

# JUSTEL - Législation consolidée

<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2006/03/09/2006200961/justel>

---

Dossier numéro : 2006-03-09/40

## Titre

9 MARS 2006. - Arrêté royal relatif à la gestion active des restructurations.

Situation : Intégration des modifications en vigueur publiées jusqu'au 18-09-2019 inclus.

Source : EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

Publication : Moniteur belge du 31-03-2006 page : 18309

Entrée en vigueur : 31-03-2006

---

## Table des matières

[CHAPITRE Ier.](#) - Définitions.

Art. 1

[CHAPITRE II.](#) - De l'employeur en restructuration.

Art. 2-3

[CHAPITRE III.](#) - Du travailleur licencié dans le cadre de la restructuration.

Art. 4

[CHAPITRE IV.](#) - De la cellule pour l'emploi.

Art. 5-8

[CHAPITRE V.](#) - De la procédure.

Art. 9, 9/1, 10-15, 15/1, 15/2

Art. 15/2\_REGION\_FLAMANDE

[CHAPITRE VI.](#) - Dispositions modificatives.

Art. 16-17

[CHAPITRE VII.](#) - Dispositions finales.

Art. 18-20

---

## Texte

[CHAPITRE Ier.](#) - Définitions.

Article 1. § 1er. Pour l'application du présent arrêté, il faut entendre par :

1° loi : chapitre V du Titre IV de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations;

2° employeur : l'employeur visé à l'article 31 de la loi;

3° travailleurs : les travailleurs visés à l'article 31 de la loi;

4° entreprise : l'unité technique d'exploitation visée à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et dans les arrêtes d'exécution de cette loi;

5° annonce du licenciement collectif : la communication, par l'employeur, de l'intention de procéder au licenciement collectif tel que visée à l'article 6 de la convention collective de travail n° 24 du 2 octobre 1975;

6° notification du licenciement collectif : la communication, par lettre recommandée, faite par l'employeur au directeur du service compétent de l'emploi telle que visée à l'article 7 de l'arrêté royal du 4 mai 1976 relatif au licenciement collectif, annonçant le licenciement collectif;

7° Office national : l'Office national de l'Emploi;

8° (nouvel employeur : tout employeur autre que l'employeur de l'entreprise en restructuration concernée.)  
<AR 2007-03-28/30, art. 9, 003; En vigueur : 06-04-2007; voir également l'art. 18>

9° indemnité de reclassement : l'indemnité visée aux articles 36 à 38 de la loi.

[1] 10° outplacement : l'ensemble des services d'accompagnement et des conseils qui sont fournis, à la demande d'un employeur, par un tiers, appelé ci-après prestataire de services, de façon individuelle ou en groupe afin de permettre à un travailleur de trouver lui-même dans un délai aussi bref que possible un emploi chez un nouvel employeur ou de s'installer comme indépendant;

11° les frais d'outplacement : les frais liés à l'accompagnement de l'outplacement qui sont à charge de l'employeur et qui lui sont facturés en tant que tels par le prestataire de services;

12° prestataire de service : le bureau public ou privé, spécialisé dans le reclassement professionnel, agréé conformément à la réglementation en vigueur dans la région ou la Communauté germanophone où se situe le siège d'exploitation du bureau, avec lequel l'employeur en restructuration a conclu un contrat;

13° commission prépension : la commission consultative instituée auprès du service des relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale en vertu de l'article 9, § 5, de l'arrêté royal du 16 novembre 1990 relatif à l'octroi des allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle;]<sup>1</sup>

[2] 14° l'autorité régionale compétente: l'autorité régionale ou les autorités régionales compétentes pour l'Emploi.]<sup>2</sup>

§ 2. Par dérogation au § 1er, 2°, cet arrêté n'est pas d'application à l'employeur qui :

1° ressortit à la commission paritaire du transport urbain ou régional ou d'une des sous-commissions paritaires de cette commission paritaire;

2° ressortit à la commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre ou à la commission paritaire pour les employés de l'enseignement libre subsidié.

-----  
(1)<AR 2009-04-22/02, art. 1, 005; En vigueur : 07-04-2009>

(2)<AR 2017-12-13/06, art. 1, 012; En vigueur : 01-01-2018>

## CHAPITRE II. - De l'employeur en restructuration.

Art. 2. <Abrogé par AR 2009-04-22/02, art. 2, 005; En vigueur : 07-04-2009>

Art. 3. Pour l'application de la loi et de l'article 2, il faut entendre par licenciement collectif, le licenciement par l'employeur qui, conformément à la procédure définie dans 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 dans l'arrêté royal du 24 mai 1976 relatif au licenciement collectif, procède à un licenciement collectif, pour autant :

1° que ce licenciement concerne au moins 10 pour cent du nombre de travailleurs occupés pour les employeurs qui emploient au moins 100 travailleurs;

2° que ce licenciement concerne au moins 10 travailleurs lorsque l'employeur emploie plus de 20 et moins de 100 travailleurs;

3° que ce licenciement concerne au moins 6 travailleurs lorsque l'employeur emploie plus de 11 et moins de 21 travailleurs;

4° que ce licenciement concerne au moins la moitié des travailleurs lorsque l'employeur emploie moins de 12 travailleurs.

Dans le cas visé à l'alinéa précédent, 3° et 4°, l'employeur est tenu de suivre la procédure visée à l'article 6 de la convention collective de travail du 2 octobre 1975 précitée et dans l'arrêté royal du 24 mai 1976 relatif au licenciement collectif.

Pour l'application du premier alinéa, le nombre de travailleurs occupés doit être déterminé conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 24 mai 1976 précité.

En ce qui concerne l'application du premier alinéa, pour atteindre le pourcentage ou le nombre de licenciements, seuls les licenciements de travailleurs qui, au moment de l'annonce du licenciement collectif, sont liés, depuis au moins 2 années ininterrompues, par un contrat de travail avec l'employeur en restructuration, sont pris en compte.

## CHAPITRE III. - Du travailleur licencié dans le cadre de la restructuration.

Art. 4. <Abrogé par AR 2009-04-22/02, art. 3, 005; En vigueur : 07-04-2009>

## CHAPITRE IV. - De la cellule pour l'emploi.

Art. 5. [<sup>1</sup>] L'employeur en restructuration qui occupe plus de 20 travailleurs au sens de l'arrêté royal précité du 24 mai 1976 est tenu de mettre en place une cellule pour l'emploi.

L'employeur en restructuration qui occupe un maximum de 20 travailleurs au sens de l'arrêté royal précité du 24 mai 1976 n'est toutefois pas tenu mais a la faculté de mettre en place une cellule pour l'emploi.

Par dérogation à l'alinéa précédent, l'employeur visé à l'alinéa précédent qui souhaite procéder, dans le cadre du licenciement collectif, au licenciement de travailleurs âgés dans le cadre de la prépension, à un âge inférieur à l'âge normal de la prépension en vigueur dans l'entreprise et adresse, à cet effet, une demande de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration au Ministre de l'Emploi en application du chapitre 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du pacte de solidarité entre les générations, est tenu de mettre en place une cellule pour l'emploi.

