

Arbeidsrecht

Herstructureren na het Generatiepact

Bruno BLANPAIN
advocaat-vennoot Marx Van Ranst Vermeersch & Partners

I. Inleiding

Herstructurerings zijn van alle tijden. Ze zijn noodzakelijk voor de modernisering van de economie. Zulks wil niet zeggen dat men niet hoeft in te grijpen om de sociale gevolgen van de massale toevloed van werklozen naar aanleiding van een collectief ontslag respectievelijk sluiting op te vangen.

Onze overheid bezit sinds de goedkeuring van de in onze geschiedenisboeken vermaarde Eenheidswet van februari 1961 de mogelijkheid om middels KB het collectief ontslag van werknemers afhankelijk te stellen aan een voorafgaande goedkeuring¹. De regering Tindemans I heeft pas 15 jaar later van de mogelijkheid die deze wet bood, gebruik gemaakt door middel van het KB van 24 mei 1976².

Tezamen met de CAO nr 24³ implementeert dit KB Richtlijn 75/129 betreffende het collectief ontslag in het Belgisch recht en legt vooral een procedure van voorafgaande informatie en consultatie op. Wij herinneren ons nog allen levendig -alsof het nog gisteren was- de sluiting van Renault Vilvoorde in het voorjaar 1997. Niet omdat Renault geen aanvaardbaar sociaal plan heeft genoteerd. Wel omdat Schweitzer de informatie en consultatie procedure aan zijn laars heeft gelapt en hiervoor dan ook door de correctionele rechtbank te Brussel werd veroordeeld.

Tot voor kort was naar aanleiding van een collectief ontslag de enige bekommernis van de vakbonden om het aantal “naakte ontslagen” te beperken. Het brugpensioen of een canada dry regeling met de uitstoot van oudere werknemers werd hierdoor een geïnstitutionaliseerde praktijk.

Op honderd mensen met arbeidsleeftijd (15-64 jaar) zijn er in België slechts 60 actief. Dit zijn er 4 minder dan het Europese gemiddelde en hiermee bekleden wij met betrekking tot onze activiteitsgraad, de 3^e laatste plaats in het Europese peloton.

¹ Wet van 14 februari 1961 voor economische expansie, sociale vooruitgang en financieel herstel, B.S. 15 februari 1961, artikels 18 en 19: Tegen deze wet ging de socialistische vakbond hevig tekeer. Een nationale staking werd afgekondigd die uiteindelijk mislukte. Op 13 januari 1961 werd de wet door het parlement goedgekeurd. De coalitie van liberalen en katholieken was het evenwel niet eens over de concrete uitvoering van de wet. De liberale ministers namen op 17 februari 1961 dus kort na de publicatie van de wet in blok ontslag bij de Koning.

² KB van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag, B.S., 17 september 1976 voor het laatst gewijzigd door het KB van 30 maart 1998, B.S., 25 april 1998;

³ Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 van 2 oktober 1975 betreffende de procedure van inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot het collectief ontslag, geratificeerd door de KB van 21 januari 1976, B.S. van 17 februari 1976, voor het laatst gewijzigd door CAO nr. 24 quater van 21 december 1993, B.S., geratificeerd door het KB van 28 februari 1994, B.S., 15 maart 1994;

In functie van de strategische doelstellingen zoals bepaald door de EU top in Lissabon van maart 2000, dienen wij met zijn allen tegen 2010 een activiteitsgraad van 70% te bereiken.

Een eerste aanzet tot ommekeer werd afgesproken naar aanleiding van de werkgelegenheidsconferentie van 2003. Er werd een facultatief stelsel ontwikkeld dat zowel de onderneming als de werknemers aanmoedigt om meer te investeren in herplaatsing.

Met het generatiepact zegt onze overheid een bijkomende stap te hebben gezet door werkgever, vakbonden en personeel te sensibiliseren om te investeren in arbeidsherverdeling, door middel van deeltijdse formules van tijdskrediet en herplaatsingsinitiatieven.

Het buzzwoord werd “activering” van de werklozen en meer in het bijzonder deze werknemersgroep boven de 45 jaar die door een collectief ontslag getroffen waren. Voortaan kan de brugpensioenleeftijd alleen verlaagd worden indien een tewerkstellingscel wordt opgericht in uitvoering van de naar aanleiding van het sociaal overleg overeengekomen begeleidingsmaatregelen.

