

# JUSTEL - Législation consolidée

<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2014/04/10/2014202327/justel>

---

Dossier numéro : 2014-04-10/05

## Titre

10 AVRIL 2014. - Arrêté royal accordant le droit au congé parental et au congé pour l'assistance à un membre du ménage ou de la famille gravement malade à certains travailleurs

Situation : Intégration des modifications en vigueur publiées jusqu'au 22-07-2019 inclus.

Source : EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

Publication : Moniteur belge du 23-04-2014 page : 34555

Entrée en vigueur : 03-05-2014

---

## Table des matières

[Section 1er.](#) - Champ d'application

Art. 1

[Section 2.](#) - Droit au congé parental et au congé d'assistance médicale

[Sous-section 1re.](#) - Congé parental

Art. 2-3, 3/1, 3/2, 4-9

[Sous-section 2.](#) - Soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade

Art. 10-15, 15/1, 16-17

[Section 3.](#) - Droit aux allocations d'interruption

Art. 18-20

[Section 4.](#) - Dispositions communes

Art. 21-36

---

## Texte

[Section 1er.](#) - Champ d'application

Article [1er](#). Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui sont liés par un contrat de travail et qui sont soumis à la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

[Section 2.](#) - Droit au congé parental et au congé d'assistance médicale

[Sous-section 1re.](#) - Congé parental

[Art. 2.](#) Cette sous-section est applicable aux travailleurs qui ne tombent pas sous le champ d'application d'une

règlementation leur octroyant un droit à un congé pour prendre soin de leur enfant.

[Art. 3.](#)§ 1er. Afin de prendre soin de son enfant, le travailleur a le droit :

- soit de suspendre l'exécution de son contrat de travail, comme prévu à l'article 100 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales pendant une période de quatre mois; au choix du travailleur, cette période peut être fractionnée par mois;
- soit de poursuivre ses prestations de travail à temps partiel sous la forme d'un mi-temps durant une période de huit mois comme prévu à l'article 102 de la loi susmentionnée, lorsqu'il est occupé à temps plein; au choix du travailleur, cette période peut être fractionnée en périodes de deux mois ou un multiple de ce chiffre;
- soit de poursuivre ses prestations de travail à temps partiel sous la forme d'une réduction d'un cinquième durant une période de vingt mois comme prévu à l'article 102 de la loi susmentionnée, lorsqu'il est occupé à temps plein; au choix du travailleur, cette période peut être fractionnée en périodes de cinq mois ou un multiple de ce chiffre.

[<sup>1</sup>] - soit de poursuivre ses prestations de travail à temps partiel sous la forme d'une réduction d'un dixième durant une période de quarante mois, comme prévu à l'article 102 de la loi susmentionnée, lorsqu'il est occupé à temps plein et moyennant l'accord de l'employeur; cette période peut être fractionnée en périodes de dix mois ou un multiple de ce chiffre.][<sup>1</sup>

§ 2. Le travailleur a la possibilité dans le cadre de l'exercice de son droit au congé parental de faire usage des différentes modalités prévues au paragraphe 1er. [<sup>1</sup> Lors d'un changement de forme, il convient de tenir compte du principe selon lequel un mois de suspension de l'exécution du contrat de travail est équivalent à deux mois de réduction des prestations à mi-temps, à cinq mois de réduction des prestations de travail d'un cinquième et à dix mois de réduction des prestations de travail d'un dixième][<sup>1</sup>.

-----

(1)<AR 2019-05-05/09, art. 15, 005; En vigueur : 01-06-2019>

[Art. 3/1.](#) [<sup>1</sup>] § 1er. Par dérogation à l'article 3, § 1er, premier tiret, la période de quatre mois peut être fractionnée, moyennant l'accord de l'employeur, entièrement ou partiellement en périodes d'une semaine ou d'un multiple de ce chiffre. En cas de fractionnement en semaines, il convient de tenir compte du principe selon lequel quatre mois de suspension de l'exécution du contrat de travail est équivalent à seize semaines de suspension de l'exécution du contrat de travail.

Pour prendre son congé parental, le travailleur a la possibilité de faire usage des différentes modalités mentionnées dans le premier alinéa et dans l'article 3, § 1er. Sans préjudice de l'article 3, § 2, lors d'un changement de forme après un fractionnement partiel en semaines, il convient de tenir compte du principe selon lequel quatre semaines de suspension de l'exécution du contrat de travail est équivalent à un mois de suspension de l'exécution du contrat de travail.

Lorsque, suite à un fractionnement partiel en semaines, la partie restante est inférieure à quatre semaines, le travailleur a le droit de prendre ce solde sans l'accord de l'employeur.