Pour l'application de l'alinéa précédent, il faut entendre par âge normal de la prépension en vigueur dans l'entreprise, l'âge auquel, au moment de l'annonce du licenciement collectif, tous les travailleurs dans la même entreprise ou une partie d'entre eux peuvent entrer en ligne de compte pour la prépension conventionnelle en dehors du cadre du chapitre 7 de l'arrêté royal précité du 3 mai 2007.

Par dérogation aux alinéas 1er et 3, l'employeur en restructuration qui ressortit à la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux ou d'une Sous-commissions paritaire de cette Commission paritaire n'est toutefois, pour les travailleurs handicapés, pas tenu mais a la faculté de mettre en place une cellule pour l'emploi.]<sup>1</sup>

Pour l'application de la loi et du présent arrêté, il faut entendre par cellule pour l'emploi, l'association mise en place à la suite de la restructuration, comme association de fait ou comme personne juridique autonome, dont font au moins partie l'entreprise en restructuration, une des organisations syndicales représentatives et, pour autant que cela existe dans le secteur dont relève l'employeur, le fonds sectoriel de formation.

Le service public de l'emploi et de la formation professionnelle compétent pour le lieu d'établissement de l'employeur en restructuration fait également partie de la cellule pour l'emploi susvisée, à moins que ce service ne refuse expressément d'en faire partie.

La direction de la cellule est assurée par le service public de l'emploi et de la formation professionnelle susvisé, pour autant que ce service fasse partie de la cellule pour l'emploi et qu'il ne refuse pas d'en assurer la direction.

Lorsque le service public de l'emploi et de la formation professionnelle susvisé refuse de faire partie de la cellule pour l'emploi ou refuse d'en assurer la direction, la cellule est dirigée par un conciliateur social.

-----  
(1)<AR 2009-04-22/02, art. 4, 005; En vigueur : 07-04-2009>

Art. 6. [<sup>1</sup>] La cellule pour l'emploi a pour tâche de veiller à la mise en oeuvre concrète de mesures d'accompagnement convenues dans le cadre de la restructuration.

Lorsque l'article 17, § 4, de l'arrêté royal précité du 3 mai 2007, est en outre d'application, la cellule pour l'emploi doit également veiller à mettre en oeuvre les mesures d'accompagnement contenues dans le plan de restructuration visé à l'article 17, § 4, 3°, de cet arrêté.

La cellule pour l'emploi a également pour tâche de mettre en oeuvre la procédure d'inscription pour le travailleur licencié dans le cadre de la restructuration.

[<sup>2</sup> Pour l'application du présent arrêté, la cellule pour l'emploi fait au moins une offre d'outplacement à chaque travailleur licencié dans le cadre de la restructuration et inscrit auprès de la cellule pour l'emploi.

Au plus tard sept jours calendrier après la mise en place de la cellule pour l'emploi conformément à l'article 7, alinéa 1er, l'offre d'outplacement est transmise pour approbation par l'employeur en restructuration, à l'autorité régionale compétente.

L'employeur en restructuration transmet immédiatement au Ministre de l'Emploi l'offre d'outplacement et la décision relative à l'approbation par l'autorité régionale compétente.

A défaut de décision relative à l'approbation de l'offre d'outplacement par une autorité régionale compétente dans un délai de quatorze jours calendrier suivant la demande, l'employeur en restructuration transmet l'offre d'outplacement et la preuve que l'approbation a été demandée à cette autorité]<sup>2</sup>.

Pour les travailleurs visés dans cet article qui, à la date de l'annonce du licenciement collectif n'ont pas atteint l'âge de quarante-cinq ans, l'outplacement doit, au moins pendant les trois premiers mois après l'inscription auprès de la cellule pour l'emploi, au moins satisfaire aux conditions de qualité prévues dans la convention collective du travail n° 82 conclue au conseil national du Travail le 10 juillet 2002.

La cellule pour l'emploi doit toutefois offrir aux travailleurs visés à l'alinéa précédent un minimum de trente heures d'outplacement durant la période de trois mois durant laquelle ces travailleurs doivent être inscrits auprès de la cellule pour l'emploi conformément à l'article 34 de la loi.

Pour les travailleurs visés à cet article qui, à la date de l'annonce du licenciement collectif ont atteint au moins l'âge de quarante-cinq ans, l'outplacement doit, au moins pendant les six premiers mois après l'inscription auprès de la cellule pour l'emploi, au moins satisfaire aux conditions de qualité prévues dans la convention collective du travail n° 82 précitée.

La cellule pour l'emploi doit toutefois offrir aux travailleurs visés à l'alinéa précédent un minimum de soixante heures d'outplacement durant la période de six mois durant laquelle ces travailleurs doivent être inscrits auprès de la cellule pour l'emploi conformément à l'article 34 de la loi.

Pour l'application du présent article, le nombre d'heures d'outplacement peut être remplacé par un accompagnement d'une valeur équivalente offert par un service régional de l'emploi compétent pour autant que

ce service puisse démontrer le caractère équivalent.]<sup>1</sup>

-----  
(1)<AR 2009-04-22/02, art. 5, 005; En vigueur : 07-04-2009>

(2)<AR 2017-12-13/06, art. 2, 012; En vigueur : 01-01-2018>

**Art. 7.** [<sup>1</sup> L'employeur en restructuration qui conformément à l'article 5, alinéa 1er, alinéa 2, alinéa 3 ou alinéa 5, met en place une cellule pour l'emploi doit la mettre en place au plus tard au moment du premier licenciement dans le cadre de la restructuration.

Pour l'application de l'alinéa précédent, n'est toutefois pas assimilé à un licenciement le fait de ne pas prolonger, en raison de la restructuration, un contrat de travail à durée déterminée ou de ne pas prolonger, en raison de la restructuration, un contrat de travail comme travailleur intérimaire qui a pour objet une occupation auprès de l'employeur en restructuration.

Il faut pouvoir faire appel à la cellule pour l'emploi visée à l'article 5 au moins jusqu'à la fin de la période de trois mois qui suit la date où le contrat de travail du dernier travailleur licencié dans le cadre de la restructuration, qui à la date de l'annonce du licenciement collectif n'a pas atteint au moins l'âge de quarante-cinq ans, a pris fin.

Il faut en outre pouvoir faire appel à la cellule pour l'emploi visée à l'article 5 au moins jusqu'à la fin de la période de six mois qui suit la date où le contrat de travail du dernier travailleur licencié dans le cadre de la restructuration, qui à la date de l'annonce du licenciement collectif a atteint au moins l'âge de quarante-cinq ans, a pris fin.]<sup>1</sup>

-----  
(1)<AR 2009-04-22/02, art. 6, 005; En vigueur : 07-04-2009>

**Art. 8.** § 1er. [<sup>2</sup> Par dérogation à l'article 5, alinéa 1er, alinéa 2, alinéa 3 et alinéa 5, la mise en place d'une cellule pour l'emploi]<sup>2</sup> peut être remplacée par la collaboration avec une cellule pour l'emploi commune à plusieurs employeurs en restructuration, si :

1° soit l'entreprise emploie moins de 100 travailleurs;

2° soit l'entreprise procède au licenciement collectif de moins de 20 travailleurs.