II. Toepassingsgebied

§1. Werkgevers

De Generatiepactwet verwijst in zijn hoofdstuk met betrekking tot het activerend beleid naar aanleiding van herstructureringen voor zijn toepassingsgebied naar de CAO-wet⁴. Hij is derhalve van toepassing op de werkgever in de privé-sector die⁵:

- Is overgegaan tot de aankondiging van een collectief ontslag;
- Wenst over te gaan tot ontslag van sommige werknemers in het kader van een brugpensioen;
- Wenst dat het brugpensioen zou ingaan op een leeftijd die lager ligt dan de normaal in de onderneming geldende brugpensioenleeftijd.

⁴ Artikel 31 van de Wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, B.S., 30 december 2005, ed. 2; Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, B.S., 15 januari 1969, laatst gewijzigd bij de Programmawet van 22 december 2003, B.S., 31 december 2003;

⁵ Artikel 2 van het KB van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructureringen, B.S., 31 maart 2006

§2. De werknemers

Het activerend beleid bij herstructureringsen is slechts van toepassing op werknemers die op het ogenblik van de intentieverklaring tot collectief ontslag van de werkgever ten minste één jaar ononderbroken dienstanciënniteit hebben⁶.

Daarenboven dienen zij aan de volgende cumulatieve voorwaarden te voldoen⁷:

- 1° Tewerkgesteld zijn bij een werkgever in herstructurering;
- 2° Ontslagen worden in het kader van het collectief ontslag, zoals bedoeld in artikel 3;
- 3° Ontslagen worden 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 bruggensioen;
- 4° Minstens 45 jaar oud zijn op het ogenblik van de aankondiging van het collectief ontslag.

§3. Het collectief ontslag

Het collectief ontslag wordt voor ondernemingen die meer dan 20 werknemers tewerkstellen door het KB van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructureringsen op dezelfde wijze gedefinieerd als in de CAO nr 24 en het KB van 24 mei 1976⁸.

Voor de werkgevers die gemiddeld tussen de 11 en 21 werknemers in het voorgaande kalenderjaar tewerkstellen dienen minstens 6 werknemers te worden ontslagen om te kunnen spreken over een collectief ontslag. De werkgevers die minder dan 12 werknemers tewerkstellen dienen minstens de helft van hun werknemers naar aanleiding van de herstructureringsen te ontslaan⁹.

Voor de berekening van het aantal ontslagen werknemers ter bepaling of het al dan niet om een collectief ontslag gaat, dienen alleen de werknemers weerhouden te worden die op het ogenblik van de intentieverklaring van het collectief ontslag, minstens 2 jaar ononderbroken door middel van een arbeidsovereenkomst verbonden zijn met de werkgever¹⁰

⁶ Artikel 31 van het Wet van 23 december 2005 betreffende het Generatiepact, o.c.;

⁷ Artikel 4 van het KB van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructureringsen, B.S., 31 maart 2006

⁸ ; Artikel 3 van het KB van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructureringsen, o.c.; CAO nr 24 met betrekking tot het collectief ontslag, o.c. en KB van 26 mei 1971 betreffende het collectief ontslag, o.c.;

⁹ . Artikel 3 2e lid, 3° en 4° van het KB van 9 maart 2006, o.c.;

¹⁰ Artikel 3 laatste lid van het KB van 9 maart 2006, o.c.; Men gebruikt hier mijns inziens verkeerdelijk de term “aankondiging van het collectief ontslag” terwijl hij

§4. Ratione Temporis

De activering naar aanleiding van een herstructurering is van toepassing op het collectief ontslag waarvan de intentieverklaring in de ondernemingsraad, aan de syndicale delegatie of bij gebreke van een dezer organen in de onderneming aan het ganse personeel is geschied na 31 maart 2006¹¹.

