

**Koninklijk besluit van 16 juli 2004
tot bevordering van de tewerkstelling van werknemers
in het kader van herstructurerings
(B.S. 06.08.2004)**

Gewijzigd bij: (1) 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 1. Definities en inleidende bepalingen.

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

1° onderneming : de technische bedrijfseenheid, zoals dit begrip is omschreven in artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en in de uitvoeringsbesluiten van deze wet;

2° onderneming in herstructurering : de onderneming die als zodanig wordt erkend door de minister van Werk, overeenkomstig artikel 2;

3° outplacementbegeleiding : het geheel van begeleidende diensten en adviezen die in opdracht van een werkgever door een derde, hierna genoemd dienstverlener, 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.[De outplacementbegeleiding moet minstens voldoen aan de kwaliteitsvereisten voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad op 10 juli 2002(1)];

4° outplacementkost : de aan de outplacementbegeleiding verbonden kosten die ten laste zijn van de werkgever en als dusdanig aan hem gefactureerd worden door de dienstverlener;

5° [tewerkstellingscel : het samenwerkingsverband dat is samengesteld conform de artikelen 5, tweede en volgende leden van het koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructurerings. Indien de werkgever verplicht is een tewerkstellingscel op te richten in toepassing van het voormelde koninklijk besluit van 9 maart 2006 kan toepassing gemaakt worden van artikel 8 van dat voormelde koninklijk besluit van 9 maart 2006 op de tewerkstellingscellen opgericht in toepassing van dit besluit(1)];

6° dienstverlener : het openbaar of privaat bureau, gespecialiseerd in het verstrekken van outplacementbegeleiding, erkend overeenkomstig de van kracht zijnde reglementering in het gewest waar het bureau zijn exploitatiezetel heeft, waarmee de onderneming in herstructurering een overeenkomst afsloot;

7° [werknemer ontslagen in het kader van een herstructurering : de werknemer van wie de arbeidsovereenkomst met de onderneming in herstructurering werd beëindigd door kennisgeving

van de opzegging of wiens arbeidsovereenkomst werd beëindigd zonder opzeggingstermijn, voor zover de volgende voorwaarden gelijktijdig vervuld zijn :

- de kennisgeving van de opzegging of de beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft plaats tijdens de geldigheidsperiode van de erkenning bedoeld in artikel 2, §§ 3, of 4;
- in geval van opzeg, vangt de opzeggingstermijn aan tijdens de geldigheidsperiode van de erkenning bedoeld in artikel 2, §§ 3, of 4;
- de werknemer wordt uiterlijk twee maanden na de effectieve beëindiging van de arbeidsovereenkomst ingeschreven bij de tewerkstellingscel voor het volgen van een outplacementbegeleiding(1);

8° [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 afgesloten in de Nationale Arbeidsraad op 2 oktober 1975(1)];

9° de Rijksdienst : de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening;

10° [nieuwe werkgever : iedere werkgever andere dan de werkgever van de betrokken onderneming in herstructurering(1)].

11° [de kennisgeving van het collectief ontslag : de kennisgeving van het collectief ontslag aan de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst zoals bedoeld in artikel 7 van het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag(1)].

Art. 2. § 1. Voor toepassing van dit besluit kan een onderneming worden erkend als onderneming in herstructurering op voorwaarde dat zij :

1) voldoet aan de voorwaarden bedoeld in art. 9, § 2, 1° of § 3, van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen;

2) voldoet aan de voorwaarden van artikel 6 van het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag;

3) participeert in een tewerkstellingscel;

4)[...(1)]

[De onderneming bedoeld in het vorige lid kan een bijkomende erkenning genieten indien hij bewijst dat hij aan alle werknemers betrokken bij het collectief ontslag zoals bedoeld in artikel 9, § 2, 1°, van het voormelde besluit van 7 december 1992, ongeacht hun leeftijd, schriftelijk het recht heeft aangeboden zich in te schrijven in de tewerkstellingscel en een schriftelijk outplacementaanbod heeft gedaan aan alle werknemers die zich effectief hebben ingeschreven(1)].