Lors de l'application de l'alinéa précédent, l'employeur en restructuration peut, [<sup>2</sup> en dérogation de l'article 5, alinéa 6]<sup>2</sup>, pour ce qui concerne la composition de la cellule pour l'emploi, être représenté par une ou plusieurs organisations représentatives d'employeurs.

§ 2. [<sup>2</sup> Est assimilée à la mise en place d'une cellule pour l'emploi visée à l'article 5, alinéa 1er, alinéa 2, alinéa 3 et alinéa 5]<sup>2</sup> la collaboration de la part de l'employeur en restructuration aux mesures de reconversion et de remise à l'emploi qui sont organisées au niveau des Régions, pour autant qu'elles poursuivent au moins les mêmes objectifs que la cellule pour l'emploi visée à l'article 5 et pour autant qu'un accord de coopération entre l'autorité fédérale et la Région compétente en fixe les modalités de fonctionnement.

[§ 3. En ce qui concerne la Région wallonne, une cellule de reconversion, telle que prévue par le décret du 29 janvier 2004 relatif au plan d'accompagnement des reconversions, est assimilée à la cellule pour l'emploi visée à l'article 5 pour autant que l'employeur participe à la cellule de reconversion.

A défaut de mise en place d'une cellule de reconversion, telle que visée à l'alinéa 1er, l'employeur doit procéder à la création d'une cellule pour l'emploi en application du présent arrêté.] <AR 2006-11-10/79, art. 1, 002; En vigueur : 31-03-2006>

[§ 4. En ce qui concerne la Région flamande, la participation à une cellule emploi créée par le V.D.A.B. en vertu de l'article 5, § 1er, 2°, d) du décret du 7 mai 2004 relatif à la création de l'agence autonomisée externe de droit public " Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding " est assimilée à la participation à une cellule pour l'emploi visée à l'article 5.

A défaut de mise en place d'une cellule emploi, telle que visée à l'alinéa 1er, l'employeur doit procéder à la création d'une cellule pour l'emploi en application du présent arrêté.] <AR 2006-11-10/79, art. 1, 002; En vigueur : 31-03-2006>

[§ 5. En ce qui concerne la Région Bruxelles Capitale la participation à une cellule d'emploi, créée en vertu de l'article 4 de l'Ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office régional bruxellois de l'Emploi et cogérée par cet Office et les organismes compétents pour la formation professionnelle en Région de Bruxelles-Capitale, est assimilée à la participation à la cellule pour l'emploi visée à l'article 5.

A défaut de mise en place d'une cellule emploi, telle que visée à l'alinéa 1er, l'employeur doit procéder à la création d'une cellule pour l'emploi en application du présent arrêté.] <AR 2006-11-10/79, art. 1, 002; En vigueur : 31-03-2006>

[<sup>1</sup> § 5/1. En ce qui concerne la Communauté germanophone, la participation à une Beschäftigungszelle créée par l'Arbeitsamt en vertu de l'article 2, § 1er, 9° du décret du 17 janvier 2000 portant création d'un office de l'emploi en Communauté germanophone est assimilée à la participation à une cellule pour l'emploi visée à l'article 5.

A défaut de mise en place d'une Beschäftigungszelle, telle que visée à l'alinéa 1er, l'employeur doit procéder à la création d'une cellule pour l'emploi en application du présent arrêté.

Le présent paragraphe est d'application aux licenciements qui font partie d'un licenciement collectif annoncé au plus tôt à la date d'entrée en vigueur du présent paragraphe.]<sup>1</sup>

[<sup>1</sup> § 6. En cas d'application des §§ 3, 4, 5, et 5/1, du présent article, l'employeur en restructuration peut, en ce qui concerne la composition de la cellule pour l'emploi, [<sup>2</sup> en dérogation de l'article 5, alinéa 6]<sup>2</sup>, être représenté par une ou plusieurs organisations représentatives des employeurs si :

1° soit l'entreprise occupe moins de 100 travailleurs;

2° soit l'entreprise procède au licenciement collectif de moins de 20 travailleurs.]]<sup>1</sup>

-----  
(1)<AR 2009-03-26/06, art. 1, 004; En vigueur : 26-04-2009>

(2)<AR 2009-04-22/02, art. 7, 005; En vigueur : 07-04-2009>

## CHAPITRE V. - De la procédure.

Art. 9.]]<sup>1</sup> L'employeur en restructuration visé à l'article 5, alinéa 2 ou 5 qui procède à l'annonce d'un licenciement collectif et qui décide de mettre en place une cellule pour l'emploi et l'employeur en restructuration visé à l'article 5, alinéa 1 ou 3 qui procède à l'annonce d'un licenciement collectif est tenu de transmettre immédiatement, une copie de cette annonce au directeur du service de l'emploi compétent pour le lieu d'établissement de l'employeur en restructuration.

Il est également tenu de transmettre immédiatement, par lettre recommandée à la poste, par fax ou par courrier électronique, une copie de cette annonce au Président du comité de direction du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

La communication visée à l'alinéa précédent doit pour l'employeur visé exclusivement à l'article 5, alinéas 2 ou 5, être accompagnée d'un document contenant son engagement de mettre en place une cellule pour l'emploi.

L'employeur visé à l'alinéa 1er est également tenu de procéder à la notification du licenciement collectif telle que définie à l'article 1er, 6° du présent arrêté.

Il est également tenu de transmettre immédiatement, par lettre recommandée à la poste, par fax ou par courrier électronique, une copie de cette notification au Président du comité de direction du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Le Ministre de l'Emploi peut fixer un modèle pour la communication visée aux alinéas 2 et 5 et pour le document visé à l'alinéa 3.

]]<sup>2</sup> Pour les employeurs visés à l'alinéa 1er, le Ministre de l'Emploi fixe la date de fin de la période de restructuration visée à l'article 31, alinéa 6, de la loi, après réception :

- de la copie de la notification du licenciement collectif,

- de l'offre d'outplacement et de la décision d'approbation de celle-ci par l'autorité régionale compétente. A défaut de décision prise par une autorité régionale compétente, la preuve de la demande d'approbation adressée à cette autorité est jointe;

- de la convention de création de la cellule pour l'emploi]]<sup>2</sup>.

Le Ministre de l'Emploi peut prendre l'avis de la commission consultative prépension.

Le Ministre de l'Emploi adresse immédiatement une copie de la décision visée à l'alinéa 7 à l'employeur en restructuration, au service de l'emploi compétent pour le lieu d'établissement de l'employeur en restructuration et à l'Office national.]]<sup>1</sup>

-----  
(1)<AR 2009-06-07/02, art. 1, 006; En vigueur : 19-06-2009>

(2)<AR 2017-12-13/06, art. 3, 012; En vigueur : 01-01-2018>

Art. 9/1.]]<sup>1</sup> § 1er. Les travailleurs licenciés dans le cadre de la restructuration par un employeur en restructuration qui conformément à l'article 5, alinéa 1er, alinéa 2, alinéa 3 ou alinéa 5, a mis en place une cellule pour l'emploi doivent être inscrits auprès de cette cellule.