III. De Intentieverklaring Collectief Ontslag

Wanneer een werkgever wenst over te gaan tot een collectief ontslag, dient hij met betrekking tot deze intentie de werknemersvertegenwoordigers voorafgaandelijk schriftelijk in te lichten in de ondernemingsraad. Indien binnen de onderneming geen ondernemingsraad werd opgericht, dient deze intentieverklaring plaats te vinden bij de syndicale afvaardiging of bij ontstentenis daarvan met het personeel of de vertegenwoordigers van het personeel¹².

Het ogenblik van deze intentieverklaring is van nu af aan ook van belang voor:

- Het bereiken van de minimumleeftijd voor het brugpensioen¹³;
- Het bereiken van de ononderbroken dienstanciënniteit van 1 jaar ter bepaling van de deelnameplicht aan de tewerkstellingscel¹⁴;
- Het bereiken van de leeftijd van 45 jaar ter bepaling van de deelnameplicht aan de tewerkstellingscel¹⁵;
- De bepaling van de dienstanciënniteit van 2 jaar met het oog op de berekening van het aantal te ontslagen werknemers met het oog op de notie "collectief ontslag"¹⁶.

de kennisgeving van de overweging van het collectief ontslag bedoelt, zoals voorzien door CAO nr 24 en het KB van 26 mei 1971;. Verder dient zich hier de vraag gesteld te worden waarom de Koning hier 2 jaar anciënniteit heeft weerhouden terwijl de verplichte activering van toepassing is op alle werknemers die minstens 1 jaar anciënniteit hebben

¹¹ Artikel 19 van het KB van 9 maart 2006, o.c.;

¹² Artikel 6 van CAO nr 24, o.c.; en Artikel 6 van het KB van 24 mei 1976, o.c.;

¹³ Artikel 12sexies §7 laatste lid van het KB van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen, B.S., 11 december 1992 zoals gewijzigd door het KB van 9 maart 2006 tot invoeging van een afdeling 3bis in het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen, B.S., 31 maart 2006;

¹⁴ Artikel 31 van het Wet van 23 december 2005 betreffende het Generatiepact, o.c.;

¹⁵ Artikel 4, 4° van het KB van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructurerings, o.c.;

¹⁶ Artikel 3, laatste lid van het KB van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructurerings, o.c.;

IV. Informatie en Consultatie

Na de intentieverklaring tot collectief ontslag dient de werkgever de werknemersvertegenwoordigers te informeren en te raadplegen met betrekking tot de mogelijkheden om het collectief ontslag te voorkomen of te verminderen. Deze consultatie dient ook betrekking te hebben op de mogelijkheid om de gevolgen ervan te verzachten door het nemen van sociale begeleidingsmaatregelen met betrekking tot de mogelijkheden van herplaatsing of omscholing van de ontslagen werknemers¹⁷.

Volgens de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg kan reeds tijdens deze onderhandelingsfase onderhandeld worden over het sociaal plan¹⁸.

Mijns inziens wacht de werkgever met deze onderhandelingen beter tot na de afsluiting van de informatie en consultatieprocedure. De onderhandelingen over een sociaal plan impliceren immers dat de werkgever verder gaat dan een loutere intentie tot herstructurering door middel van een collectief ontslag.

V. Het Sociaal Plan

Nadat de werkgever de regionale directeur bij de VDAB/BGDA/FOREM overeenkomstig artikel 7 van het KB van 24 mei 1976 heeft ingelicht met betrekking tot het voornemen van collectief ontslag en de afkoelingsperiode van 30 respectievelijk 60 dagen is ingetreden, kan gestart worden met de onderhandelingen met betrekking tot een sociaal plan¹⁹.

Indien dit sociaal plan voorziet in een verlaging van de brugpensioenleeftijden, dient niet alleen een CAO te worden goedgekeurd, maar moet ook een herstructureringsplan worden opgesteld dat voor advies dient te zijn voorgelegd aan²⁰:

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

¹⁷ Artikel 6 3e lid van CAO nr 24, o.c.;

¹⁸ <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=495> zie onder de hoofding Te volgen Procedure – Opmaak van Sociaal Plan

¹⁹ Artikel 7 en volgende van het KB van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag, o.c.;

Deze onderhandelingen zijn in België niet noodzakelijk om een collectief ontslag door te voeren.