§ 2. Par dérogation à l'article 3, § 1er, deuxième tiret, la période de huit mois peut être fractionnée, moyennant l'accord de l'employeur, entièrement ou partiellement en périodes d'un mois ou d'un multiple de ce chiffre.

Lorsque, suite à un fractionnement partiel en mois, la partie restante est d'un mois, le travailleur a le droit de prendre ce solde sans l'accord de l'employeur.][<sup>1</sup>

-----

(1)<Inséré par AR 2019-05-05/09, art. 16, 005; En vigueur : 01-06-2019>

[Art. 3/2.](#) [<sup>1</sup>] L'employeur peut refuser l'exercice du droit visé à l'article 3, § 1er, quatrième tiret, l'article 3/1, § 1er, premier alinéa, et l'article 3/1, § 2, premier alinéa.

Dans ce cas, l'employeur doit communiquer sa décision par écrit au travailleur qui a demandé la suspension de l'exécution du contrat de travail visée à l'article 3/1, § 1er, premier alinéa, ou la diminution des prestations de travail visée à l'article 3, § 1er, quatrième tiret, ou à l'article 3/1, § 2, premier alinéa, endéans le mois qui suit l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 7.][<sup>1</sup>

-----

(1)<Inséré par AR 2019-05-05/09, art. 17, 005; En vigueur : 01-06-2019>

[Art. 4.](#)§ 1er. Le travailleur a droit au congé parental visé à l'article 3 :

- en raison de la naissance de son enfant, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire;
- en raison de l'adoption d'un enfant, pendant une période qui court à partir de l'inscription de l'enfant comme faisant partie de son ménage, au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune où le travailleur a sa résidence, jusqu'à ce que l'enfant atteigne son douzième anniversaire.

Lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins quatre points sont reconnus dans le pilier I de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales [<sup>1</sup> ou qu'au moins 9 points sont octroyés dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales][<sup>1</sup>, la limite d'âge est fixée à vingt-et-un ans.

§ 2. Les conditions du douzième et du vingt et unième anniversaire doivent être satisfaites au plus tard pendant la période de congé parental.

Le douzième ou vingt-unième anniversaire peut en outre être dépassé en cas de report opéré à la demande de l'employeur et pour autant que l'avertissement par écrit ait été opéré conformément à l'article 7.

§ 3. Le travailleur qui a déjà épuisé son droit au congé parental pour l'enfant concerné en application d'une autre réglementation, ne peut plus bénéficier pour ce même enfant des dispositions du présent article.

-----  
(1)<AR 2019-05-05/09, art. 18, 005; En vigueur : 31-12-2018>

**Art. 5.** Pour obtenir le bénéfice du droit au congé parental, le travailleur doit avoir été dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur qui l'occupe, pendant douze mois au cours des quinze mois qui précèdent l'avertissement par écrit, opéré conformément à l'article 7.

**Art. 6.** Le travailleur fournit au plus tard au moment où le congé parental prend cours le ou les documents attestant de la naissance ou de l'adoption de l'enfant qui, conformément à l'article 4, ouvre le droit au congé parental.

**Art. 7.** § 1er. Le travailleur qui souhaite exercer le droit au congé parental en fait la demande conformément aux dispositions suivantes :

1° le travailleur en avertit son employeur par écrit au moins deux mois et au plus trois mois à l'avance; ce délai peut être réduit de commun accord entre l'employeur et le travailleur;

2° la notification de l'avertissement se fait par lettre recommandée ou par la remise de l'écrit visé au 1° de ce paragraphe dont le double est signé par l'employeur à titre d'accusé de réception;

3° l'écrit visé au 1° de ce paragraphe indique la date de prise de cours et de fin du congé parental.

Par avertissement une seule période ininterrompue de congé parental peut être demandée.

[<sup>1</sup> Par dérogation à l'alinéa 2, en cas d'application de l'article 3/1, § 1er, premier alinéa, chaque demande peut porter sur plusieurs périodes non consécutives d'une semaine ou un multiple de ce chiffre, à la condition que les semaines ainsi demandées, s'étalent sur une période de maximum trois mois. L'écrit visé au 1° de ce paragraphe indique dans ce cas les dates de début et de fin de chacune de ces périodes.]<sup>1</sup>

§ 2. Sauf disposition contraire, il doit être satisfait à toutes les conditions prévues dans le présent arrêté au moment de la prise de cours du congé parental.

