement intermédiaire. L'indice-pivot qui suit celui mentionné à l'alinéa précédent est considéré comme rang 1. Le multiplicateur est exprimé en unités, suivies de quatre chiffres. Le cinquième chiffre après la virgule est supprimé et entraîne une augmentation du chiffre précédent d'une unité lorsqu'il atteint au moins 5.

Lorsque le montant de l'indemnité compensatoire, calculé conformément aux alinéas précédents, comporte une fraction de centime, il est arrondi au centime supérieur ou inférieur selon que la fraction atteint ou n'atteint pas 0,5.

Pour l'application de l'alinéa 3, il y a lieu de compter vingt-six jours par mois civil pendant lequel le remplacement n'a pas été effectué. Pour l'application de l'alinéa 4, il y a lieu de compter vingt-six jours par mois civil.

Pour l'application des alinéas 3 et 4, il n'est tenu compte d'aucun jour du premier mois civil incomplet pendant lequel l'employeur n'a pas satisfait à ses obligations.

#### Art. 7

§ 1<sup>er</sup>. Le directeur du bureau de chômage de l'Office national de l'emploi dans le ressort duquel est établie l'entreprise prend toutes les mesures d'exécution et toutes les décisions relatives à l'indemnité visée à l'article 6, alinéas 3 et 4.

de aanvang van het brugpensioen tot en met het einde van de maand waarin de wettelijke pensioenleeftijd zal worden bereikt.

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 aanpassing wordt toegepast vanaf de dag bepaald in artikel 6, 3<sup>o</sup>, 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 na de komma. 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.

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.

#### Art. 7

§ 1. De directeur van het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening in wiens ambtsgebied de onderneming gelegen is, treft alle uitvoeringsmaatregelen en neemt alle beslissingen betreffende de vergoeding bedoeld in artikel 6, derde en vierde lid.



§ 2. Le directeur du bureau de chômage de l'Office national de l'emploi qui, après avoir mis l'employeur en mesure de présenter ses moyens de défense, décide d'exiger une indemnité compensatoire forfaitaire en application de l'article 6, doit notifier sa décision à l'employeur par lettre recommandée à la poste, laquelle est censée être reçue le troisième jour ouvrable qui suit le jour de son dépôt à la poste.

Cette lettre recommandée doit comporter la décision motivée et mentionner le montant de l'indemnité.

§ 3. L'indemnité compensatoire forfaitaire visée au § 1<sup>er</sup> doit être acquittée dans le délai d'un mois à compter du jour de la réception de la lettre recommandée visée au § 2. Elle est acquittée par versement ou virement au compte de chèques postaux de l'Office national de l'emploi, au moyen des formulaires joints à la décision fixant le montant de l'indemnité.

En cas de non-paiement de l'indemnité compensatoire forfaitaire dans le délai fixé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le directeur du bureau de chômage de l'Office national de l'emploi dispose d'un délai de deux mois, à dater de l'expiration de ce délai, pour intenter une action en paiement de l'indemnité compensatoire forfaitaire auprès du tribunal du travail.

Les dispositions du Code judiciaire, notamment la partie IV, livres II et III, sont d'application.

§ 4. Le recours contre la décision du directeur du bureau de chômage doit, à peine de déchéance, être soumis au tribunal du travail compétent, dans le mois de la notification de la décision.

#### Art. 8

Le pourcentage à prendre en considération pour le calcul du montant de l'allocation de chômage est fixé à 60 %.

Le pourcentage est maintenu pendant toute la période couverte par l'indemnité complémentaire.

#### Art. 9

§ 1<sup>er</sup>. On entend par entreprise en difficulté l'entreprise qui enregistre dans les comptes annuels des deux exercices précédant la date de la demande de reconnaissance une perte courante avant impôts, étant entendu que, pour le dernier exercice, cette perte excède le montant des amortissements et réductions de

§ 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 met toepassing van artikel 6, deelt zijn beslissing mee aan de werkgever via een ter post aangetekend schrijven, dat geacht wordt ontvangen te zijn de derde werkdag na de afgifte ervan ter post.

Dit aangetekend schrijven bevat de met redenen omklede beslissing en vermeldt het bedrag van de vergoeding.

§ 3. De in § 1 bedoelde forfaitaire compensatoire vergoeding wordt betaald 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. 9

§ 1. Onder onderneming in moeilijkheden moet 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, met dien verstande dat voor het laatste boekjaar dit

valeur sur frais d'établissement, sur immobilisations incorporelles et corporelles.