²⁰ Artikel 12quinquies §2 van het KB van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen, o.c.;

Dit herstructureringsplan dient wegens de uitvoering van het generatiepact bijkomend nog de volgende elementen te bevatten²¹:

- 1° een overzicht van de pistes inzake arbeidsherverdeling, inzonderheid inzake deeltijds tijdskrediet en vrijwillig deeltijdse arbeid, die naar aanleiding van de herstructurering werden onderzocht als alternatief voor de ontslagen en het resultaat van dit onderzoek inzake daling van het volume aan arbeid, uitgedrukt in voltijdse equivalenten;
- 2° de naar aanleiding van de herstructurering afgesproken regeling inzake afscheidspremies, voor de werknemers die het bedrijf vrijwillig verlaten, waarbij inzonderheid wordt vermeld wie daarvoor in aanmerking komt en welke de toekenningmodaliteiten ervan zijn;
- 3° de naar aanleiding van de herstructurering voorziene begeleidingsmaatregelen voor de met ontslag bedreigde werknemers, waarbij voor de ontslagen werknemers van 45 jaar of ouder minstens voorzien is in:
 - a) de oprichting van een tewerkstellingscel of de medewerking aan een overkoepelende tewerkstellingscel;
 - b) een aanbod van outplacementbegeleiding op kosten van de onderneming die minstens voldoet aan de normen van de collectieve arbeids-overeenkomst nr. 82;
- 4° de nominatieve lijst met de identiteitsgegevens en het rijksregisternummer van de kandidaat bruggepensioneerden, waarbij afzonderlijk vermeld worden de beschermde werknemers voor wie de erkenning van economische of technische redenen het voorwerp moet uitmaken van een beslissing door het paritair comité;
- 5° het attest van de Regionale Minister van Werk waarin deze de in het herstructureringsplan voorziene begeleidende maatregelen naar wedertewerking goedkeurt.

Teneinde de erkenning als onderneming in moeilijkheden of herstructurering te bekomen, dient na advies het herstructureringsplan en de CAO tezamen met een behoorlijk gemotiveerde aanvraag door de werkgever worden ingediend bij de Minister van Werk²².

De Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg raadt op haar website de onderhandelaars aan om tijdens de onderhandelingen met betrekking tot het sociaal plan, reeds informeel overleg te hebben met de beleidscellen van de bevoegde Gewestminister van Werk en de federale minister van Werk, opdat de inhoud van het sociaal plan aan hun verwachtingen zouden tegemoet komen²³.

²¹ Artikel 12quiquies §3 en §4 van het KB van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen, o.c.;

²² Art 9 van het KB van van het KB van 9 maart 2006 betreffende het activerende beleid bij herstructureringen, o.c.;

²³ <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=495> zie onder de hoofding Te volgen Procedure – Opmaak van Sociaal Plan;

VI. Het Attest van de Regionale Minister

De regionale minister van Werkgelegenheid, die bevoegd is voor de zetel van de onderneming, heeft na het generatiepact op grond van federale wetgeving een bijkomende hefboom gekregen om in het kader van de activering van oudere werknemers sturend op te treden.

Het nieuwe instrument van de regionale minister is het attest dat hij met betrekking tot het herstructureringsplan binnen de 14 dagen kan afgeven, na respectieve aanvraag per aangetekend schrijven door de werkgever.

Indien de werkgever binnen de 14 dagen geen advies krijgt, kan hij zijn aanvraag tot erkenning zoals hierboven besproken indienen tezamen met het afschrift van de aangetekende brief aan de gewestminister. Indien de regionale minister het plan afwijst, moet de onderneming in zijn aanvraag tot erkenning bovendien motiveren waarom de in het herstructureringsplan voorziene inspanningen volgens haar oordeel wel volstaan.

Wallonië heeft nog geen beslissing genomen met betrekking tot de wijze waarop zij deze nieuwe bevoegdheid wenst in te kleuren.

Het Brusselse Gewest zou op grond van een 9-tal vooraf bepaalde criteria (o.a. beschrijving begeleiding, intensiteit opleiding, intensiteit begeleiding en overeenstemming met profiel van de werknemers) het voorgenomen herstructureringsplan waarderen.