-----  
(1)<AR 2019-05-05/09, art. 19, 005; En vigueur : 01-06-2019>

**Art. 8.** § 1er. Endéans le mois qui suit l'avertissement par écrit opéré conformément à l'article 7, l'employeur peut, par écrit, reporter l'exercice du droit au congé parental pour des raisons justifiables liées au fonctionnement de l'entreprise.

§ 2. La disposition du paragraphe 1er s'applique sans préjudice du droit au congé parental qui prend cours au plus tard six mois après le mois où a été opéré le report motivé.

[<sup>1</sup> § 3. La disposition du paragraphe 1er ne vaut pas en cas d'application de l'article 3, § 1er, quatrième tiret, l'article 3/1, § 1er, premier alinéa, et l'article 3/1, § 2, premier alinéa.]<sup>1</sup>

-----  
(1)<AR 2019-05-05/09, art. 20, 005; En vigueur : 01-06-2019>

**Art. 9.** Le travailleur a le droit de demander un régime de travail ou un horaire de travail aménagé pour la période qui suit la fin de l'exercice de son congé parental [<sup>1</sup>, sauf lorsque le congé parental ne contient que trois semaines ininterrompues ou moins.]<sup>1</sup>. Cette période s'élève à six mois maximum.

Le travailleur adresse une demande écrite à l'employeur au moins trois semaines avant la fin de la période de congé parental en cours. Dans sa demande, le travailleur indique ses raisons en lien avec une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie de famille.

L'employeur examine cette demande et y répond par écrit au plus tard une semaine avant la fin de la période de congé parental en cours, en tenant compte de ses propres besoins et de ceux du travailleur. L'employeur communique dans l'écrit visé la manière dont il a tenu compte de ses propres besoins et de ceux du travailleur dans l'examen de la demande.

-----  
(1)<AR 2019-05-05/09, art. 21, 005; En vigueur : 01-06-2019>

## **Sous-section 2.** - Soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade

**Art. 10.** Cette sous-section est applicable aux travailleurs qui ne tombent pas sous le champ d'application d'une réglementation leur octroyant un droit à un congé pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

**Art. 11.** § 1er. Les travailleurs visés à l'article 10 ont le droit de suspendre complètement leurs prestations de travail comme prévu à l'article 100 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales ou de réduire leurs prestations de travail à temps plein d'un cinquième ou de la moitié sur base de l'article 102 de la même loi, pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre de son ménage ou à un membre de sa famille jusqu'au deuxième degré, qui souffre d'une maladie grave.

Par dérogation à l'alinéa premier, les travailleurs qui, autrement qu'en vertu de l'article 102 de la loi du 22 janvier 1985 précitée, sont employés dans un régime de travail à temps partiel dont le nombre d'heures de travail hebdomadaires est, en moyenne, au moins égal aux trois quarts du nombre d'heures de travail hebdomadaires

prestées en moyenne par un travailleur qui est occupé à temps plein auprès du même employeur, ont, pour les mêmes raisons, le droit de passer à un régime de travail à temps partiel dont le nombre d'heures de travail égale la moitié du nombre d'heures de travail du régime de travail à temps plein.

§ 2. Pour l'application du présent article, est considéré comme membre du ménage, toute personne qui cohabite avec le travailleur et comme membre de la famille, tant les parents que les alliés.

Pour l'application du présent article, est considérée comme maladie grave toute maladie ou intervention médicale qui est considérée comme telle par le médecin traitant et pour laquelle le médecin est d'avis que toute forme de soins ou d'assistance sociale, familiale ou morale est nécessaire pour la convalescence.

**Art. 12.** La preuve de la raison de cette suspension ou de cette réduction est apportée par le travailleur au moyen d'une attestation délivrée par le médecin traitant du membre du ménage ou de la famille jusqu'au deuxième degré, gravement malade, dont il ressort que le travailleur est disposé à assister ou donner des soins à la personne gravement malade.

**Art. 13.** § 1er. Le droit prévu dans la présente section de suspendre l'exécution du contrat de travail est limité à maximum douze mois par patient.

Les périodes d'interruption peuvent seulement être prises par périodes d'un mois minimum et de trois mois maximum, consécutives ou non, jusqu'au moment où le maximum de douze mois est atteint.

§ 2. Le droit prévu dans la présente section de réduire les prestations de travail est limité à maximum vingt-quatre mois par patient.

Les périodes de réduction des prestations de travail peuvent seulement être prises par périodes d'un mois minimum ou de trois mois maximum, consécutives ou non, jusqu'au moment où le maximum de vingt-quatre mois est atteint.

**Art. 14.** En cas de maladie grave d'un enfant âgé de seize ans au plus, la période maximale de suspension complète des prestations de travail visée à l'article 13, paragraphe 1er, est portée à vingt-quatre mois et la période maximale de réduction partielle des prestations de travail visée à l'article 13, paragraphe 2, est portée à quarante-huit mois lorsque ce travailleur est isolé.