§ 2. Teneinde een erkenning te bekomen als onderneming in herstructurering moet de werkgever een behoorlijk gemotiveerde aanvraag indienen bij de Minister van Werk.

Deze aanvraag moet vergezeld zijn van de nodige documenten die aantonen dat de onderneming voldoet aan de voorwaarden bedoeld in § 1. De aanvraag bevat onder meer de noodzakelijke gegevens aangaande de samenstelling en werking van de tewerkstellingscel, de identiteit van de dienstverlener en de verbintenissen die de onderneming in herstructurering in het kader van de outplacementbegeleiding aangaat.

Na ontvangst van het volledige dossier wordt de aanvraag ingeschreven op de agenda van de eerstvolgende vergadering van de adviescommissie brugpensioen, die ter zitting advies verleent. Het advies wordt onverwijld voor uiteindelijke beslissing overgemaakt aan de Minister van Werk. De Minister van Werk licht de onderneming in herstructurering, de tewerkstellingscel, de dienstverlener, de bevoegde publieke dienst voor arbeidsbemiddeling en de Rijksdienst in over de genomen beslissing.

§ 3. [De erkenningsbeslissing vermeldt naar gelang van het geval expliciet :

- ofwel dat de onderneming enkel voldoet aan de voorwaarden van § 1, eerste lid;
- ofwel dat de onderneming aan alle voorwaarden van § 1 voldoet en bijgevolg een bijkomende erkenning geniet.

De erkenning gaat in vanaf de kennisgeving van het collectief ontslag en wordt verleend voor een maximale periode van 2 jaar, gerekend van datum tot datum(1)].

§ 4 [De onderneming die is erkend als zijnde in herstructurering in toepassing van artikel 12sexies, § 1, van het voormelde koninklijk besluit van 7 december 1992, wordt automatisch erkend als onderneming in herstructurering voor de toepassing van § 1, eerste lid.

In afwijking van § 3 is de erkenningsperiode in dat geval gelijk aan de periode gedurende dewelke de onderneming is erkend in toepassing van artikel 12sexies, § 1 van het voormelde koninklijk besluit van 7 december 1992(1)].

Art. 3. [De werknemers die zijn ingeschreven bij de tewerkstellingscel bedoeld in artikel 5 van het voormelde koninklijk besluit van 9 maart 2006, en die zich nog niet hebben ingeschreven in de tewerkstellingscel bedoeld in artikel 1, 5°, van dit besluit, worden geacht ingeschreven te zijn in de de tewerkstellingscel bedoeld in artikel 1, 5°, van dit besluit vanaf de datum bedoeld in artikel 10, § 6, van het voormelde koninklijk besluit van 9 maart 2006.

De werknemers niet bedoeld in het eerste lid, worden door de directeur van de tewerkstellingscel ingeschreven bij de tewerkstellingscel vanaf de datum waarop zij hun werkgever schriftelijk hebben gevraagd ingeschreven te worden.

De tewerkstellingscel is er op straffe van verval toe gehouden het hoofdbestuur van de Rijksdienst, uiterlijk binnen de maand, gerekend van datum tot datum, na de beslissing tot erkenning bedoeld in artikel 2, de lijst te bezorgen met de identiteitsgegevens, alsook de datum van inschrijving bij de tewerkstellingscel, van alle werknemers ontslagen in het kader van een herstructurering en reeds ingeschreven bij de tewerkstellingscel. De tewerkstellingscel deelt eveneens de gegevens mee die de Rijksdienst moeten toelaten om de voorwaarden vervat in artikel 1, 7°, te controleren.

De tewerkstellingscel is er op straffe van verval toe gehouden het hoofdbestuur van de Rijksdienst, uiterlijk binnen de maand, gerekend van datum tot datum, na de inschrijving bij de tewerkstellingscel, de lijst te bezorgen met de identiteitsgegevens, alsook de datum van inschrijving bij de tewerkstellingscel, van alle werknemers ontslagen in het kader van een herstructurering en ingeschreven bij de tewerkstellingscel na het einde van de maand bedoeld in het vorige lid. De tewerkstellingscel deelt eveneens de gegevens mee die de Rijksdienst moeten toelaten om de voorwaarden vervat in artikel 1, 7°, te controleren.