Vlaanderen zou zich vooralsnog niet willen vastpinnen binnen een bepaald stramien en zou in functie van de specifieke onderneming, de sector en de karakteristieken van de oudere werknemers een waardering doorvoeren, die niet alleen rekening houdt met de kwaliteit van de outplacement diensten maar ook eventueel aandacht besteedt aan de eventuele initiatieven van de werkgever met betrekking tot herscholingsprogramma's.

VII. De Tewerkstellingscel

§1. De oprichting, samenstelling en leiding

Om erkend te worden als bedrijf in moeilijkheden of herstructurering dient de werkgever over te gaan tot de oprichting van een tewerkstellingscel²⁴.

De tewerkstellingscel dient ten laatste op het ogenblik van het eerste ontslag van een werknemer op wie de activeringsreglementering van toepassing is, te

²⁴ Artikel 5, 1e lid van het KB van 9 maart 2006 betreffende het activerende beleid bij herstructureren, o.c.;

worden opgericht²⁵. Zij moet blijven bestaan tot minstens zes maanden nadat de laatste arbeidsovereenkomst van de te activeren werknemer werd beëindigd²⁶.

Zij kan een feitelijke vereniging of een autonome rechtspersoon (bijvoorbeeld VZW) zijn, waarbij in principe betrokken zijn:

- de werkgever;
- minstens één representatieve vakorganisatie;
- het sectoraal opleidingsfonds (zo dit in de sector waarin de werkgever zich bevindt werd opgericht);
- de regionale publieke dienst voor arbeidsbemiddeling²⁷.

De regionale publieke dienst neemt normalerwijze de directie op zich. Indien de regionale dienst niet wenst deel te nemen aan de tewerkstellingscel of weigert om er de directie van waar te nemen, zal de cel door een sociaal bemiddelaar van de federale overheidsdienst werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg geleid worden²⁸.

§2. De overkoepelende tewerkstellingscel

De werkgever kan de plicht tot oprichting van een tewerkstellingcel vervangen door aan te sluiten bij een overkoepelende tewerkstellingscel voor meerdere werkgevers in herstructurering indien de onderneming hetzij:

- Ofwel minder dan 100 werknemers tewerkstelt;
- Ofwel de onderneming overgaat tot het collectief ontslag van minder dan 20 werknemers

Indien de werkgever verkiest om zich op deze wijze aan te sluiten, kan hij zich binnen de overkoepelende cel laten vertegenwoordigen door één of meerdere representatieve werkgeversorganisaties²⁹.

²⁵ Artikel 7 van van het KB van 9 maart 2006 betreffende het activerende beleid bij herstructurerings, o.c.; De werknemer zoals bedoeld in artikel 4 van hetzelfde KB;

²⁶ Artikel 7 van van het KB van 9 maart 2006 betreffende het activerende beleid bij herstructurerings, o.c.; De werknemer zoals bedoeld in artikel 4 van hetzelfde KB;

²⁷ Artikel 5, 2e en 3e lid van het KB van 9 maart 2006 betreffende het activerende beleid bij herstructurerings, o.c.;

²⁸ Artikel 5 laatste lid van het KB van 9 maart 2006 betreffende het activerende beleid bij herstructurerings, o.c.;

²⁹ Artikel 8 §1 van het KB van 9 maart 2006 betreffende het activerende beleid bij herstructurerings, o.c.;

§3. De taak van de tewerkstellingcel

De tewerkstellingscel heeft als taak te waken over de concrete uitvoering van de begeleidingsmaatregelen opgenomen in het herstructureringsplan. Indien deze voorzien in een door de werkgever betaalde herscholing van de door het collectief ontslag getroffen werknemers, zal de tewerkstellingscel dit programma bij de werkgever opvolgen.

Daarbij moet de cel de inschrijving opstarten van de werknemers die zich wensen in te schrijven in de tewerkstellingcel en tijdens de begeleidingprocedure van de inschakelingsvergoeding wensen te genieten³⁰.

§4. De inschrijving bij de tewerkstellingscel

Vooraleer de werkgever overgaat tot ontslag dient hij overeenkomstig de door het KB bepaalde procedure de werknemer in te lichten met betrekking tot de diensten die door de tewerkstellingscel aangeboden worden. Tevens dient de werkgever de werknemer te informeren met betrekking tot de gevolgen van de inschrijving bij de tewerkstellingscel, inzonderheid voor wat betreft het recht op inschakelingsvergoeding en het eventueel recht op brugpensioen³¹.

De werknemer die niet binnen 7 werkdagen schriftelijk reageert op het begeleidingsvoorstel, wordt geacht zich niet te willen inschrijven bij de tewerkstellingcel³². Hij behoudt desalniettemin na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst ten laste van de werkgever zijn recht op de betaling van een opzeggingsvergoeding³³.

De werkgever dient aan de directeur van de tewerkstellingscel onmiddellijk het bewijs van de oproeping van de werknemer met het oog op het gesprek en in voorkomend geval de schriftelijke toestemming tot inschrijving in de tewerkstellingscel over te maken³⁴. De directeur schrijft de werknemer in op de dag dat de arbeidsovereenkomst van de werknemer werd verbroken³⁵.

³⁰ Artikel 6 van het KB van 9 maart 2006 betreffende het activerende beleid bij herstructureringen, o.c.;

³¹ Artikel 10 § 1 § 2 en § 3 van het KB van 9 maart 2006 betreffende het activerende beleid bij herstructureringen, o.c.;

³² Artikel 10 § 3 laatste lid van het KB van 9 maart 2006 betreffende het activerende beleid bij herstructureringen, o.c.;

³³ Artikel 11, 2e lid van het KB van 9 maart 2006 betreffende het activerende beleid bij herstructureringen, o.c.;

³⁴ Artikel 10 § 5 van het KB van 9 maart 2006 betreffende het activerende beleid bij herstructureringen, o.c.;

³⁵ Artikel 10 § 6 van het KB van 9 maart 2006 betreffende het activerende beleid bij herstructureringen, o.c.;

De ontslagen werknemer ontvangt gedurende maximaal 6 maanden ten laste van zijn werkgever een inschakelingsvergoeding³⁶. Alleen voor wat betreft de arbeiders kan de werkgever bij de RVA de terugbetaling verkrijgen van de bruto inschakelingsvergoeding, verminderd met de bruto opzeggingsvergoeding die de werkgever krachtens de Arbeidsovereenkomstenwet zou verschuldigd geweest zijn³⁷.

VIII. Conclusie

De lage activiteitsgraad in België van oudere werknemers bleef een doorn in het oog van de overheid.

Anders dan de volledige afschaffing van de mogelijkheid om op 50 jaar bruggepensioneerd te worden, verkoos onze regering om de schare aan bruggepensioneerden te activeren.

Aan de werknemers werd beloofd om geen bijkomende lasten op te leggen.

Deze belofte werd niet nagekomen in de mate dat:

- de collectieve ontslagprocedure in belangrijke mate verzwaaard wordt door de onderhandeling met de vakbonden en de goedkeuring van een herstructureringsplan;
- Voor ondernemingen boven 100 werknemers een tewerkstellingcel dient te worden opgericht en daarna gedurende geruime tijd (minstens 6 maanden) dient te worden opgevolgd;
- De betaling van een inschakelingsvergoeding gedurende minstens 6 maanden aan de bedienden waarvoor geen terugbetaling wordt verstrekt.

Een feit is dat de verlaging van de brugpensioenleeftijd na 31 maart 2006 niet langer door de ondernemingen in Vlaanderen worden gemaakt.

Sinds die datum zouden slechts een 10-tal aanvragen tot erkenning bij de federale minister van Werkgelegenheid zijn ingediend.

Of de uitstroom uit de arbeidsmarkt van oudere werknemers hiermee zal ingedamd worden, is op dit ogenblik nog niet duidelijk.

Hierbij spelen ook andere factoren een rol zoals bijvoorbeeld de directe leeftijdsdiscriminatie, die vooral ten aanzien van vijftig plussers zeker niet mag onderschat worden.

³⁶ Artikel 11, 1e lid van het KB van 9 maart 2006 betreffende het activerende beleid bij herstructureringen, o.c.;

³⁷ Artikel 38 van de Wet van 23 december 2005 betreffende het Generatiepact, o.c.;

In die zin is het Generatiepact een stap in de goede richting van een allesomvattende mentaliteitswijziging in de richting van een maximaal actieve welvaartstaat.