L'entreprise présente les comptes annuels des cinq exercices précédant la date de la demande de reconnaissance. Lorsque l'entreprise a été créée depuis moins de cinq ans, seuls les comptes annuels des exercices relatifs à ses années d'existence seront exigés.

Si l'entreprise fait partie de l'entité juridique, économique ou financière qui établit des comptes annuels consolidés, seuls les comptes annuels de cette entité pour les exercices précités sont pris en considération.

§ 2. Il faut entendre par entreprise en restructuration l'entreprise qui remplit une des conditions suivantes :

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

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

Pour les entreprises qui occupent plus de 20 travailleurs et moins de 100 travailleurs, le licenciement collectif doit concerner au moins dix travailleurs.

Pour les entreprises qui occupent plus de 100 travailleurs, le licenciement collectif doit concerner au moins 10 % du nombre de travailleurs occupés.

Une distinction est opérée entre :

a) l'entreprise qui procède à un licenciement collectif concernant au moins 20 % du nombre de travailleurs occupés;

b) l'entreprise qui procède à un licenciement collectif concernant au moins 10 % du nombre de travailleurs occupés;

c) l'entreprise qui occupe 20 travailleurs ou moins, en cas de licenciement d'au moins 6 travailleurs, si elle occupe entre 12 et 20 travailleurs, et d'au moins la moitié des travailleurs si elle occupe moins de 12 travailleurs.

Dans ce dernier cas, l'entreprise applique la procédure prévue à l'article 6 de la convention collective de travail n° 24 précitée du 2 octobre 1975.

verlies het bedrag van de afschrijvingen en de waardevermindering op oprichtingskosten, op immateriële en materiële vaste activa overschrijdt.

De onderneming legt de jaarrekeningen voor 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 welke 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.

§ 2. Onder onderneming in herstructurering moet 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 slechts van toepassing voor zover de onderneming binnen zes maanden na de datum van de erkenning daadwerkelijk is 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 % 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 past de onderneming de procedure bedoeld in artikel 6 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 van 2 oktober 1975 toe.

Pour l'application de ce 1<sup>o</sup>, le nombre de travailleurs occupés est déterminé conformément aux dispositions de l'arrêté royal précité du 24 mai 1976.

De plus, l'entreprise doit avoir procédé effectivement à l'exécution de ce licenciement collectif dans les six mois qui suivent la date de la reconnaissance.

Pour atteindre les pourcentages mentionnés sous a) et b), on assimile à des licenciements les contrats à durée déterminée qui ne sont pas prolongés dans la période de douze mois à dater de la notification du licenciement collectif.

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

L'application de cette disposition est limitée aux entreprises qui occupent au moins 50 % des travailleurs sous contrat de travail d'ouvrier.

§ 3. Sont assimilés aux entreprises en restructuration, les organismes auxquels ne s'applique pas la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et pour lesquels il existe un plan d'assainissement approuvé par le Conseil des ministres ou par un exécutif.

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

Cette demande doit être accompagnée :

— des documents établissant que l'entreprise remplit l'une des conditions visées à l'article 9, § 1<sup>er</sup>, 2 ou 3;

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

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

1<sup>o</sup> au conseil d'entreprise ou, à défaut,

2<sup>o</sup> à la délégation syndicale ou, à défaut,

3<sup>o</sup> au comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ou, à son défaut,

Voor de toepassing van dit 1<sup>o</sup> wordt het aantal tewerkgestelde werknemers vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van het 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 die niet worden verlengd in de periode van twaalf maanden te rekenen vanaf de datum van mededeling van het collectief ontslag, gelijkgesteld met ontslagen.

2<sup>o</sup> De onderneming die, met 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 % 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 % 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 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<sup>o</sup> de ondernemingsraad of bij gebrek daaraan,

2<sup>o</sup> de syndicale afvaardiging, of bij gebrek daaraan,

3<sup>o</sup> het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen, of bij gebrek daaraan,

4° aux représentants des organisations représentatives des travailleurs; le plan de restructuration doit contenir également un plan d'actions positives pour les travailleuses, ainsi que des dispositions prévoyant une nouvelle organisation du temps de travail en vue d'une meilleure répartition du travail disponible au sein de l'entreprise;

— des documents établissant que l'entreprise même a prévu les garanties, en cas de faillite éventuelle, de supporter le coût de l'indemnité complémentaire des prépensionnés, entre l'âge de 55 ans, ou l'âge prévu dans la convention collective de travail qui est d'application, et 59 ans. Cette garantie doit être stipulée au profit du Fonds d'indemnisation des travailleurs en cas de fermeture d'entreprise.

§ 5. Le ministre de l'Emploi peut, pour une période de deux ans au maximum, autoriser les entreprises et les organismes qui ont obtenu la reconnaissance visée au § 4 à appliquer complètement ou partiellement les dispositions prévues aux articles 11 et 12.

Pour la demande de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration, le ministre de l'Emploi peut recueillir préalablement l'avis de la commission consultative constituée à cet effet auprès du service des relations collectives de travail du ministère de l'Emploi en vertu de l'article 9, § 5, de l'arrêté royal du 16 novembre 1990.

§ 6. En cas de non-respect des dispositions prévues au § 2, 1°, du présent article, les sanctions prévues aux articles 6 et 7 du présent arrêté sont applicables.

#### Art. 10

L'obligation de remplacement prévue à l'article 4, § 1<sup>er</sup>, n'est pas applicable aux employeurs, aux entreprises ou aux organismes visés à l'article 9, pour autant que le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de congé du travailleur licencié expire durant la période au cours de laquelle sont applicables tant la convention collective de travail ou l'accord collectif prévoyant l'indemnité complémentaire que l'autorisation visée à l'article 9, § 5.

#### Art. 11

Pour les travailleurs d'une entreprise ou d'un organisme visé à l'article 9, l'âge minimum prévu à l'article 2 peut être abaissé à 55 ans, pour autant que le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de congé du travailleur licencié expire durant la période au cours de laquelle sont applicables tant la convention collective de travail ou l'accord collectif

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;

— de documenten die aantonen dat de onderneming zelf in de waarborgen heeft voorzien om bij eventuele faling de kosten te dekken van de aanvullende vergoeding van de bruggepensioneerden tussen de leeftijd van 55 jaar of de leeftijd voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst die van toepassing is en 59 jaar. De begunstigde van deze waarborg is het Fonds tot vergoeding van de ingeval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers.

§ 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°, zijn de sancties bepaald in de artikelen 6 en 7 van toepassing.

#### Art. 10

De vervangingsverplichting bepaald 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 welke 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 van een onderneming of een instelling bedoeld in artikel 9, kan de minimumleeftijd bepaald in artikel 2 verlaagd worden tot 55 jaar, voor zover de opzeggingstermijn of de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode van de ontslagen werknemer verstrijkt gedurende de periode tijdens welke zowel de collectieve arbeidsovereenkomst of

prévoyant l'indemnité complémentaire que l'autorisation visée à l'article 9, § 5, et à condition que cette dérogation à l'âge soit prévue :

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

2° à défaut, par une convention collective de travail ou un accord collectif conclus en vue de l'application de la présente loi et approuvés par le ministre de l'Emploi et du Travail.

La dérogation quant à l'âge minimum n'est toutefois accordée que sur décision du ministre en la matière, après avis de la commission consultative visée à l'article 9, § 5, alinéa 2 :

a) en dessous de 58 ans pour les entreprises ou les organismes visés à l'article 9, § 2, 1° b);

b) en dessous de 56 ans pour les entreprises ou les organismes visés à l'article 9, § 2, 1° a) et c), § 2, 2°, et § 3;

c) en dessous de 58 ans pour les entreprises visées à l'article 9, § 1<sup>er</sup>, qui ont introduit une demande de reconnaissance comme entreprise en difficulté après le 31 décembre 2005.

#### Art. 12

L'indemnité visée à l'article 3 n'est pas considérée comme rémunération pour l'application de l'article 46 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 précité.

#### Art. 13

Toute forme d'activité non rémunérée relative aux biens propres, y compris notamment les travaux d'entretien, d'aménagement et de plus-value apportés à ces biens, même lorsque cette activité peut être intégrée dans le courant des échanges économiques de biens et de services effectués par les travailleurs visés à l'article 2, pour leur propre compte et sans but lucratif, n'est pas considérée comme activité professionnelle pour l'application de l'article 45, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991.

Les articles 45, alinéa 2, 48 et 50 de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991 ne s'appliquent pas à l'activité non rémunérée exercée par les travailleurs visés à l'alinéa 1<sup>er</sup>, pour autant que cette activité réponde aux conditions déterminées par le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions.

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 vastgelegd is :

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

2° bij gebrek daaraan, in een collectieve arbeidsovereenkomst of collectief akkoord gesloten voor de inwerkingtreding van deze wet en door de minister van Tewerkstelling en Arbeid goedgekeurd.

De afwijking op de minimumleeftijd wordt evenwel slechts toegekend na een beslissing terzake van de Minister op advies van de adviescommissie bedoeld in artikel 9, § 5, tweede lid :

a) onder de 58 jaar voor de ondernemingen of instellingen bedoeld in artikel 9, § 2, 1° b);

b) onder de 56 jaar voor de ondernemingen of instellingen bedoeld in artikel 9, § 2, 1° a) en c), § 2, 2°, en § 3;

c) onder de 58 jaar voor de ondernemingen bedoeld in artikel 9, § 1, die een aanvraag tot erkenning als onderneming in moeilijkheden hebben ingediend na 31 december 2005.

#### Art. 12

De vergoeding bedoeld in artikel 3 wordt, voor de toepassing van artikel 46 van het voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991 niet als loon beschouwd.

#### Art. 13

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 2, voor eigen rekening en zonder winstoogmerk uitgeoefend wordt, wordt voor de toepassing van artikel 45, eerste lid, 1°, 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, voor zover die activiteit beantwoordt aan de voorwaarden voor zover door de minister van Tewerkstelling en Arbeid.

## Art. 14

§ 1<sup>er</sup>. Le travailleur visé à l'article 2 qui, pour raison d'incapacité au travail, peut bénéficier d'une indemnité en vertu d'un régime d'assurance maladie-invalidité, et qui n'y renonce pas, ne peut, pendant la période couverte par cette indemnité, bénéficier des dispositions de la présente loi.

Par indemnité, il y a lieu d'entendre les indemnités dues :

1° en vertu d'un régime d'assurance maladie-invalidité belge;

2° en vertu d'un régime d'assurance maladie-invalidité étranger en raison d'une incapacité de travail ne résultant pas d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, lorsque le travailleur est considéré comme inapte au travail au sens de la législation belge en matière d'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, par le directeur du bureau de chômage de l'Office national de l'emploi, après avis du médecin affecté à ce bureau.

Peut toutefois bénéficier des dispositions de la présente loi, le travailleur visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, qui est considéré comme apte au travail. Dans ce cas, l'article 130 de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991 est applicable.

§ 2. Ne peut pas bénéficier des dispositions de la présente loi, le travailleur visé à l'article 2 qui reçoit une indemnité en conséquence d'une incapacité temporaire de travail, totale ou partielle, conformément à la législation belge relative à la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail ou des maladies professionnelles.

Si le travailleur a été déclaré en incapacité de travail permanente conformément à la législation précitée, il peut bénéficier des dispositions de la présente loi.

Peut bénéficier des dispositions de la présente loi, le travailleur visé à l'article 2 qui perçoit une indemnité accordée en vertu d'une législation étrangère relative aux accidents de travail, aux accidents survenus sur le chemin du travail ou aux maladies professionnelles, à condition que ce travailleur soit considéré par le directeur du bureau de chômage, sur avis du médecin affecté au bureau de chômage, comme apte au travail au sens de la législation belge en matière d'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité.

## Art. 14

§ 1. De werknemer bedoeld in artikel 2, 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 deze wet niet genieten.

Onder vergoeding dient te worden verstaan de vergoedingen verschuldigd :

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

2° krachtens een buitenlandse regeling inzake ziekte- en invaliditeitsverzekering 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 eerste lid, 2°, die als arbeidsgeschikt beschouwd wordt, genieten van de bepalingen van deze wet. In dit geval, is artikel 130 van het voornoemd koninklijk besluit van 25 november 1991 van toepassing.

§ 2. Kan het voordeel van de bepalingen van deze wet niet genieten, de werknemer bedoeld in artikel 2, 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.

Wanneer de werknemer blijvend arbeidsongeschikt is verklaard overeenkomstig de voormelde wetgeving, kan hij het voordeel van de bepalingen van deze wet genieten.

De werknemer bedoeld in artikel 2 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 deze wet, 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.

Art. 15

La présente loi entre en vigueur le 31 août 2005.  
13 septembre 2004.

Art. 15

Deze wet treedt in werking op 31 augustus 2005.  
13 september 2004.

Annemie VAN de CASTEELE.  
Stefaan NOREILDE.