Les travailleurs visés à l'alinéa 1er doivent également simultanément être inscrits comme demandeur d'emploi auprès du service régional de l'emploi compétent.

]]<sup>2</sup> ...]]<sup>2</sup>

]]<sup>2</sup> ...]]<sup>2</sup>

]]<sup>2</sup> ...]]<sup>2</sup>

§ 2. Par dérogation au paragraphe 1er, le travailleur licencié dans le cadre de la restructuration au sens de l'article 31, alinéa 4, de la loi qui justifie au moment de l'annonce du licenciement collectif d'au moins une année ininterrompue d'ancienneté de service auprès de l'employeur en restructuration n'est pas tenu mais a la faculté d'être inscrit auprès de la cellule pour l'emploi.

Pour l'application de l'alinéa précédent, il faut entendre par une année ininterrompue d'ancienneté de service auprès de l'employeur en restructuration, le fait pour le travailleur d'avoir été occupé auprès de l'employeur avec un ou des contrats de travail conclus pour une durée déterminée qui se sont succédés sans interruption et ce, durant au moins une année calculée de date à date.

Pour l'application de l'alinéa précédent, n'est pas considérée comme une interruption, les jours de week-end, les jours fériés et les périodes de fermeture collective de l'entreprise.]]<sup>1</sup>

-----  
(1)<Inséré par AR 2009-04-22/02, art. 9, 005; En vigueur : 07-04-2009>

(2)<AR 2014-12-30/03, art. 1, 011; En vigueur : 01-01-2015>

Art. 10.]]<sup>1</sup> § 1er. Le présent article est applicable à l'employeur en restructuration qui conformément à l'article 5, alinéa 1er, alinéa 2, alinéa 3 ou alinéa 5 met en place une cellule pour l'emploi.

§ 2. Avant de procéder au licenciement d'un travailleur licencié dans le cadre de la restructuration, l'employeur en restructuration est tenu d'inviter ce travailleur, par lettre recommandée, à un entretien au siège de l'entreprise durant les heures de travail. Cette convocation doit parvenir au travailleur au moins sept jours ouvrables avant la

date prévue de l'entretien.

Conformément à la convention collective du travail n° 5 conclue au conseil national du Travail le 24 mai 1971 et notamment à l'article 13, le travailleur peut, durant cet entretien, se faire accompagner par son délégué syndical.

Cet entretien a notamment pour but :

1° d'informer le travailleur sur les services qui peuvent être offerts par la cellule pour l'emploi;

2° d'informer le travailleur sur les conséquences d'une inscription auprès de la cellule pour l'emploi notamment en ce qui concerne le droit à l'indemnité de reclassement et éventuellement le droit à la prépension prévu au chapitre 7 de l'arrêté royal précité du 3 mai 2007.

Au cas où le travailleur se trouve dans l'impossibilité de se rendre à cet entretien au jour prévu, l'entretien visé au premier alinéa peut être remplacé par une procédure écrite.

§ 3. Le travailleur communique, par écrit, à l'employeur en restructuration, au plus tard le septième jour ouvrable qui suit celui où l'entretien visé au § 2, alinéa 1er a eu lieu ou était prévu, sa décision concernant le fait qu'il souhaite ou non être inscrit auprès de la cellule pour l'emploi.

Est censé vouloir être inscrit auprès de la cellule pour l'emploi, le travailleur qui n'a pas communiqué, dans le délai visé à l'alinéa précédent, sa décision de ne pas vouloir être inscrit auprès de cette cellule.

§ 4. Si le délai de préavis auquel le travailleur a droit s'élève à six mois ou moins, il ne peut être mis fin au contrat de travail qu'après réception de la décision du travailleur visée au paragraphe 3 ou à défaut de communication de la décision endéans le délai visé au paragraphe 3 au plus tôt le premier jour qui suit la fin de ce délai.

Si le délai de préavis auquel le travailleur a droit s'élève à plus de six mois, il peut être mis fin au contrat de travail par la notification d'un délai de préavis mais le contrat de travail ne peut toutefois être rompu qu'après réception de la décision du travailleur visée au paragraphe 3, ou à défaut de communication de la décision endéans le délai visé au paragraphe 3, au plus tôt le premier jour qui suit la fin de ce délai.

§ 5. L'employeur en restructuration est tenu de communiquer au directeur de la cellule pour l'emploi à laquelle il participe, immédiatement ou dès la constitution de cette cellule pour l'emploi, la preuve de l'invitation à l'entretien visé au paragraphe 2, ainsi que la décision du travailleur concernant sa participation à la cellule pour l'emploi ou l'absence de décision de la part du travailleur visée au paragraphe 3.

L'employeur en restructuration est également tenu d'informer immédiatement le directeur de la cellule pour l'emploi de la rupture du contrat de travail du travailleur licencié dans le cadre de la restructuration.

A moins qu'il n'ait reçu en application de l'alinéa 1er la décision du travailleur de ne pas vouloir être inscrit auprès de la cellule pour l'emploi, le directeur de la cellule pour l'emploi inscrit ce travailleur dans cette cellule le jour qui suit celui où le contrat de travail de ce travailleur a été effectivement rompu.

§ 6. Lorsque le directeur de la cellule pour l'emploi constate qu'à la date de la fin effective du contrat de travail d'un travailleur licencié dans le cadre de la restructuration, le travailleur n'a pas été en mesure de prendre une décision en raison du fait que l'employeur n'a pas suivi la procédure visée aux paragraphes 2 à 5, il prend contact avec le travailleur qui dispose d'un délai de sept jours ouvrables pour lui communiquer sa décision concernant sa participation à la cellule pour l'emploi.

A défaut de décision de la part du travailleur dans le délai prévu à l'alinéa précédent, le travailleur est considéré comme voulant être inscrit auprès de cette cellule pour l'emploi.

A moins qu'il n'ait reçu en application de l'alinéa 1er, la décision du travailleur de ne pas vouloir être inscrit auprès de la cellule pour l'emploi, le directeur de la cellule inscrit ce travailleur auprès de la cellule pour l'emploi à partir du jour où il reçoit la décision du travailleur ou, en cas d'absence de décision de la part du travailleur, à partir du jour qui suit la fin du délai de sept jours visé à l'alinéa 1er.

Le directeur communique ceci à l'employeur en restructuration.

§ 7. Les paragraphes 2 à 6 ne sont pas d'application au travailleur licencié visé à l'article 9/1, § 2.

L'employeur en restructuration est tenu d'adresser au travailleur visé à l'alinéa précédent, par lettre recommandée, au plus tard dans les sept jours qui suivent la date où le dernier contrat de travail de ce travailleur a pris fin, un courrier qui a pour but d'informer le travailleur sur les services qui peuvent être offerts par la cellule pour l'emploi et de l'informer sur les conséquences d'une inscription auprès de la cellule pour l'emploi.