Les périodes de suspension complète ou de réduction partielle des prestations de travail peuvent seulement être prises par périodes d'un mois minimum et trois mois maximum, consécutives ou non.

Est isolé au sens du présent article, le travailleur qui habite exclusivement et effectivement avec un ou plusieurs de ses enfants.

**Art. 15.** § 1er. Par dérogation à la durée minimale d'un mois mentionnée dans les articles 13, paragraphe 1er, et 14, deuxième alinéa, le travailleur peut, pour l'assistance ou les soins à un enfant mineur pendant ou juste après l'hospitalisation de l'enfant des suites d'une maladie grave, suspendre complètement ses prestations de travail pour une durée d'une semaine, immédiatement prolongeable d'une semaine supplémentaire.

Pour l'application de cet article, il faut entendre par " maladie grave " toute maladie ou intervention médicale qui est considérée ainsi par le médecin traitant de l'enfant gravement malade et pour laquelle le médecin est d'avis que toute forme d'assistance sociale, familiale ou morale est nécessaire.

La possibilité offerte à l'alinéa premier est ouverte pour :

- le travailleur qui est parent au premier degré de l'enfant gravement malade et qui cohabite avec lui;
- le travailleur qui cohabite avec l'enfant gravement malade et est chargé de son éducation quotidienne.

Lorsque les travailleurs visés au troisième alinéa ne peuvent faire usage de la possibilité offerte à l'alinéa premier, les travailleurs suivants peuvent également utiliser cette possibilité :

- le travailleur qui est parent au premier degré de l'enfant gravement malade et qui ne cohabite pas avec lui;
- ou lorsque ce dernier travailleur se trouve dans l'impossibilité de prendre ce congé, un membre de la famille jusqu'au deuxième degré de l'enfant.

§ 2. La suspension complète des prestations de travail peut être prise pour une période qui permet d'atteindre la durée minimum d'un mois lorsque le travailleur, immédiatement après la suspension complète visée au paragraphe 1er de l'alinéa premier, souhaite exercer le droit prévu à l'article 11 pour le même enfant gravement malade.

§ 3. Sans préjudice de l'article 12, la preuve de l'hospitalisation de l'enfant est apportée par une attestation de l'hôpital concerné.

**Art. 15/1.** <sup>[1]</sup> Par dérogation à l'article 13, § 1er, deuxième alinéa, et à l'article 14, deuxième alinéa, la période minimale de suspension peut être réduite, moyennant l'accord de l'employeur, jusqu'à soit une semaine, soit deux semaines, soit trois semaines.

Lorsque, suite à l'application du premier alinéa, la partie restante de la période maximale de suspension visée à l'article 13, § 1er, premier alinéa, et à l'article 14, premier alinéa, est inférieure à la période de suspension minimale d'un mois, le travailleur a le droit de prendre ce solde sans l'accord de l'employeur.

L'employeur peut refuser l'exercice du droit visé au premier alinéa. Dans ce cas, l'employeur doit communiquer sa décision par écrit au travailleur qui a demandé la suspension de l'exécution du contrat de travail, visée au premier alinéa, endéans les deux jours ouvrables qui suivent la réception de l'avertissement écrit, opéré conformément à l'article 16.]<sup>1</sup>

-----  
(1)<Inséré par AR 2019-05-05/09, art. 22, 005; En vigueur : 01-06-2019>

[Art. 16.](#) § 1er. Le travailleur qui souhaite exercer le droit doit en avertir par écrit l'employeur. Cet avertissement est effectué au moins sept jours avant la date d'effet de la suspension du contrat de travail ou de la réduction des prestations de travail, sauf si les parties conviennent par écrit d'un autre délai.

Dans le cadre de l'article 15, lorsque l'hospitalisation de l'enfant est imprévue, il peut être dérogé au délai d'avertissement prévu. Dans ce cas, le travailleur fournit à l'employeur, aussi vite que possible, une attestation du médecin traitant de l'enfant gravement malade, dans laquelle il est attesté du caractère imprévisible de l'hospitalisation. Cette possibilité vaut également dans le cas où le congé est prolongé d'une semaine sur la base de l'article 15.

§ 2. La notification peut être faite par la remise à l'employeur d'un écrit dont ce dernier signe un double comme accusé de réception ou par lettre recommandée à la poste, laquelle est censée être reçue par l'employeur le troisième jour ouvrable après son dépôt à la poste.

Dans cet écrit, le travailleur doit mentionner la période pour laquelle il demande la suspension de son contrat de travail ou la réduction de ses prestations de travail et doit y ajouter l'attestation visée à l'article 12 et 15, paragraphe 3.

En cas d'application de l'article 14, le travailleur fournit en outre la preuve de la composition de son ménage au moyen d'une attestation délivrée par l'autorité communale et dont il ressort que le travailleur, au moment de la demande, habite exclusivement et effectivement avec un ou plusieurs de ses enfants.

Pour chaque prolongation d'une période de suspension de l'exécution du contrat de travail ou de réduction des prestations de travail, le travailleur doit à nouveau suivre la même procédure et introduire la ou les attestation(s) requise(s) par l'article 12 et, le cas échéant, par l'article 15, paragraphe 3.

[Art. 17.](#) Endéans les deux jours ouvrables qui suivent la réception de l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 16, l'employeur peut informer le travailleur que la date d'effet est reportée pour des motifs liés au fonctionnement de l'entreprise.

La notification du report se fait par la remise d'un écrit au travailleur dans lequel les raisons et la durée du report sont indiqués.

La durée du report sera de sept jours.

Cette disposition n'est pas d'application lorsque le travailleur bénéficie d'une suspension complète de l'exécution du contrat de travail dans le cadre de l'article 15 <sup>[1]</sup> ou de l'article 15/1, alinéa premier<sup>[1]</sup>.

-----  
(1)<AR 2019-05-05/09, art. 23, 005; En vigueur : 01-06-2019>

### [Section 3.](#) - Droit aux allocations d'interruption

[Art. 18.](#) Les travailleurs qui ont droit au congé visé à la section 2 bénéficient pendant ce congé d'allocations d'interruption sous les conditions prévues ci-dessous.

[Art. 19.](#)<sup>[1]</sup> En ce qui concerne le congé parental, il n'y a pas de droit à une allocation d'interruption pendant le quatrième mois de congé parental complet ni pendant les septième et huitième mois de congé parental à mi-temps ni du seizième au vingtième mois de congé parental d'un cinquième temps ni du trente-et-unième au quarantième mois de congé parental d'un dixième temps, lorsque ce congé est pris pour des enfants nés ou adoptés avant le 8 mars 2012.<sup>[1]</sup>

-----  
(1)<AR 2019-05-05/09, art. 24, 005; En vigueur : 01-06-2019>

[Art. 20.](#) § 1er. Dans le cadre des régimes prévus dans le présent arrêté, le montant de l'allocation d'interruption accordée aux travailleurs qui suspendent complètement leurs prestations de travail, s'élève à 596,27 euros par mois.

Aux travailleurs qui suspendent un régime de travail à temps partiel, est octroyée par mois une partie du montant prévu dans l'alinéa premier, proportionnelle à la durée de leurs prestations de travail dans ce régime à temps partiel.

§ 2. Pour les travailleurs qui réduisent partiellement leurs prestations de travail, dans le cadre des régimes prévus dans le présent arrêté, le montant mensuel de l'allocation d'interruption est fixé comme suit :

1° pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations d'un cinquième, à 101,14 euros. Pour le travailleur qui habite seul avec un ou plusieurs enfants dont il a la charge, le montant de 101,14 euros est remplacé par 136,01 euros;

2° pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de moitié, à 298,13 euros;

3° pour les travailleurs qui sont employés dans un régime de travail à temps partiel dont le nombre d'heures de travail hebdomadaires est, en moyenne, au moins égal aux trois quarts du nombre d'heures de travail hebdomadaires prestées en moyenne par un travailleur qui est occupé à temps plein auprès du même employeur et qui passe à un régime de travail à temps partiel dont le nombre d'heures de travail égale la moitié du nombre d'heures de travail du régime de travail à temps plein, à la partie du montant visé au 2° proportionnellement au nombre d'heures de réduction des prestations de travail.

<sup>[2]</sup> 4° pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations d'un dixième, à 50,57 euros. Pour le travailleur qui habite seul avec un ou plusieurs enfants dont il a la charge, le montant de 50,57 euros est remplacé par 68 euros.<sup>[2]</sup>

§ 3. Par dérogation au paragraphe 2, le montant mensuel de l'allocation d'interruption pour les travailleurs qui ont atteint l'âge de 50 ans est fixé comme suit :

- 1° pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations d'un cinquième, à [1 151,71 euros]<sup>1</sup>;
- 2° pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de moitié, à [1 401,92 euros]<sup>1</sup>;
- 3° pour les travailleurs qui ont atteint l'âge de 50 ans et qui sont employés dans un régime de travail à temps partiel dont le nombre d'heures de travail hebdomadaires est, en moyenne, au moins égal aux trois quarts du nombre d'heures de travail hebdomadaires prestées en moyenne par un travailleur qui est occupé à temps plein auprès du même employeur, et qui passe à un régime de travail à temps partiel dont le nombre d'heures de travail égale la moitié du nombre d'heures de travail du régime de travail à temps plein, à la partie du montant visé au 2° proportionnellement au nombre d'heures de réduction des prestations de travail.
- [2 4° pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations d'un dixième, à 75,85 euros.]<sup>2</sup>

-----

(1)<AR 2017-05-23/06, art. 12, 002; En vigueur : 01-06-2017>

(2)<AR 2019-05-05/09, art. 25, 005; En vigueur : 01-06-2019>

#### Section 4. - Dispositions communes

Art. 21. § 1er. Le travailleur qui souhaite suspendre ou réduire ses prestations de travail joint à la demande adressée à l'employeur, conformément aux dispositions de la section 2, le formulaire de demande d'allocation visé à l'article 29.

§ 2. L'employeur complète le formulaire visé à l'article 29 et le remet au travailleur.

Art. 22. Les allocations visées dans le présent arrêté sont payées par l'Office national de l'Emploi.

Art. 23. § 1er. Les allocations d'interruption peuvent être cumulées avec des revenus provenant soit de l'exercice d'un mandat politique, soit d'une activité accessoire en tant que travailleur salarié déjà exercée durant au moins les trois mois qui précèdent le début de la suspension ou de la réduction des prestations de travail.

Les allocations d'interruption ne peuvent pas être cumulées avec l'exercice d'une activité indépendante complémentaire, sauf dans le cas de la suspension complète des prestations de travail, auquel cas le cumul est autorisé pendant une période maximale de douze mois.

[2 Les allocations d'interruption peuvent aussi être cumulées avec l'exercice d'une activité indépendante complémentaire en cas de réduction des prestations de travail. Dans ce cas, pour autant que cette activité indépendante ait déjà été exercée durant au moins les douze mois qui précèdent le début de la réduction des prestations de travail, le cumul est autorisé pendant une période maximale de:

- vingt-quatre mois, en cas de réduction d'1/2 du nombre normal d'heures de travail d'un emploi à temps plein;
- soixante mois, en cas de réduction d'1/5 ou d'1/10 du nombre normal d'heures de travail d'un emploi à temps plein.]<sup>2</sup>

[1 Les allocations d'interruption ne peuvent pas être cumulées avec une pension, hormis :

a) avec une allocation de transition, conformément au Livre Premier, Titre 1er, Chapitre 1er bis, de la loi du 15 mai 1984 portant mesures d'harmonisation dans les régimes de pensions, Chapitre II de l'arrêté royal n° 72 du 10 novembre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs indépendants ou Chapitre IV de l'arrêté royal n° 50 du 24 octobre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés;

b) avec une pension de survie pendant une période unique de 12 mois civils consécutifs ou non.

La période de 12 mois civils visée sous b) est réduite du nombre de mois où :

- une indemnité au sens de l'article 64quinquies de l'arrêté royal du 21 décembre 1967 portant règlement général du régime de pension de retraite et de survie des travailleurs salariés;

- une indemnité au sens de l'article 107quater de l'arrêté royal du 22 décembre 1967 portant règlement général relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs indépendants;

- un revenu de remplacement, au sens de l'article 76, 10° de la loi-programme du 28 juin 2013,

a été cumulé avec le bénéfice d'une pension de survie.]<sup>1</sup>

Pour l'application de cette disposition, sont considérées comme pension, la pension de vieillesse, de retraite, d'ancienneté ou de survie, et tous autres avantages en tenant lieu, accordés :

a) par ou en vertu d'une loi belge ou étrangère;

b) par un organisme de sécurité sociale, un pouvoir public ou d'utilité publique, belge ou étranger.

§ 2. Pour l'application de cet article, est considérée comme activité accessoire en tant que travailleur salarié, l'activité salariée dont le nombre d'heures de travail, en moyenne, ne dépasse pas le nombre d'heures de travail dans l'emploi dont l'exécution est suspendue ou dans lequel les prestations de travail sont diminuées.

Pour l'application de cet article, est considérée comme activité indépendante, l'activité qui oblige, selon la réglementation en vigueur, la personne concernée à s'inscrire auprès de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants.

-----

(1)<AR 2018-12-06/37, art. 9, 004; En vigueur : 01-01-2015>

(2)<AR 2019-07-18/04, art. 16, 006; En vigueur : 01-08-2019>

Art. 24. Le droit aux allocations d'interruption se perd à partir du jour où le travailleur qui bénéficie d'une allocation d'interruption entame une activité rémunérée quelconque, élargit une activité accessoire existante [1 ou exerce une activité indépendante plus longtemps que permis sur la base de l'article 23, § 1er, alinéa 2 ou 3]<sup>1</sup>.

Le travailleur qui exerce néanmoins une activité visée à l'alinéa 1er, doit en avvertir au préalable le directeur du bureau du chômage de l'Office national de l'Emploi, faute de quoi les allocations d'interruption déjà payées sont

récupérées.

Le Ministre de l'Emploi détermine les règles applicables à la récupération des allocations perçues indûment et celles relatives à la renonciation éventuelle à cette récupération.

-----  
(1)<AR 2019-07-18/04, art. 17, 006; En vigueur : 01-08-2019>

**Art. 25.** Le droit aux allocations d'interruption est suspendu au cours de la période pendant laquelle les travailleurs sont emprisonnés.

**Art. 26.** Pour pouvoir bénéficier d'allocations d'interruption, le travailleur concerné doit disposer d'un domicile dans un pays appartenant à l'Espace économique européen ou en Suisse.  
Les allocations d'interruption sont payées une fois par mois à terme échu. Le paiement a lieu au plus tard dans le délai d'un mois. Ce délai prend cours le troisième jour ouvrable qui suit le moment où la décision d'octroi du droit aux allocations d'interruption a été communiquée au travailleur et au plus tôt à partir du jour où les conditions de paiement sont remplies. Les allocations d'interruption sont payées par virement sur un compte financier appartenant à la zone de paiement européenne unique ou par chèque circulaire. Les éventuels frais d'émission sont à charge du travailleur.

**Art. 27.** Les montants des allocations mentionnés dans le présent arrêté, sont adaptés conformément à la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation, des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants. Ils sont liés à l'indice-pivot 103,14 (base 1996 = 100).  
Les fractions d'euro des montants sont arrondies aux cent supérieurs lorsque la troisième décimale est égale ou supérieure à cinq, et aux cent inférieurs lorsque la troisième décimale est inférieure à cinq.

**Art. 28.**<sup>[1]</sup> Les travailleurs qui veulent bénéficier d'une allocation d'interruption introduisent à cette fin une demande auprès de l'Office national de l'Emploi.  
Cette demande doit être envoyée par lettre recommandée à la poste à l'adresse de l'Office national de l'Emploi mentionnée sur le formulaire de demande visé à l'article 29.]<sup>[1]</sup>

-----  
(1)<AR 2018-04-27/15, art. 11, 003; En vigueur : 01-06-2018>

**Art. 29.** La demande doit être faite au moyen des formulaires dont le modèle et le contenu sont déterminés par le <sup>[1]</sup> ...] <sup>[1]</sup> Comité de gestion de l'Office national de l'Emploi.  
<sup>[1]</sup> Le Ministre qui a l'Emploi dans ses attributions peut déterminer les preuves que le travailleur doit joindre à sa demande.]<sup>[1]</sup>  
Les formulaires de demande peuvent être obtenus auprès du bureau du chômage.

-----  
(1)<AR 2018-04-27/15, art. 11, 003; En vigueur : 01-06-2018>

**Art. 30.** Lorsque la suspension complète ou la réduction partielle des prestations de travail est prolongée, une nouvelle demande doit être introduite dans le délai prévu à l'article 32.

**Art. 31.** § 1er. Le passage direct d'une suspension complète des prestations de travail à une réduction partielle des prestations de travail et vice-versa et le passage d'une forme de réduction partielle des prestations de travail à une autre sont possibles. Pour les délais minimums fixés dans le présent arrêté, il est alors tenu compte de l'ensemble des périodes.  
§ 2. L'employeur peut déterminer les conditions et modalités qui permettent au travailleur de reprendre ses prestations de travail avant l'échéance de la période de suspension complète ou de réduction partielle accordée.  
§ 3. Pour autant qu'il ne s'agisse pas d'une période de suspension complète ou de réduction partielle des prestations de travail qui fait immédiatement suite à une première période de suspension complète ou de réduction partielle, les allocations d'interruption perçues pour une période inférieure aux différentes périodes minimales prévues par le présent arrêté doivent être remboursées à l'Office national de l'Emploi.

**Art. 32.**<sup>[1]</sup> Le droit aux allocations est ouvert à partir du jour indiqué sur la demande d'allocations, lorsque tous les documents nécessaires, dûment et entièrement remplis, sont envoyés à l'adresse de l'Office national de l'Emploi mentionnée sur le formulaire de demande, dans le délai de deux mois, prenant cours le lendemain du jour indiqué sur la demande, et calculé de date à date.]<sup>[1]</sup> Lorsque ces documents dûment et entièrement remplis, sont envoyés en-dehors de ce délai, le droit aux allocations n'est ouvert qu'à partir du jour de leur envoi.

-----  
(1)<AR 2018-04-27/15, art. 11, 003; En vigueur : 01-06-2018>

**Art. 33.** Le directeur de l'ONEm compétent prend toute décision en matière d'octroi ou d'exclusion du droit aux allocations d'interruption, après avoir procédé ou fait procéder aux enquêtes et investigations nécessaires. Il inscrit sa décision sur une carte d'allocations d'interruption dont le modèle et le contenu sont fixés par l'Office

national de l'Emploi. Le directeur envoie un exemplaire de cette carte d'allocations d'interruption au travailleur par lettre recommandée à la poste. Cette lettre est censée être reçue le troisième jour ouvrable qui suit son dépôt à la poste.

[Art. 34.](#) § 1er. Préalablement à toute décision d'exclusion ou de récupération des allocations, le directeur convoque le travailleur aux fins d'être entendu. Cependant, le travailleur ne doit pas être convoqué pour être entendu en ses moyens de défense :

1° lorsque la décision d'exclusion est due à une reprise de travail, une mise à la pension, une fin de contrat de travail ou au fait que le travailleur poursuit l'exercice d'une activité indépendante alors qu'il a cumulé pendant un an l'exercice de cette activité avec le bénéfice des allocations d'interruption;

2° dans le cas d'une récupération à la suite de l'octroi d'un montant d'allocations ne correspondant pas aux dispositions de l'article 20;

3° lorsque le travailleur a communiqué par écrit qu'il ne désire pas être entendu.

Si le travailleur est empêché le jour de la convocation, il peut demander la remise de l'audition à une date ultérieure, laquelle ne peut être postérieure de plus de quinze jours à celle qui était fixée pour la première audition.

La remise n'est accordée qu'une seule fois, sauf en cas de force majeure.

La demande de remise doit, sauf en cas de force majeure, parvenir au bureau du chômage au plus tard la veille du jour auquel le travailleur a été convoqué.

Le travailleur peut se faire représenter ou assister par un avocat ou un délégué d'une organisation représentative des travailleurs.

La décision du directeur, par laquelle des allocations d'interruption perçues indûment sont récupérées, est notifiée au travailleur concerné par lettre recommandée à la poste et doit mentionner aussi bien la période pour laquelle il y a récupération que le montant à récupérer.

Le travailleur peut aller en appel contre les décisions du directeur d'exclusion du droit ou de récupération des allocations, à peine de déchéance, auprès du tribunal du travail compétent, dans les trois mois de la notification de la décision.

§ 2. Les dispositions du paragraphe 1er, alinéa 1er ne s'appliquent pas si les conditions suivantes sont simultanément remplies :

1° l'Office a constaté un cumul non autorisé avec une activité complémentaire en tant que salarié au sens de l'article 23;

2° le travailleur a été informé par écrit de cette constatation et de la possibilité, dans les quinze jours qui suivent le dépôt à la poste de la lettre de l'Office, de se défendre par écrit ou de demander une audition par écrit.

Si le travailleur demande une audition en application de cet alinéa, les dispositions du paragraphe 1er sont d'application.

§ 3. Le directeur peut renoncer à la récupération lorsque :

- soit les allocations d'interruption ont été payées indûment suite à une erreur juridique ou matérielle du bureau du chômage;

- soit le travailleur, qui n'a pas effectué une déclaration requise ou qui l'a effectuée tardivement, prouve qu'il a agi de bonne foi et qu'il aurait eu droit à des allocations s'il avait fait sa déclaration à temps.

[<sup>1</sup> Toutefois, lorsque le travailleur prouve qu'il a perçu de bonne foi des allocations auxquelles il n'avait pas droit, la récupération est, en tous cas, limitée aux cent cinquante derniers jours d'indemnisation indue. Cette limitation n'est pas applicable en cas de cumul avec une prestation accordée en vertu d'un régime de sécurité sociale.]<sup>1</sup>

-----  
(1) <AR 2019-07-18/03, art. 11, 007; En vigueur : 01-08-2019>

[Art. 35.](#) Le Comité de gestion de l'Office national de l'Emploi est autorisé à renoncer en tout ou en partie aux sommes restant à rembourser, conformément aux articles 171 à 174 inclus, à l'exception de l'article 173, 5°, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.

[Art. 36.](#) Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.