De tewerkstellingscel is er daarna toe gehouden het hoofdbestuur van de Rijksdienst onverwijld in kennis te stellen van alle wijzigingen die betrekking hebben op de gegevens van de werknemers die vermeld staan op de lijsten bedoeld in de vorige leden.

De Rijksdienst bepaalt wat dient verstaan onder identiteitsgegevens, alsook de modaliteiten van deze gegevenstransmissie(1)].

Art. 4. [Na ontvangst van de goedkeuring door de Minister van Werk bedoeld in artikel 2 en na controle van de voorwaarden vervat in artikel 1, 7°, bezorgt de Rijksdienst spontaan aan de werknemer ontslagen in het kader van een herstructurering bij diens eerste inschrijving op de lijst bedoeld in artikel 3 een "verminderingskaart herstructureren", met een geldigheidsduur vanaf de datum van de aankondiging van het collectief ontslag tot twaalf maanden, gerekend van datum tot datum, volgend op de datum van de inschrijving bij de tewerkstellingscel(1)].

[In afwijking van het vorige lid is de werknemer niet gerechtigd op een "verminderingskaart herstructureren" indien de volgende voorwaarden gelijktijdig vervuld zijn :

1° op de datum van inschrijving in de tewerkstellingscel is hij minder dan 45 jaar;

2° de onderneming voldoet niet aan de voorwaarde bedoeld in artikel 2, § 1, tweede lid(1)].

De werknemer ontslagen in het kader van een herstructurering heeft in het kader van die herstructurering slechts eenmaal recht op een verminderingskaart herstructureren.

De verminderingskaart herstructureren is geldig bij elke nieuwe werkgever. Gedurende zijn geldigheidsperiode, kan de werknemer steeds een kopie van de verminderingskaart herstructureren krijgen.

Het model en de inhoud van de verminderingskaart herstructureren worden vastgesteld door de Rijksdienst.

De Rijksdienst bezorgt de gegevens betreffende de verminderingskaarten herstructureren aan de instellingen belast met de inning en de invorderingen van de sociale zekerheidsbijdragen(1)].

HOOFDSTUK 2. - Tussenkost in outplacementkost van de werkgever in herstructurering.

Afdeling 1 - voorwaarden voor tussenkost.

Art. 5. [De onderneming in herstructurering die voldoet aan de voorwaarde van artikel 2, § 1, tweede lid, kan een tegemoetkoming krijgen in de outplacementkost voor een werknemer

ontslagen in het kader van een herstructurering aan wie een verminderingkaart werd uitgereikt voor zover deze werknemer tijdens de geldigheidsperiode van deze verminderingkaart gedurende minstens 120 kalenderdagen verbonden is geweest door één of meerdere arbeidsovereenkomsten met één of meerdere nieuwe werkgevers(1)].

Afdeling 2 - Bedrag van tussenkomst.

Art. 6. De terugbetaling van de outplacementkost bedoeld in artikel 5 is beperkt tot de outplacementkost voor de outplacementbegeleiding die plaatsvond tussen de datum van inschrijving van de werknemer bij de tewerkstellingscel en de laatste geldigheidsdag van de [verminderingkaart(1)].

Onverminderd de toepassing van het vorige lid is de tegemoetkoming in de outplacementkost beperkt tot de werkelijk gemaakte outplacementkost, waaronder verstaan wordt de outplacementkost die de dienstverlener via de tewerkstellingscel aan de werkgever factureert, en die de werkgever niet kan verhalen op een andere instantie of organisme, privaat of publiek, inzonderheid een Gewest, een Gemeenschap, een sectorfonds of een fonds voor bestaanszekerheid.

Art. 7. De tegemoetkoming in de outplacementkost bedoeld in artikel 5 is voor elke werknemer ontslagen in het kader van een herstructurering beperkt tot maximaal euro 1.800.

Afdeling 3 - Procedure voor terugbetaling van de tussenkomst.

Art. 8. § 1. Na afloop van de geldigheidsduur van de verminderingkaart B ziet de Rijksdienst voor elke werknemer aan wie een [verminderingkaart(1)] werd uitgereikt na of voldaan is aan de voorwaarden van artikel 5. De Rijksdienst baseert zich hierbij op de tewerkstellingsgegevens zoals door de nieuwe werkgevers aangegeven bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. Na het nazicht bedoeld in het vorige lid deelt de Rijksdienst aan de onderneming in herstructurering mee of deze al dan niet in aanmerking komt voor terugbetaling van de outplacementkost.

§ 2. Na ontvangst van de mededeling bedoeld in § 1, tweede lid, doet de onderneming in herstructurering die terugbetaling wenst te bekomen van de outplacementkost voor de werknemers die voorkomen op de bedoelde mededeling, hiertoe aan aanvraag bij het hoofdbestuur van de Rijksdienst.

Deze aanvraag vermeldt voor elke werknemer het terug te betalen bedrag aan outplacementkost, vastgesteld overeenkomstig de artikelen 6 en 7.

Art. 9. De Rijksdienst gaat voor de werknemers voor wie de terugbetaling wordt gevraagd na of deze overeenkomstig de vroegere mededeling van de Rijksdienst aan de onderneming in herstructurering voldoen aan de voorwaarden voor terugbetaling van de tussenkomst. De Rijksdienst gaat na of het teruggevorderde bedrag aan outplacementkost werd vastgesteld overeenkomstig de artikelen 6 en 7.

De dienstverlener is gehouden de Rijksdienst, op eenvoudig verzoek, voor elke werknemer ontslagen in het kader van een herstructurering, een afschrift te bezorgen van de aan de onderneming in herstructurering gefactureerde outplacementkost.

De tewerkstellingscel is gehouden de Rijksdienst, op eenvoudig verzoek, alle inlichtingen te verstrekken die de Rijksdienst van nut kunnen zijn bij de verificatie van de aanvraag van de onderneming in herstructurering.

Art. 10. De Rijksdienst betaalt, na verificatie, het terugbetaalbare bedrag terug aan de onderneming in herstructurering, uiterlijk binnen de 3 maanden na de aanvraag bedoeld in artikel 8, § 2, eerste lid.

Voor de werknemers waarvoor de Rijksdienst beslist niet te kunnen overgaan tot terugbetaling of slechts te kunnen overgaan tot een lager bedrag dan datgene wat de onderneming in herstructurering vroeg in haar aanvraag, deelt de Rijksdienst dit haar mede bij gemotiveerde beslissing.

De onderneming in herstructurering kan, indien hij de beslissing van de Rijksdienst betwist, binnen de maand na ontvangst van deze beslissing, het dossier terugsturen naar de Rijksdienst vergezeld van de motieven van betwisting. De Rijksdienst neemt een definitieve beslissing binnen de maand na kennisname van de motieven van de onderneming in herstructurering.

HOOFDSTUK 3. - Vermindering van de persoonlijke bijdrage van sociale zekerheid aan de werknemer ontslagen in het kader van een herstructurering.

Art. 11. Het opschrift van het koninklijk besluit van 17 januari 2000 tot uitvoering van artikel 2 van de wet van 20 december 1999 tot toekenning van een vermindering van de persoonlijke bijdragen van sociale zekerheid aan werknemers met lage lonen, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 7 april 2000, 26 juni 2000 en 13 januari 2003 wordt aangevuld als volgt :
" en aan sommige werknemers die het slachtoffer waren van een herstructurering. "

Art. 12. In artikel 1 van hetzelfde besluit, worden volgende wijzigingen aangebracht :

1° In § 1 worden tussen de woorden " artikel 2 " en " van de wet van 20 december 1999 " de woorden " en 3bis " ingevoegd;

2° In § 1, worden tussen de woorden " werknemers met lage lonen " en " , wordt verstaan " de woorden " en aan sommige werknemers die het slachtoffer waren van een herstructurering " ingevoegd;

3° een § 3 wordt ingevoegd, luidende als volgt :

" De werknemers bedoeld in artikel 3bis van de voornoemde wet van 20 december 2000 bekomen een forfaitaire vermindering van de persoonlijke bijdragen van 133,33 euro per maand gedurende de periode van hun tewerkstelling tijdens de geldigheidsduur van de verminderingskaart herstructureringen B, zoals bedoeld in artikel 4, § 2, van het koninklijk besluit van 16 juli 2004 tot bevordering van de tewerkstelling van werknemers ontslagen in het

kader van herstructureringen. Voor handarbeiders wordt het bedrag van 133,33 euro vermenigvuldigd met 1,08.

Bij voltijdse werknemers met onvolledige prestaties en bij deeltijdse werknemers wordt de forfaitaire vermindering van de persoonlijke bijdragen bedoeld in het vorig lid bekomen door de forfaitaire vermindering te vermenigvuldigen met euro. "

4° een § 4 wordt ingevoegd, luidende als volgt :

" De verminderingsbedragen bedoeld in § 2, 2° en § 3, mogen de verschuldigde persoonlijke bijdragen niet overschrijden. In het geval van overschrijding wordt het bedrag aan verminderingen beperkt tot de verschuldigde persoonlijke bijdragen, eerst op de vermindering bedoeld in § 3, daarna op de vermindering bedoeld in § 2, 2° . "

HOOFDSTUK 4. - Vermindering van de werkgeversbijdrage voor sociale zekerheid bij aanwerving van een werknemer ontslagen in het kader van een herstructurering.

Art. 13. In Titel III van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van Titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen, wordt een nieuw hoofdstuk VII ingevoegd, luidend als volgt :

" HOOFDSTUK VII. – Herstructureringen

Art. 28/1. Een doelgroepvermindering voor herstructureringen ten belope van een forfaitair bedrag G2 wordt toegekend tijdens de duur van de geldigheid van de verminderingsskaart herstructureringen B, zoals bedoeld in artikel 4, § 2, van het koninklijk besluit van 16 juli 2004 tot bevordering van de tewerkstelling van werknemers ontslagen in het kader van herstructureringen. "

HOOFDSTUK 5. - Slotbepalingen.

Art. 14. [De Nationale Arbeidsraad maakt jaarlijks een evaluatie van de toepassing van dit besluit en kan de daartoe vereiste statistische gegevens opvragen bij de Rijksdienst, de instellingen belast met de inning en de invorderingen van de sociale zekerheidsbijdragen en de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg(1)].

Art. 15. Ingeval de tewerkstellingscel wordt opgericht vóór 1 juli 2004 en op die datum nog werkzaam is, en voor zover is voldaan aan de voorwaarden bepaald in artikel 2 en 3, kan de werknemer ontslagen in het kader van een herstructurering die in dienst treedt bij een nieuwe werkgever vóór 1 juli 2004, op vertoon van een afschrift van de arbeidsovereenkomst een verminderingsskaart herstructureringen B bekomen, met, in afwijking van artikel 4, § 2, een geldigheidsduur vanaf 1 juli 2004 tot en met 31 maart 2005.

In geval de tewerkstellingscel wordt opgericht vóór 1 juli 2004 en op die datum nog werkzaam is, en voor zover is voldaan aan de voorwaarden bepaald in artikel 2 en 3, kan de werknemer ontslagen in het kader van een herstructurering en die bij de tewerkstellingscel is ingeschreven vóór 1 juli 2004, maar op 1 juli 2004 nog niet in dienst is getreden bij een nieuwe werkgever, in

afwijking van artikel 4, § 1, de eerste maal een "verminderingkaart herstructureren A" bekomen met een geldigheidsduur vanaf 1 juli 2004 tot de laatste dag van het kwartaal waarin de verminderingkaart wordt afgeleverd.

Art. 16. Dit koninklijk besluit treedt in werking op 1 juli 2004.

Treden eveneens in werking op 1 juli 2004 :

artikel 353bis van de programmawet (I) van 24 december 2002;

artikelen 26, 27 en 28 van de programmawet van 22 december 2003.

Art. 17. De Minister van Werk en de Minister van Sociale Zaken zijn belast met de uitvoering van dit besluit.