Le travailleur communique, par écrit, à l'employeur en restructuration, au plus tard le septième jour ouvrable qui suit la réception du courrier visé à l'alinéa 1er, sa décision concernant le fait qu'il souhaite ou non être inscrit auprès de la cellule pour l'emploi.

Est censé ne pas vouloir être inscrit auprès de la cellule pour l'emploi, le travailleur qui n'a pas communiqué, dans le délai visé à l'alinéa précédent, sa décision.

L'employeur en restructuration est tenu de communiquer au directeur de la cellule pour l'emploi à laquelle il participe, immédiatement ou dès la constitution de cette cellule pour l'emploi, la preuve de l'envoi du courrier visé à l'alinéa 2 ainsi que la décision du travailleur concernant sa participation à la cellule pour l'emploi ou l'absence de décision de la part du travailleur.

L'employeur en restructuration est également tenu de communiquer au directeur de la cellule pour l'emploi immédiatement ou dès la constitution de la cellule, les données d'identité de chaque travailleur licencié visé à l'article 9/1, § 2, ainsi que la date de la fin du dernier contrat de travail de chaque travailleur.

Pour le travailleur visé au présent paragraphe dont le contrat prend fin avant la constitution de la cellule visée à l'article 7, le directeur de la cellule inscrit le travailleur qui souhaite vouloir être inscrit au jour de la constitution de la cellule pour l'emploi.

Pour le travailleur visé au présent paragraphe dont le contrat prend fin à partir de la constitution de la cellule visée à l'article 7, le directeur de la cellule inscrit le travailleur qui souhaite vouloir être inscrit à partir du jour où il reçoit la décision du travailleur de vouloir être inscrit.

Lorsque le directeur de la cellule pour l'emploi constate qu'à la fin du dernier contrat de travail d'un travailleur

licencié visé à l'article 9/1, § 2, le travailleur n'a pas été en mesure de prendre une décision en raison du fait que l'employeur n'a pas suivi la procédure visée à l'alinéa 2, il prend contact avec le travailleur qui dispose d'un délai de sept jours ouvrables pour lui communiquer sa décision concernant sa participation à la cellule pour l'emploi.

Est censé ne pas vouloir être inscrit auprès de la cellule pour l'emploi, le travailleur qui n'a pas communiqué, dans le délai visé à l'alinéa précédent, sa décision.

Le directeur de la cellule inscrit ce travailleur auprès de la cellule pour l'emploi à partir du jour où il reçoit la décision du travailleur de vouloir être inscrit auprès de la cellule.

Le directeur de la cellule pour l'emploi qui procède à l'inscription d'un travailleur visé par ce paragraphe avertit l'employeur en restructuration et le travailleur.

Le directeur de la cellule pour l'emploi adresse immédiatement au travailleur qu'il inscrit auprès de la cellule une attestation datée et signée qui reprend la date à partir de laquelle le travailleur est inscrit auprès de la cellule et le fait qu'il s'agit d'un travailleur visé à l'article 9/1, § 2.

§ 8. Le travailleur inscrit dans la cellule pour l'emploi conformément au paragraphe 5, 6 ou 7 et qui a à la date de l'annonce du licenciement collectif atteint au moins l'âge de quarante-cinq ans doit, pendant six mois, calculés de date à date, rester inscrit dans la cellule pour l'emploi.

Le travailleur inscrit dans la cellule pour l'emploi conformément au paragraphe 5, 6 ou 7 et qui a à la date de l'annonce du licenciement collectif n'a pas atteint au moins l'âge de quarante-cinq ans doit, pendant trois mois, calculés de date à date, rester inscrit dans la cellule pour l'emploi.

Les périodes d'occupation sont assimilées à une période d'inscription.

A l'issue de la période d'inscription de six mois visée à l'alinéa 1er ou de la période de trois mois visée à l'alinéa 2, le directeur de la cellule pour l'emploi remet au travailleur une attestation datée et signée qui reprend la date à partir de laquelle le travailleur est inscrit auprès de la cellule et le fait que le travailleur est resté valablement inscrit conformément à l'alinéa 1er ou à l'alinéa 2.

§ 9. Le travailleur licencié dans le cadre de la restructuration qui est pris en considération pour une inscription auprès de la cellule pour l'emploi, est assimilé à un chômeur pour l'application des articles 51 à 53bis de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991, durant toute la période au cours de laquelle il doit être et rester inscrit dans la cellule pour l'emploi conformément au paragraphe 8.

Dès qu'il est au courant du fait, le directeur de la cellule pour l'emploi communique au directeur du bureau du chômage de l'Office national compétent pour le lieu où le travailleur a sa résidence principale, le fait que :

1° le travailleur qui est inscrit auprès de la cellule pour l'emploi refuse de collaborer à ou d'accepter une offre d'outplacement;

2° le travailleur qui est inscrit auprès de la cellule pour l'emploi invoque une inaptitude au travail au sens de la législation relative à l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité pour refuser de collaborer à ou d'accepter une offre d'outplacement;

3° le travailleur qui est inscrit auprès de la cellule pour l'emploi refuse un emploi convenable au sens de l'article 51 de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991;

4° le travailleur qui doit s'inscrire auprès de la cellule pour l'emploi adresse à l'employeur ou au directeur de la cellule pour l'emploi la décision visée au paragraphe 3, alinéa 1er de ne pas vouloir s'inscrire auprès de la cellule pour l'emploi.

Pour l'application de l'alinéa 2, 1°, est assimilé à un refus d'outplacement, le fait d'adopter une attitude telle que le déroulement de l'outplacement est rendu impossible.

Pour l'application de l'alinéa 2, 3°, est assimilé à un refus d'emploi le refus d'une formation proposée directement ou indirectement dans le cadre des mesures d'accompagnement mises en oeuvre par la cellule pour l'emploi.]<sup>1</sup>

-----  
(1)<AR 2009-04-22/02, art. 10, 005; En vigueur : 07-04-2009>

[Art. 11.](#) [<sup>1</sup> Le travailleur licencié visé à l'article 36, alinéa 1er, de la loi qui s'est inscrit auprès de la cellule pour l'emploi dans les délais prévus à l'article 10 et qui à l'annonce du licenciement collectif a atteint au moins l'âge de quarante-cinq ans, reçoit, chaque premier jour ouvrable suivant la fin du mois calendrier, de la part de l'employeur en restructuration, et ce pendant six mois au maximum, calculé de date à date, l'indemnité de reclassement.

Le travailleur licencié visé à l'article 36, alinéa 1er, de la loi qui s'est inscrit auprès de la cellule pour l'emploi dans les délais prévus à l'article 10 et qui à l'annonce du licenciement collectif n'a pas atteint au moins l'âge de 45 ans, reçoit, chaque premier jour ouvrable suivant la fin du mois calendrier, de la part de l'employeur en restructuration, et ce pendant trois mois au maximum, calculé de date à date, l'indemnité de reclassement.

Le travailleur licencié dans le cadre de la restructuration qui refuse de s'inscrire, auprès de la cellule pour l'emploi, conserve toutefois le droit à l'indemnité de congé en application de la loi précitée du 3 juillet 1978.

