

**Koninklijk besluit van 9 maart 2006
betreffende het activerend beleid
bij herstructurerings
(B.S. 31.03.2006)**

Gewijzigd bij: (1) koninklijk besluit van [10 november 2006 tot wijziging van het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructurerings, inzake de voorwaarden tot gelijkstelling van een tewerkstellingscel opgericht door een Gewest met een federale tewerkstellingscel] (B.S.07.12.2006)

(2) koninklijk besluit van [28 maart 2007 tot wijziging van het koninklijke besluit van 16 juli 2004 tot bevordering van de tewerkstelling van werknemers ontslagen in het kader van herstructurerings en van diverse koninklijke besluiten genomen in uitvoering van het generatiepact] (B.S.06.04.2007)

HOOFDSTUK I - Definities.

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

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

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

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

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

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

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

7° de Rijksdienst : de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening;

8° [nieuwe werkgever : iedere werkgever andere dan de werkgever van de betrokken onderneming in herstructurering(2)];

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

§ 2. In afwijking van § 1, 2° is dit besluit niet van toepassing op de werkgever die :
1° afhangt van het paritair comité voor stads- en streekvervoer of van één van de paritaire subcomités van dit paritair comité;

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

HOOFDSTUK II. - De werkgever in herstructurering.

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

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

2° de werkgever vraagt, om te kunnen overgaan tot het ontslag van sommige werknemers in het kader van het brugpensioen op een leeftijd lager dan de normaal in de onderneming geldende brugpensioenleeftijd, bij de Minister van Werk de erkenning als onderneming in moeilijkheden of als onderneming in herstructurering voor toepassing van afdeling 3bis van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen, waarbij inzonderheid voldaan is aan de voorwaarden bedoeld in artikel 12quinquies, § 4, van dat besluit.

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

Art. 3. Voor toepassing van de wet en van artikel 2 wordt onder collectief ontslag verstaan het ontslag, door de werkgever die, overeenkomstig de procedure bepaald bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 van 2 oktober 1975 betreffende de procedure van inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot het collectief ontslag en bij het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag, overgaat tot een collectief ontslag, voor zover :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

HOOFDSTUK IV. - De tewerkstellingscel.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1° ofwel de onderneming minder dan 100 werknemers tewerkstelt;

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

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

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

[§ 3. Voor wat betreft het Waals Gewest wordt een reconversiecel, zoals voorzien bij het decreet van 29 januari 2004 betreffende het begeleidingsplan van reconversies gelijkgesteld met de tewerkstellingscel, bedoeld in artikel 5, in zoverre de werkgever deelneemt aan de reconversiecel.

Bij gebreke van de oprichting van een reconversiecel, zoals bedoeld in het eerste lid, dient de werkgever over te gaan tot het oprichten van een tewerkstellingscel in toepassing van dit besluit.

§ 4. Wat het Vlaams Gewest betreft wordt de deelname aan een tewerkstellingscel opgericht door de VDAB overeenkomstig artikel 5, § 1, 2°, d) van het decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap « Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding » gelijkgesteld met de deelname aan een tewerkstellingscel zoals bedoeld in artikel 5.

Bij gebreke van de oprichting van een tewerkstellingscel zoals bedoeld in het eerste lid, dient de werkgever over te gaan tot het oprichten van een tewerkstellingscel in toepassing van dit besluit.

§ 5. Voor wat betreft het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wordt de deelname aan een tewerkstellingscel, opgericht krachtens de bepalingen van artikel 4 van de Ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van de Brusselse gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling en gezamenlijk beheerd door die Dienst en de in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voor de beroepsopleiding bevoegde diensten, gelijkgesteld met de deelname aan een tewerkstellingscel zoals bedoeld in artikel 5.

Bij gebreke van de oprichting van een tewerkstellingscel zoals bedoeld in het eerste lid, dient de werkgever over te gaan tot het oprichten van een tewerkstellingscel in toepassing van dit besluit.

§ 6 Bij toepassing van § 3, § 4 en § 5 van dit artikel kan, in afwijking van artikel 5, tweede lid, voor wat de samenstelling van de tewerkstellingscel betreft, de werkgever in herstructurering vertegenwoordigd worden door één of meerdere representatieve werkgeversorganisaties, indien :

1° ofwel de onderneming minder dan 100 werknemers tewerkstelt;

2° ofwel de onderneming overgaat tot het collectief ontslag van minder dan 20 werknemers.(1)]

HOOFDSTUK V. - De procedure.

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

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

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

Dit onderhoud heeft inzonderheid tot doel :

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

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

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

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

§ 3. Indien de werknemer zijn beslissing niet heeft meegedeeld binnen de termijn bedoeld in § 2, moet de werkgever in herstructurering de werknemer bij aangetekende brief een tweede maal uitnodigen tot een onderhoud.

De werkgever moet deze tweede uitnodiging versturen :

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

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

De uitnodiging en het onderhoud moeten gebeuren conform de bepalingen van § 1. De werknemer die wil genieten van de diensten van de tewerkstellingscel moet, uiterlijk de zevende werkdag volgend op de dag waarop het tweede onderhoud plaatsvond of was voorzien, de werkgever in herstructurering schriftelijk inlichten van zijn beslissing aangaande zijn deelname aan de tewerkstellingscel.

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

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

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

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

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

§ 6. [De directeur van de tewerkstellingscel die in toepassing van de vorige paragraaf de beslissing ontving van de werknemer om zich in te schrijven bij deze tewerkstellingscel, schrijft deze werknemer in in die cel op de dag na die waarop de arbeidsovereenkomst met deze werknemer effectief verbroken werd(2)].

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

Indien de werknemer bedoeld in het vorige lid de directeur schriftelijk meedeelt dat hij zich alsnog wenst in te schrijven in de tewerkstellingscel, schrijft de directeur van de

tewerkstellingscel deze werknemer in op de dag waarop de werknemer zijn beslissing heeft meegedeeld. De directeur deelt dit mee aan de werkgever.

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

[De werknemer moet gedurende zes maanden, gerekend van datum tot datum, ingeschreven blijven in de tewerkstellingscel. Tewerkstellingsperiodes worden gelijkgesteld met een periode van inschrijving(2)].

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

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

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

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

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

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

[Het bedrag van de maandelijkse inschakelingsvergoeding wordt vastgesteld op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en wordt op dezelfde wijze berekend als de opzeggingsvergoeding die verschuldigd zou zijn geweest(2)].

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

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

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

waarbij :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

zelfstandige in hoofdberoep of een activiteit als loontrekkende bij een nieuwe werkgever uitoefende.

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

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

HOOFDSTUK VI. - Wijzigingsbepalingen.

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

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

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

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

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

HOOFDSTUK VII. - Slotbepalingen.

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

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

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