Le montant de l'indemnité mensuelle de reclassement est fixé au moment de la fin du contrat de travail et est calculé de la même manière que l'indemnité de congé qui aurait été due.]<sup>1</sup>

-----  
(1)<AR 2009-04-22/02, art. 11, 005; En vigueur : 07-04-2009>

[Art. 12.](#) <Abrogé par AR 2009-04-22/02, art. 12, 005; En vigueur : 07-04-2009>

[Art. 13.](#) <Abrogé par AR 2009-04-22/02, art. 13, 005; En vigueur : 07-04-2009>

[Art. 14.](#) <Abrogé par AR 2009-04-22/02, art. 14, 005; En vigueur : 07-04-2009>

[Art. 15.](#)<sup>[2]</sup> L'employeur en restructuration qui, en application de l'article 38 de la loi, souhaite obtenir le remboursement partiel de l'indemnité de reclassement payée au travailleur, doit, à cet effet, introduire, au plus tôt à la fin de la période totale couverte par l'indemnité de reclassement payée à ce travailleur et au plus tard à la fin du sixième mois qui suit la fin de la période totale couverte par l'indemnité de reclassement payée à ce travailleur, une requête en remboursement auprès de l'Office national, conformément à la procédure prescrite par celui-ci.

Par dérogation à l'alinéa précédent, l'employeur en restructuration peut transmettre à l'Office national la requête en remboursement pour tous les travailleurs concernés par le licenciement collectif en les reprenant dans un seul document, au plus tôt après le dernier mois pour lequel l'employeur en restructuration est tenu de payer une indemnité de reclassement et au plus tard six mois plus tard.]<sup>2</sup>

-----  
(1)<AR 2009-04-22/02, art. 15, 005; En vigueur : 07-04-2009>

(2)<AR 2014-06-13/12, art. 4, 010; En vigueur : 01-01-2014>

[Art. 15/1.](#)<sup>[1]</sup> § 1er. La cellule pour l'emploi est tenue de communiquer à l'administration centrale de l'Office national, les données d'identité de tous les travailleurs licenciés dans le cadre de la restructuration inscrits auprès de la cellule pour l'emploi, ainsi que la date d'inscription auprès de la cellule pour l'emploi.

La cellule pour l'emploi est ensuite tenue d'informer sans délai l'administration centrale de l'Office national de toutes les modifications ayant trait aux données des travailleurs mentionnés à l'alinéa précédent.

L'Office national détermine ce qu'il convient d'entendre par données d'identité de même que les modalités de cette transmission de données.

§ 2. Après réception des données complètes visées au paragraphe 1er et de la décision du Ministre de l'Emploi visée à l'article 9, alinéa 7 et après contrôle de ces données, l'Office national remet spontanément au travailleur licencié dans le cadre de la restructuration, et inscrit auprès de la cellule pour l'emploi, une "carte de réduction restructurations" avec une durée de validité de la date de l'annonce du licenciement collectif jusqu'à douze mois, calculés de date à date, suivant la date de l'inscription dans la cellule pour l'emploi.

Le travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration n'a droit qu'une seule fois à une carte de réduction restructurations dans le cadre de cette restructuration.

La carte de réduction restructurations est valable chez tout nouvel employeur. Pendant sa période de validité, le travailleur peut toujours obtenir une copie de la carte de réduction restructurations.

Le modèle et le contenu de la carte de réduction restructurations sont fixés par l'Office national.

L'Office national fournit les données concernant les cartes de réduction restructurations aux organismes chargés de la perception et des recouvrements des cotisations de sécurité sociale.]<sup>1</sup>

<sup>[2]</sup> § 3. Le travailleur licencié suite à la faillite, la fermeture ou la liquidation de l'entreprise a également droit à la carte de réduction restructurations.

Cette carte a une durée de validité de six mois calculés de date à date, suivant la date de la rupture du contrat de travail suite à la faillite, la fermeture ou la liquidation de l'entreprise.

La carte visée à l'alinéa précédent est délivrée spontanément au travailleur par le bureau du chômage de l'Office national qui reçoit la demande d'allocations de chômage du travailleur visée au premier alinéa.

Lorsque le travailleur visé au premier alinéa ne demande pas les allocations de chômage à l'Office national, la carte visée au deuxième alinéa est délivrée par le bureau du chômage de l'Office national compétent pour le lieu de résidence du travailleur sur demande de ce travailleur.

Le travailleur licencié suite à la faillite, la fermeture ou la liquidation de l'entreprise n'a droit qu'une seule fois à une carte de réduction restructurations suite à ce licenciement.

Le paragraphe 2, troisième, quatrième et cinquième alinéas, est applicable au travailleur visé par ce paragraphe.

<sup>[3]</sup> Le présent paragraphe est uniquement d'application pour les travailleurs licenciés suite à la faillite, la fermeture ou la liquidation de l'entreprise, au plus tard à la date limite de licenciement, visée à l'article 31 de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi pendant la crise.]<sup>3]</sup><sup>2</sup>

<sup>[4]</sup> Le présent paragraphe est également d'application pour les travailleurs licenciés suite à la faillite, la fermeture ou la liquidation de l'entreprise, à partir du 1er juillet 2011.]<sup>4</sup>

-----  
(1)<Inséré par AR 2009-04-22/02, art. 16, 005; En vigueur : 07-04-2009>

(2)<AR 2009-06-28/07, art. 3, 007; En vigueur : 01-07-2009>

(3)<L 2009-12-30/01, art. 141, 008; En vigueur : 31-12-2009>

(4)<AR 2011-08-13/08, art. 3, 009; En vigueur : 01-07-2011>

[Art. 15/2.](#)<sup>[1]</sup> § 1er L'employeur en restructuration peut obtenir une intervention dans les frais d'outplacement pour un travailleur licencié dans le cadre de la restructuration à qui une carte de réduction a été délivrée pour autant que ce travailleur se trouve dans une des situations suivantes :

1° Le travailleur qui, pendant la période d'inscription auprès de la cellule pour l'emploi visée à l'article 10, § 8, alinéa 1er ou alinéa 2, a suivi de façon effective au moins trente heures de procédure d'outplacement au sens de l'article 6;

2° Le travailleur qui pendant la période de validité de cette carte de réduction, a été lié au minimum pendant cent vingt jours calendrier par un ou plusieurs contrats de travail avec un ou plusieurs nouveaux employeurs et qui dans la période entre l'inscription dans la cellule pour l'emploi et la reprise de travail a suivi de façon effective au moins trente heures de procédure d'outplacement au sens de l'article 6.



§ 2. L'intervention dans les frais d'outplacement visé au paragraphe 1er est limité aux frais d'accompagnement de l'outplacement effectués entre la date d'inscription du travailleur à la cellule pour l'emploi et le dernier jour de validité de la carte de réduction.

Sans préjudice de l'application de l'alinéa précédent, l'intervention dans les frais se limite aux frais d'outplacement réellement engagés, entendant par là les frais d'outplacement que le prestataire de services facture à l'employeur via la cellule pour l'emploi et que l'employeur ne peut recouvrer auprès d'un autre organisme ou instance, privé ou public, belge ou internationale, en particulier une Région, une Communauté, un fonds sectoriel, un fonds de sécurité d'existence ou un fonds européen.

Pour l'application de l'alinéa précédent, l'intervention dans les frais d'outplacement peut également porter sur les frais d'outplacement qui, dans le cadre de la restructuration, sont pris en charge, sur base d'une convention collective de travail conclue au sein d'une Commission paritaire ou d'une Sous-Commission paritaire de cette Commission paritaire, par une instance sectorielle à la quelle l'employeur en restructuration ressortit que cette instance ne peut recouvrer auprès d'un autre organisme ou instance, privé ou public, belge ou internationale, en particulier une Région, une Communauté ou un fonds européen.

§ 3. L'intervention dans les frais d'outplacement visé au paragraphe 1er est, pour chaque travailleur visé au paragraphe 1er, 1° et qui, à l'annonce du licenciement collectif n'a pas atteint au moins l'âge de 45 ans, limité à un maximum de 500 euros.

L'intervention dans les frais d'outplacement visé au paragraphe 1er est, pour chaque travailleur visé au paragraphe 1er, 1° et qui, à l'annonce du licenciement collectif a atteint au moins l'âge de 45 ans, limité à un maximum de 1.000 euros.

L'intervention dans les frais d'outplacement visé au paragraphe 1er est, pour chaque travailleur visé au paragraphe 1er, 2° et qui, à l'annonce du licenciement collectif n'a pas atteint au moins l'âge de 45 ans, limité à un maximum de 1.000 euros.

L'intervention dans les frais d'outplacement visé au paragraphe 1er est, pour chaque travailleur visé au paragraphe 1er, 2° et qui, à l'annonce du licenciement collectif, a atteint au moins l'âge de 45 ans, limité à un maximum de 2.000 euros.

§ 4. A l'issue de la durée de validité de la carte de réduction, l'Office national vérifie pour tout travailleur à qui une carte de réduction a été délivrée s'il a été satisfait aux conditions du paragraphe 1er. L'Office se base à cette fin sur les données de mise à l'emploi telles que déclarées à l'Office national de Sécurité sociale par le nouvel employeur.

Après l'examen visé à l'alinéa précédent, l'Office national communique à l'employeur en restructuration si celui-ci peut entrer en ligne de compte ou non pour le remboursement des frais d'outplacement.

§ 5. Après réception de la communication visée au paragraphe 4, alinéa 2, l'employeur en restructuration ou l'instance sectorielle à la quelle l'employeur en restructuration ressortit visée au paragraphe 2, alinéa 3 qui souhaite obtenir le remboursement des frais d'outplacement des travailleurs qui figurent sur la communication visée, introduit à cette fin une demande auprès de l'administration centrale de l'Office national.

Cette demande mentionne pour tout travailleur les données suivantes :

1° la preuve que le travailleur répond à la condition visée au paragraphe 1er;

2° le montant des frais d'outplacement à rembourser, fixé conformément aux paragraphes 1er et 2;

3° le contenu des actions qui ont généré les frais d'outplacement visé au 2°.

§ 6. L'Office national examine pour les travailleurs à qui le remboursement est demandé si ceux-ci remplissent, conformément à la communication antérieure de l'Office national à l'employeur en restructuration, les conditions de remboursement. L'Office national vérifie si le montant des frais d'outplacement réclamé a été fixé conformément aux paragraphes 1er et 2.

Le prestataire de services est tenu, sur simple demande, de fournir à l'Office national une copie des frais d'outplacement facturés à l'employeur en restructuration ou à l'instance sectorielle à la quelle l'employeur en restructuration ressortit visée au paragraphe 2, alinéa 3 pour chaque travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration.

La cellule pour l'emploi est tenue, sur simple demande, de fournir à l'Office national tous les renseignements qui peuvent être utiles à l'Office national lors de la vérification de la demande de l'employeur en restructuration ou de l'instance sectorielle à la quelle l'employeur en restructuration ressortit visée au paragraphe 2, alinéa 3.

§ 7. L'Office national rembourse, après vérification, le montant remboursable à l'employeur en restructuration ou à l'instance sectorielle à la quelle l'employeur en restructuration ressortit visée au paragraphe 2, alinéa 3, au plus tard dans les trois mois suivant la demande visée au paragraphe 5, alinéa 1er.

Pour les travailleurs pour lesquels l'Office national décide de ne pas pouvoir procéder au remboursement ou de ne pouvoir rembourser qu'un montant inférieur à celui demandé par l'employeur en restructuration ou par l'instance sectorielle à la quelle l'employeur en restructuration ressortit visée au paragraphe 2, alinéa 3, l'Office national en avise l'entreprise au moyen d'une décision motivée.

L'employeur en restructuration ou l'instance sectorielle à la quelle l'employeur en restructuration ressortit visée au paragraphe 2, alinéa 3 peut, si elle conteste la décision de l'Office national, renvoyer dans le mois suivant la réception de cette décision, le dossier à l'Office national accompagné des motifs de la contestation. L'Office national rend une décision définitive dans le mois après avoir pris connaissance des motifs de l'employeur en restructuration ou de l'instance sectorielle à la quelle l'employeur en restructuration ressortit visée au paragraphe 2, alinéa 3.<sup>1</sup>

-----  
(1)<Inséré par AR 2009-04-22/02, art. 17, 005; En vigueur : 07-04-2009>

paragraphe 2, alinéa 3, dont relève l'employeur en restructuration peut bénéficier d'une intervention dans les frais d'outplacement pour un employé licencié dans le cadre de la restructuration et ayant reçu une carte de réduction, pour autant que cet employé se trouve dans une des situations suivantes :

1° l'employé a reçu une offre d'outplacement pendant la période d'inscription auprès de la cellule de mise à l'emploi, visée à l'article 10, § 8, alinéas 1er ou 2 ;

2° l'employé a repris le travail pendant la durée de validité de la carte de réduction et dans les trois mois suivant la fin de l'outplacement et a reçu une offre d'outplacement pendant la période entre l'inscription auprès de la cellule de mise à l'emploi et la reprise du travail.

Les conditions suivantes s'appliquent à l'employé :

1° l'employé est inscrit auprès du VDAB ;

2° une attestation d'outplacement est enregistrée dans le dossier de l'employé.

Les conditions suivantes s'appliquent à l'employeur en restructuration :

1° un licenciement collectif a lieu dans un site de l'entreprise en Région flamande ;

2° l'unité technique d'exploitation continue ses activités, l'emploi se situant en Région flamande.

§ 2. L'intervention dans les frais d'outplacement, visée au paragraphe 1er, est limitée aux frais d'outplacement pour l'accompagnement d'outplacement effectué entre la date d'inscription de l'employé à la cellule de mise à l'emploi et le dernier jour de validité de la carte de réduction.

Sans préjudice de l'application de l'alinéa 1er, l'intervention dans les frais d'outplacement se limite aux frais d'outplacement réellement encourus. On entend par là les frais d'outplacement que le prestataire de services facture à l'employeur via la cellule de mise à l'emploi et que l'employeur ne peut recouvrer auprès d'une autre instance ou d'un autre organisme, privé ou public, belge ou international, en particulier une région, une communauté, un fonds sectoriel, un fonds de sécurité d'existence ou un fonds européen.

Pour l'application de l'alinéa 2, l'intervention dans les frais d'outplacement peut également porter sur les frais d'outplacement qui, dans le cadre de la restructuration et sur la base d'une convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire de cette commission paritaire, sont pris en charge par une instance sectorielle dont relève l'employeur en restructuration et que cette instance sectorielle ne peut recouvrer auprès d'une autre instance ou d'un autre organisme, privé ou public, belge ou international, en particulier une région, une communauté ou un fonds européen.

§ 3. L'intervention dans les frais d'outplacement, visée au paragraphe 1er, est plafonnée à 360 euros par employé visé au paragraphe 1er, alinéa 1er, 1° âgé de moins de 45 ans à l'annonce du licenciement collectif.

L'intervention dans les frais d'outplacement, visée au paragraphe 1er, est plafonnée à 720 euros par employé visé au paragraphe 1er, alinéa 1er, 1° âgé de 45 ans ou plus à l'annonce du licenciement collectif.

L'intervention dans les frais d'outplacement, visée au paragraphe 1er, est plafonnée à 90 euros par employé visé au paragraphe 1er, alinéa 1er, 2° âgé de moins de 45 ans à l'annonce du licenciement collectif.

L'intervention dans les frais d'outplacement, visée au paragraphe 1er, est plafonnée à 180 euros par employé visé au paragraphe 1er, alinéa 1er, 2° âgé de 45 ans ou plus à l'annonce du licenciement collectif.

Un même employé peut donner droit à la fois à l'intervention pour l'employé visé au paragraphe 1er, alinéa 1er, 1°, et à l'intervention pour l'employé visé au paragraphe 1er, alinéa 1er, 2°.

§ 4. A l'issue de l'accompagnement de l'outplacement, l'employeur en restructuration ou l'instance sectorielle, visée au paragraphe 2, alinéa 3, dont relève l'employeur en restructuration introduit une demande au moins six mois et au plus douze mois après la fin de l'accompagnement de l'outplacement. Le VDAB met à disposition un formulaire de demande sur lequel l'employeur en restructuration ou l'instance sectorielle, visée au paragraphe 2, alinéa 3, dont relève l'employeur en restructuration peut indiquer les personnes pour lesquelles il demande le remboursement des frais d'outplacement. Le VDAB vérifie si chaque employé mentionné dans le formulaire remplit les conditions visées au paragraphe 1er.

La demande mentionne pour tout employé les données suivantes :

1° la preuve que l'employé remplit les conditions visées au paragraphe 1er ;

2° le montant des frais d'outplacement à rembourser, fixé conformément aux paragraphes 1er et 2 ;

3° la description des actions qui ont généré les frais d'outplacement visés au 2°.

§ 5. Le VDAB examine pour les employés au titre desquels le remboursement est demandé, si ceux-ci remplissent les conditions de remboursement. Le VDAB vérifie si le montant des frais d'outplacement réclamé a été fixé conformément aux paragraphes 1er et 2.

Le prestataire de services est tenu, sur simple demande, de fournir au VDAB pour chaque employé licencié dans le cadre d'une restructuration une copie des frais d'outplacement facturés à l'employeur en restructuration ou à l'instance sectorielle, visée au paragraphe 2, alinéa 3, dont relève l'employeur en restructuration.

La cellule de mise à l'emploi est tenue, sur simple demande, de fournir toute information pouvant être utile au VDAB lors du contrôle de la demande de l'employeur en restructuration ou à l'instance sectorielle, visée au paragraphe 2, alinéa 3, dont relève l'employeur en restructuration.

§ 6. Le VDAB rembourse, après vérification, le montant remboursable à l'employeur en restructuration ou à l'instance sectorielle, visée au paragraphe 2, alinéa 3, dont relève l'employeur en restructuration, dans les douze mois suivant la fin de la période de reconnaissance en qualité d'entreprise en restructuration.

Si le VDAB décide pour certains employés de ne pas accorder d'intervention dans les frais d'outplacement ou d'accorder un montant inférieur à celui demandé par l'employeur en restructuration ou par l'instance sectorielle, visée au paragraphe 2, alinéa 3, dont relève l'employeur en restructuration, le VDAB en informe l'employeur par décision motivée.

Si l'employeur en restructuration ou l'instance sectorielle, visée au paragraphe 2, alinéa 3, dont relève l'employeur en restructuration conteste la décision du VDAB, il peut renvoyer le dossier au VDAB dans le mois suivant la réception de cette décision. Il ajoute au dossier les motifs de contestation. Le VDAB rend une décision

définitive dans le mois après avoir pris connaissance des motifs de l'employeur en restructuration ou de l'instance sectorielle, visée au paragraphe 2, alinéa 3, dont relève l'employeur en restructuration. <sup>1</sup>

-----  
(1) <AGF 2019-05-24/24, art. 1, 013; En vigueur : 18-09-2019>

#### CHAPITRE VI. - Dispositions modificatives.

Art. 16. L'article 1er de l'arrêté royal du 25 octobre 1971 étendant le champ d'application de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, modifié par arrêté royal du 7 février 1974, 12 août 1985, 15 octobre 1985 et 7 mars 1995, est complète comme suit :

" 7° le titre IV, chapitre V, section 3, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations. L'entreprise en restructuration est considérée comme employeur. Les activités et les déplacements effectués dans le cadre du chapitre 4 de l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations sont pour l'application de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail assimilés à l'exécution du contrat de louage de travail. "

Art. 17. Au Chapitre II de l'arrêté royal du 18 avril 2000 fixant les conditions spéciales de calcul de la rémunération de base pour l'application de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail à certaines catégories de travailleurs, modifié par arrêté royal du 12 mars 2003 et 18 mars 2003, il est inséré une section VI, rédigée comme suit :

" Section VI. - Travailleurs bénéficiant d'une indemnité de reclassement dans le cadre du titre IV, chapitre V, section 3, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations.

Art. 6ter. Sans préjudice des dispositions du chapitre II, section 4, de la loi et par dérogation à l'article 34, alinéa 1er, de la loi, pour les travailleurs bénéficiant d'une indemnité de reclassement dans le cadre du titre IV, chapitre V, section 3, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, on entend par rémunération de base la rémunération à laquelle le travailleur avait droit dans la fonction qu'il occupait dans l'entreprise au moment où il a été licencié dans le cadre d'une restructuration, pour la période d'un an qui précède cette date. "

#### CHAPITRE VII. - Dispositions finales.

Art. 18. Le chapitre 5 du Titre IV de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations entre en vigueur le jour de l'entrée en vigueur du présent arrêté et est d'application aux licenciements qui font partie d'un licenciement collectif annoncé au plus tôt à partir de cette date.

Art. 19. Le présent arrêté royal entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge et est d'application aux licenciements qui font partie d'un licenciement collectif annoncé au plus tôt à partir de cette date.

Art. 20. Le Ministre de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté.