

J U S T E L - Législation consolidée				
Fin	Premier mot	Dernier mot	Modification(s)	Préambule
		Table des matières	37 arrêtés d'exécution	20 versions archivées
Erratum	Signatures	Fin		Version néerlandaise
belgiquelex . be - Banque Carrefour de la législation				
Conseil d'Etat				
ELI - Système de navigation par identifiant européen de la législation				
http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2007/05/03/2007201609/justel				

Titre
<p>3 MAI 2007. - Arrêté royal fixant la [le régime de chômage avec ≤complément≤ ≤d≤'≤entreprise≤]. <Intitulé modifié par AR 2011-12-28/27, art. 1, 007; En vigueur : 01-01-2012> (NOTE : Consultation des versions antérieures à partir du 08-06-2007 et mise à jour au 21-12-2017)</p> <p>Source : EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE Publication : 08-06-2007 numéro : 2007201609 page : 31230 IMAGE Dossier numéro : 2007-05-03/53 Entrée en vigueur : 01-01-2008</p>

Table des matières	Texte	Début
<p>CHAPITRE Ier. - Champ d'application. Art. 1 CHAPITRE II. - Règles générales. Art. 2 CHAPITRE III. - Dérogations. Art. 3 CHAPITRE IV. - Ancienneté. Art. 4, 4bis CHAPITRE V. - Remplacement. Art. 5-11 CHAPITRE VI. - Allocations de chômage. Art. 12-13 CHAPITRE VII. - Dispositions dérogatoires applicables aux travailleurs des entreprises en difficulté ou des entreprises en restructuration. Art. 14-19 CHAPITRE VIII. - Dispositions communes et finales. Art. 20-24</p>		

Texte	Table des matières	Début
<p>CHAPITRE Ier. - Champ d'application.</p> <p>Article 1. § 1er. Le présent arrêté est applicable à tous les travailleurs pour lesquels l'octroi de l'indemnité complémentaire est régi par des conventions collectives de travail ou par des accords collectifs visés aux articles 2 et 3, auxquels le congé a été notifié après le 31 mars 2007 et dont [¹ le régime de chômage avec ≤complément≤ ≤d≤'≤entreprise≤]¹ prend cours après le 31 décembre 2007. Par dérogation à l'alinéa précédent, les travailleurs qui sont licenciés après le 31 mars 2007, mais</p>		

avant le 1er janvier 2008, restent soumis à l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, si, au plus tard au 31 décembre 2007, ils ont atteint l'âge prévu dans les conventions collectives de travail ou accords collectifs visés aux articles 2, 2ter et 3 de l'arrêté royal précité du 7 décembre 1992 qui leur sont applicables, et ils satisfont en outre aux conditions d'ancienneté visées aux articles 2 §§ 1er, 4 et 5 et 2ter de l'arrêté royal précité du 7 décembre 1992.

Par dérogation aux alinéas précédents, les travailleurs d'une entreprise qui a annoncé un licenciement collectif avant le 31 mars 2006 et qui a été reconnue sur base de la section 3 de l'arrêté royal précité du 7 décembre 1992 avant le 1er avril 2007, et qui sont licenciés sur base de cette reconnaissance en vue de la prépension, restent soumis à la section 3 de l'arrêté royal précité du 7 décembre 1992.

Par dérogation aux alinéas précédents, les travailleurs licenciés qui étaient occupés dans des entreprises qui sont visées par le champ d'application de la commission paritaire du transport urbain et régional, restent soumis à l'arrêté royal précité du 7 décembre 1992.

§ 2. Pour l'application du § 1er, il n'est pas tenu compte de la prolongation du délai de préavis en application des articles 38, § 2, et 38 bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

§ 3. Le chapitre 7 du présent arrêté s'applique pour autant que le travailleur soit licencié durant la période au cours de laquelle la reconnaissance visée à l'article 18, § 1er est applicable.

N'est pas considéré comme licencié durant la période au cours de laquelle la reconnaissance susvisée est applicable, le travailleur à qui un délai de préavis a été notifié ou dont le contrat de travail a été rompu en dehors de cette période.

(1)<AR [2011-12-28/27](#), art. 2, 007; En vigueur : 01-01-2012>

CHAPITRE II. - Règles générales.

Art. 2. § 1er. Les travailleurs licenciés visés à l'article 1er âgés de 60 ans et plus au moment de la fin du contrat de travail qui peuvent justifier à ce moment de 30 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié et qui bénéficient d'une indemnité complémentaire, peuvent prétendre aux allocations de chômage dans les conditions fixées par le titre II de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation chômage.

² L'âge visé à l'alinéa 1er est porté à 62 ans à partir du 1er janvier 2015.]²

¹ Si la convention collective du travail ou l'accord collectif visés au § 2, alinéa 1er, est conclu pour la première fois après le 31 décembre 2011, la carrière professionnelle visée à l'alinéa précédent est, à partir du 1er janvier 2012, portée à 40 ans.

Si la convention collective du travail ou l'accord collectif visés au § 2, alinéa 1er, est soit conclu et déposé avant le 1er janvier 2012, soit conclu après le 31 décembre 2011 mais constitue une prolongation ininterrompue d'une convention collective du travail ou d'un accord collectif conclu et déposé avant le 1er janvier 2012, la carrière professionnelle visée à l'alinéa précédent est, à partir du 1er janvier 2012, portée à :

- 1° 35 ans pour les travailleurs;
- 2° 28 ans pour les travailleurs féminins.

La carrière professionnelle visée à l'alinéa précédent est portée :

- 1° pour les travailleurs, à 40 ans à partir du 1er janvier 2015;
- 2° pour les travailleurs féminins, à 31 ans à partir du 1er janvier 2015, à 32 ans à partir du 1er janvier 2016, à 33 ans à partir du 1er janvier 2017, à 34 ans à partir du 1er janvier 2018, à 35 ans à partir du 1er janvier 2019, à 36 ans à partir du 1er janvier 2020, à 37 ans à partir du 1er janvier 2021, à 38 ans à partir du 1er janvier 2022, à 39 ans à partir du 1er janvier 2023 et à 40 ans à partir du 1er janvier 2024.]¹

§ 2. Pour l'application du § 1er, il faut entendre par indemnité complémentaire, l'indemnité visée par la convention collective de travail n°. 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du Travail, et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975, ainsi que l'indemnité visée soit dans une convention collective de travail, conclue conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires au sein d'un organe paritaire, ou s'appliquant à une entreprise, soit, pour les organismes mentionnés à l'article 16, l'indemnité visée par un accord collectif approuvé par le Ministre de l'Emploi.

Les conventions collectives de travail ou les accord collectifs visés à l'alinéa 1er ne sont pris en

considération que pour autant qu'ils déterminent des avantages qui, au moment où le droit à l'indemnité complémentaire en faveur du travailleur âgé prend cours, sont au moins équivalents aux avantages prévus dans la convention collective de travail n°. 17 susmentionnée.

§ 3. Les conventions ou accords collectifs visés au § 2, alinéa 1er, doivent être à durée déterminée et ne peuvent contenir aucune clause de tacite reconduction. Leur durée ne peut excéder trois années.

Lorsque l'indemnité complémentaire est octroyée en application d'une convention collective de travail ou d'un accord collectif visé au § 2, alinéa 1er, qui ne répond pas aux conditions fixées à l'alinéa précédent, les dispositions du présent arrêté ne sont pas applicables aux travailleurs concernés, sauf lorsqu'il s'agit des conventions collectives de travail conclues au sein du Conseil national du travail.

(1)<AR [2011-12-28/27](#), art. 3, 007; En vigueur : 01-01-2012>

(2)<AR [2014-12-30/05](#), art. 1, 017; En vigueur : 01-01-2015; voir aussi AR [2014-12-30/05](#), art. 16, §2>

CHAPITRE III. - Dérogations.

Art. 3. § 1er. Par dérogation à l'article 2, § 1er, alinéa 1er, sont également soumis aux conditions fixées par le titre II de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991, les travailleurs licenciés visés à l'article 1er âgés de 56 ans et plus au moment de la fin du contrat de travail qui peuvent justifier à ce moment de 33 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié.

[⁶ L'âge visé à l'alinéa précédent est porté à :

1° [¹³ 58 ans à partir du 1er janvier 2015 et 59 ans à partir du 1er janvier 2018;]¹³

2° 60 ans à partir d'une date fixée après avis du Conseil National du Travail. Cet avis sera donné en même temps que l'avis que le Conseil national du travail donnera concernant la réforme des pensions.]⁶

[⁴ [⁶ Les travailleurs doivent en outre :

1° soit être occupés par un employeur relevant de la commission paritaire de la construction et disposer d'une attestation qui confirme leur incapacité à continuer leur activité professionnelle, délivrée par un médecin du travail;

2° soit avoir travaillé 20 ans dans un régime de travail tel que visé dans l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990;

3° soit avoir été occupés dans le cadre d'un métier lourd.

Pour l'application de l'alinéa précédent, 3°, de ces 33 ans de carrière professionnelle visés au 1er alinéa :

1° ou bien, au moins 5 ans, calculés de date à date, doivent comprendre un métier lourd. Cette période de 5 ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail;

2° ou bien, au moins 7 ans, calculés de date à date, doivent comprendre un métier lourd. Cette période de 7 ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Pour l'application de l'alinéa précédent est considéré comme un métier lourd :

1° le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes;

2° le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures. Par permanent il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime;

3° le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

Pour l'application des alinéas 3, 2° et 5, 3° sont assimilés aux travailleurs visés à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46 susvisée, le personnel navigant occupé à des travaux de

transport par air qui est occupé habituellement dans des régimes de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures, mais à l'exclusion :

1° des travailleurs dont les prestations se situent exclusivement entre 6 heures et 24 heures;

2° des travailleurs dont les prestations débutent habituellement à partir de 5 heures.

La disposition de l'alinéa 2, 2° ne s'applique pas si les conditions suivantes sont remplies de façon cumulative :

1° [13 il existe une convention collective de travail, conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par arrêté royal, prévoyant pour l'application de ce paragraphe une limite d'âge inférieure et qui :

a) est en vigueur pour la période 2015-2016, sans que la limite d'âge ne puisse se situer en deçà de 58 ans;

b) est en vigueur pour la période 2017-2018, sans que la limite d'âge ne puisse se situer en 2017 en deçà de 58 ans et en 2018 en deçà de 59 ans;]¹³

2° la convention collective de travail visée au 1° doit être à durée limitée, ne peut pas comprendre de clause de tacite reconduction et ne peut pas dépasser une durée de 2 ans ;

3° le travailleur est licencié durant la durée de validité de cette convention collective de travail ;

4° la commission ou la sous-commission paritaire compétente pour le travailleur a conclu, pour la durée de validité de la convention collective de travail visée au 1°, une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal mentionnant explicitement que ladite convention collective de travail a été conclue en application de la convention collective de travail visée au 1°.

La convention collective de travail du Conseil national du Travail visée à l'alinéa précédent peut être prorogée ou adaptée après [13 2018]13 selon les mêmes modalités que celles prévues à l'alinéa précédent, l'âge minimum pouvant être progressivement relevé, conformément à un calendrier prévu.]6]4

Par dérogation à l'article 2, § 2, alinéa 1er, la convention collective de travail qui prévoit ce régime doit être conclue en application et en conformité avec les modalités et les conditions fixées dans une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail.

Pour l'application de l'alinéa précédent, l'accord interprofessionnel conclu tous les deux ans entre les partenaires sociaux est assimilé à une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail.

§ 2. [7 ...]7

§ 3. Par dérogation à l'article 2, § 1er, alinéa 1er, sont également soumis aux conditions fixées par le titre II de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991, les travailleurs licenciés visés à l'article 1er âgés de 58 ans et plus au moment de la fin du contrat de travail qui peuvent justifier à ce moment de 35 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié et qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd.

De ces 35 ans :

- ou bien, au moins 5 ans, calculés de date à date, doivent comprendre un métier lourd. Cette période de 5 ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail;

- ou bien, au moins 7 ans, calculés de date à date, doivent contenir un métier lourd. Cette période de 7 ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Pour l'application de l'alinéa précédent est considéré comme un métier lourd :

- le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes;

- le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures. Par permanent il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime.

- le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1er de la convention collective de travail n°. 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

[4 Pour l'application de l'alinéa précédent, troisième tiret, sont assimilés aux travailleurs visés à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46 susvisée, le personnel navigant occupé à des travaux de transport par air qui est occupé habituellement dans des régimes de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures, mais à l'exclusion :

- 1) des travailleurs dont les prestations se situent exclusivement entre 6 heures et 24 heures;
- 2) des travailleurs dont les prestations débutent habituellement à partir de 5 heures.]⁴

Après avis du Conseil National du travail, la notion de métier lourd peut être étendue par arrêté, délibéré en Conseil des Ministres.

[2 ...]².

[8 [13 L'âge visé à l'alinéa 1er est porté à :

1° 59 ans à partir du 1er janvier 2018;

2° 60 ans à partir d'une date fixée après avis du Conseil National du Travail. Cet avis sera donné en même temps que l'avis que le Conseil national du travail donnera sur la réforme des pensions.]¹³

La disposition de l'alinéa précédent ne s'applique pas si les conditions suivantes sont remplies de façon cumulative :

1° [13 il existe une convention collective de travail, conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par arrêté royal, prévoyant pour l'application de ce paragraphe une limite d'âge inférieure et qui :

a) est en vigueur pour la période 2015-2016, sans que la limite d'âge ne puisse se situer en deçà de 58 ans;

b) est en vigueur pour la période 2017-2018, sans que la limite d'âge ne puisse se situer en 2017 en deçà de 58 ans et en 2018 en deçà de 59 ans;]¹³

2° la convention collective de travail visée au 1° doit être à durée limitée, ne peut pas comprendre de clause de tacite reconduction et ne peut pas dépasser une durée de 2 ans ;

3° le travailleur est licencié pendant la durée de validité de cette convention collective de travail ;

4° la commission ou la sous-commission paritaire compétente pour le travailleur a conclu, pour la durée de validité de la convention collective de travail visée au 1°, une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal mentionnant explicitement que ladite convention collective de travail a été conclue en application de la convention collective de travail visée au 1°.

La convention collective de travail du Conseil national du Travail visée à l'alinéa précédent peut être prorogée ou adaptée après [13 2018]¹³ selon les mêmes modalités que celles prévues à l'alinéa précédent, l'âge minimum pouvant être progressivement relevé, conformément à un calendrier prévu.]⁸

§ 4. [9 ...]⁹

§ 5. [10 ...]¹⁰

§ 6. Par dérogation à l'article 2, § 1er, alinéa 1er, sont également soumis aux conditions fixées par le titre II de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991 les travailleurs licenciés visés à l'article 1er âgés de 58 ans et plus au moment de la fin du contrat de travail qui peuvent justifier à ce moment de 35 ans de carrière professionnelle tant que travailleur salarié.

[5 Par dérogation à l'article 2, § 2, alinéa 1er, la convention collective de travail qui prévoit ce régime et en détermine les conditions et modalités, doit être conclue au sein du Conseil national du Travail.]⁵

Les travailleurs licenciés visés à l'alinéa 1er doivent en outre pouvoir être considérés au moment de la fin de leur contrat de travail comme ayant le statut de travailleur moins valide reconnu par les autorités compétentes ou comme un travailleur ayant des problèmes physiques sérieux selon les critères et les modalités prévus dans une convention collective de travail telle que visée à l'alinéa précédent.

[5 Si une convention collective de travail telle que visée au troisième alinéa n'est pas conclue, le premier alinéa est applicable aux travailleurs ayant le statut de travailleur moins valide tel que reconnu par les autorités compétentes et aux travailleurs pouvant justifier d'une incapacité permanente d'au moins 33 % selon les modalités à déterminer par arrêté royal, après avis du Conseil national du Travail ou par une convention collective de travail du Conseil national du Travail.]⁵

§ 7. Par dérogation à l'article 2, § 1er, alinéa 1er, sont également soumis aux conditions fixées par le titre II de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991 les travailleurs licenciés visés à l'article 1er âgés

de 56 ans et plus au moment de la fin du contrat de travail qui peuvent justifier à ce moment de 40 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié.

[¹¹ L'âge visé à l'alinéa précédent est porté à :

- 1° 58 ans à partir du 1er janvier 2015;
- 2° 60 ans à partir du 1er janvier 2017."

La disposition du 2° de l'alinéa précédent ne s'applique pas si les conditions suivantes sont remplies de façon cumulative :

1° [¹³ il existe une convention collective de travail, conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par arrêté royal, prévoyant pour l'application de ce paragraphe une limite d'âge inférieure et qui :

a) est en vigueur pour la période 2015-2016, sans que la limite d'âge ne puisse se situer en deçà de 58 ans;

b) est en vigueur pour la période 2017-2018, sans que la limite d'âge ne puisse se situer en 2017 en deçà de 58 ans et en 2018 en deçà de 59 ans;]¹³

2° la convention collective de travail visée au 1° doit être à durée limitée, ne peut pas comprendre de clause de tacite reconduction et ne peut pas dépasser une durée de 2 ans ;

3° le travailleur est licencié pendant la durée de validité de cette convention collective de travail ;

4° la commission ou la sous-commission paritaire compétente pour le travailleur a conclu, pour la durée de validité de la convention collective de travail visée au 1°, une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal mentionnant explicitement que ladite convention collective de travail a été conclue en application de la convention collective de travail visée au 1°.

La convention collective de travail du Conseil national du Travail visée à l'alinéa précédent peut être prorogée ou adaptée après [¹³ 2018]¹³ selon les mêmes modalités que celles prévues à l'alinéa précédent, l'âge minimum pouvant être progressivement relevé, conformément à un calendrier prévu.]¹¹

Par dérogation à l'article 2, § 2, alinéa 1er, la convention collective de travail qui prévoit ce régime et qui en fixe les conditions et les modalités doit être conclue au sein du Conseil national du travail.

§ 8. [³ Pour pouvoir bénéficier de l'application [¹² des articles 2 et 3, § 2]¹², le travailleur doit atteindre la condition d'âge qui est fixée dans la convention collective du travail et qui, conformément aux dispositions de cet arrêté, est applicable à la fin du contrat de travail, au plus tard :

1° à la fin du contrat de travail;

2° et soit durant la période au cours de laquelle la convention collective de travail est applicable, soit durant la période au cours de laquelle la convention collective de travail qui prolonge cette convention collective de travail est applicable, pour autant que la convention collective de travail qui prolonge prévoit la même condition d'âge.

[¹² Pour avoir droit à l'application de l'article 3 §§ 1, 3, 6 et 7, le travailleur qui est licencié pendant la période de validité d'une convention collective de travail qui fixe un âge conformément aux dispositions de cet arrêté, doit avoir atteint cet âge au plus tard :

1° à la fin du contrat de travail;

2° et, soit pendant la période au cours de laquelle cette convention collective de travail est d'application, soit durant la période au cours de laquelle la convention collective de travail qui prolonge cette convention collective de travail est applicable, pour autant que la convention collective de travail qui prolonge prévoie la même condition d'âge.]¹²

Pour pouvoir bénéficier de l'application des articles 2 et 3, §§ 1er à 7, le travailleur doit atteindre la condition d'ancienneté qui est applicable à la fin du contrat de travail au plus tard à la fin du contrat de travail.

Par dérogation à l'alinéa 1er, peut également bénéficier de l'application des articles 2 et 3, § 2, le travailleur qui atteint la condition d'âge durant la période au cours de laquelle la convention collective de travail qui lie l'employeur qui l'occupe et qui prévoit, conformément aux articles 2 et 3, § 2, du présent arrêté, un droit au **≤complément> ≤d> ≤entreprise>** pour le travailleur licencié à cet âge, est applicable.

Le travailleur visé à l'alinéa précédent doit atteindre, durant la période au cours de laquelle la convention collective de travail visée à l'alinéa précédent est applicable, la condition d'ancienneté qui, conformément aux articles 2 et 3, § 2, est en vigueur durant la période au cours de laquelle cette convention collective de travail est applicable.

Pour l'application de l'alinéa précédent, il est tenu compte de la condition d'ancienneté qui est en vigueur conformément aux articles 2 et 3, § 2 au moment où la condition d'âge visée [¹² à l'alinéa 4]¹² est atteinte par le travailleur.

Le travailleur visé [¹² à l'alinéa 4]¹² ne pourra bénéficier de l'application des articles 2 et 3, § 2 qu'après avoir été licencié par le même employeur que celui visé [¹² à l'alinéa 4]¹² et pour autant qu'il ait atteint l'âge et l'ancienneté visés [¹² aux alinéas 4 et 5]¹² au plus tard à la fin du contrat de travail, sans qu'il soit cependant exigé que la convention collective de travail visée [¹² à l'alinéa 4]¹² ne soit encore en vigueur à ce moment.

Le travailleur visé [¹² à l'alinéa 4]¹² peut solliciter de la part du directeur du bureau de chômage dans le ressort duquel le travailleur a sa résidence principale de constater qu'il répond aux conditions d'âge et d'ancienneté visées [¹² aux alinéas 4 et 5]¹².

Le travailleur introduit la demande visée [¹² à l'alinéa 8]¹² auprès de l'organisme de paiement de son choix au moyen d'un formulaire dont le modèle est établi par l'Office.

La demande visée à [¹² à l'alinéa 8]¹² n'est recevable au plus tôt le jour où le travailleur atteint la condition d'âge visée [¹² à l'alinéa 4]¹².

Le directeur atteste si le travailleur qui a introduit la demande visée [¹² à l'alinéa 8]¹² satisfait ou non au jour où l'attestation est établie aux conditions prévues [¹² aux alinéas 4 et 5]¹².

Le directeur adresse sa réponse à l'organisme de paiement visé [¹² à l'alinéa 9]^{12,3}

(2)<AR [2011-12-28/27](#), art. 5, 007; En vigueur : 01-01-2012. Les quatre derniers alinéas du § 3 sont retirés par AR [2012-09-20/24](#), art. 2, 008; En vigueur : 01-01-2012>

(3)<AR [2012-09-20/24](#), art. 1, 008; En vigueur : 14-10-2012>

(4)<AR [2013-07-15/07](#), art. 1, 011; En vigueur : 03-08-2013>

(5)<AR [2013-12-26/38](#), art. 1, 013; En vigueur : 01-01-2013>

(6)<AR [2014-12-30/05](#), art. 2, 017; En vigueur : 01-01-2015; voir aussi AR [2014-12-30/05](#), art. 16, §3>

(7)<AR [2014-12-30/05](#), art. 3, 017; En vigueur : 01-01-2015>

(8)<AR [2014-12-30/05](#), art. 4, 017; En vigueur : 01-01-2015>

(9)<AR [2014-12-30/05](#), art. 5, 017; En vigueur : 01-01-2015; voir aussi AR [2014-12-30/05](#), art. 16, §4>

(10)<AR [2014-12-30/05](#), art. 6, 017; En vigueur : 01-01-2015; voir aussi AR [2014-12-30/05](#), art. 16, §4>

(11)<AR [2014-12-30/05](#), art. 7, 017; En vigueur : 01-01-2015; voir aussi AR [2014-12-30/05](#), art. 16, §5>

(12)<AR [2017-01-30/04](#), art. 1, 019; En vigueur : 01-01-2017. Est d'application aux contrats de travail qui prennent effectivement fin après le 31 décembre 2016>

(13)<AR [2017-10-08/03](#), art. 1, 020; En vigueur : 01-01-2017>

CHAPITRE IV. - Ancienneté.

Art. 4. § 1er. La carrière professionnelle en tant que travailleur salarié, visée aux articles 2 et 3, est calculée conformément aux dispositions prévues à [¹ l'article 119, 3^o]¹ de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 précité.

§ 2. Pour l'application des articles 2 et 3 §§ 1er à 6, sont également considérées comme des journées de travail pour le calcul de la carrière professionnelle :

- a) les prestations de travail effectuées dans le cadre :
- d'un programme de formation visé à l'article 50 de la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés;
 - d'un contrat d'apprentissage ou l'engagement d'apprentissage contrôlé prévu par la législation relative à la formation permanente dans les classes moyennes;
 - de la convention d'insertion socioprofessionnelle reconnue par les Communautés ou les Régions dans le cadre de l'enseignement secondaire à horaire réduit;
 - de la convention d'immersion professionnelle telle que prévue au chapitre X de la loi Programme du 2 août 2002;
 - du régime de l'apprentissage prévu dans les secteurs de l'industrie et du commerce du diamant et

de la pêche maritime.

b) les prestations de travail effectuées pour le compte d'un service public ou d'un établissement d'enseignement organisé, subventionné ou reconnu par une Communauté qui n'ont pas donné lieu aux retenues réglementaires pour la sécurité sociale y compris pour le secteur chômage et qui ne peuvent être prises en compte en application du § 1er.

Ces prestations ne sont en outre prises en considération que pour autant que le travailleur justifie d'au moins 20 années de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié dont 5 années doivent précéder immédiatement la demande d'allocations de chômage dans le cadre du présent arrêté.

Cette condition de 20 années de carrière est déterminée conformément aux §§ 1er et 5, a) de cet article.

§ 3. Pour l'application des articles 2 et 3 §§ 1er à 6, est assimilée à des journées de travail pour le calcul de la carrière professionnelle la période du service actif des miliciens en application des articles 2bis et 66 des lois sur la milice, coordonnées le 30 avril 1962 et des objecteurs de conscience en application des articles 18 et 19 des lois portant le statut des objecteurs de conscience coordonnées le 20 février 1980.

§ 4. Pour l'application de l'article 2, sont assimilées à des journées de travail pour le calcul de la carrière professionnelle :

- a) pour un maximum de cinq années calendrier :
- les journées de chômage complet indemnisé;
 - les périodes d'interruption de la carrière professionnelle en vertu des dispositions de la loi de redressement du 22 janvier 1985 pour autant que le travailleur ait bénéficié des allocations d'interruption à l'exception des périodes d'interruption durant lesquelles le travailleur a bénéficié des allocations en application des articles 6, §§ 1er et 2 de l'AR du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps;
 - les périodes pendant lesquelles le travailleur a interrompu son travail salarié sans bénéficier d'allocations de chômage ou d'allocations dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle, à l'exception des périodes pendant lesquelles une activité indépendante ou une occupation telle que visée au § 2, b) a été exercée;
 - les périodes de travail à temps partiel à l'exception des périodes pour lesquelles le travailleur a bénéficié d'allocations d'interruption.
- b) pour un maximum de 936 journées pour la détermination desquelles les heures de travail et assimilées couvertes par un contrat de travail ne sont pas comptabilisées :
- les journées de chômage complet indemnisé;
 - les périodes d'interruption de la carrière professionnelle en vertu des dispositions de la loi de redressement du 22 janvier 1985 pour autant que le travailleur ait bénéficié des allocations d'interruption;
 - les périodes pendant lesquelles le travailleur a interrompu son travail salarié sans bénéficier d'allocations de chômage ou d'allocations dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle, à l'exception des périodes pendant lesquelles une activité indépendante ou une occupation telle que visée au § 2, b) a été exercée;
 - les périodes de travail à temps partiel qui ne sont pas visées par les tirets précédents.

c) pour un maximum de 624 journées pour la détermination desquelles les heures de travail et assimilées couvertes par un contrat de travail ne sont pas comptabilisées : les périodes de travail à temps partiel pour autant qu'elles se situent avant le 1 janvier 1985.

Pour l'application de l'alinéa précédent, lorsqu'il s'agit d'un chômeur complet indemnisé visé à l'article 103 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 précité, les mots "936 journées" et "624 journées" sont remplacés par les mots "936 demi-journées" et "624 demi-journées".

§ 5. Pour l'application de l'article 3 §§ 2, 3 et 6 sont assimilés à des journées de travail pour le calcul de la carrière professionnelle :

- a) pour un maximum de trois années calendrier :
- (journées de chômage complet indemnisé); <Erratum, voir M.B. 02-10-2007, p. 50952>
 - les journées d'interruption de la carrière professionnelle en vertu des dispositions de la loi de redressement du 22 janvier 1985 pour autant que le travailleur ait bénéficié des allocations d'interruption à l'exception des journées d'interruption durant lesquelles le travailleur a bénéficié des allocations en application des articles 6 §§ 1er et 2 de l'AR du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie

concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps;

- les périodes pendant lesquelles le travailleur a interrompu son travail salarié sans bénéficier d'allocations de chômage ou d'allocations dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle, à l'exception des périodes pendant lesquelles une activité indépendante ou une occupation telle que visée au § 2, b) a été exercée;

- les périodes de travail à temps partiel à l'exception des périodes pour lesquelles le travailleur a bénéficié d'allocations d'interruption

b) pour un maximum de 936 journées pour la détermination desquelles les heures de travail et assimilées couvertes par un contrat de travail ne sont pas comptabilisées :

- les journées de chômage complet indemnisé;

- les journées d'interruption de la carrière professionnelle en vertu des dispositions de la loi de redressement du 22 janvier 1985 pour autant que le travailleur ait bénéficié des allocations d'interruption;

- les périodes pendant lesquelles le travailleur a interrompu son travail salarié sans bénéficier d'allocations de chômage ou d'allocations dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle, à l'exception des périodes pendant lesquelles une activité indépendante ou une occupation telle que visée au § 2, b) a été exercée;

- périodes de travail à temps partiel qui ne sont pas visées par les tirets précédents.

c) pour un maximum de 936 journées pour la détermination desquelles les heures de travail et assimilées couvertes par un contrat de travail ne sont pas comptabilisées : les périodes de travail à temps partiel pour autant qu'elles se situent avant le 1er janvier 1985.

Pour l'application de l'alinéa précédent, lorsqu'il s'agit d'un chômeur complet indemnisé visé à l'article 103 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 précité, les mots "936 journées" sont remplacés par les mots "936 demi-journées".

§ 6. Pour l'application de l'article 3, §§ 4 et 5, sont assimilées à des journées de travail pour le calcul de la carrière professionnelle :

- (les journées de chômage complet indemnisé, les journées de travail à temps partiel avec maintien des droits prévu à l'article 29 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 précité, les journées d'interruption de la carrière professionnelle en vertu des dispositions de la loi de redressement du 22 janvier 1985 pour autant que le travailleur ait bénéficié des allocations d'interruption et les périodes pendant lesquelles le travailleur a interrompu son travail salarié, sans avoir bénéficié des allocations de chômage ou des allocations dans le cadre de l'interruption de carrière, pour élever un enfant qui n'a pas atteint l'âge de six ans. Ces assimilations peuvent au total être prises en compte pour un maximum de trois ans;) <AR [2008-08-12/36](#), art. 1, A, 003; En vigueur : 01-01-2008>

- les journées pendant lesquelles le travailleur a interrompu son travail salarié, sans avoir bénéficié des allocations de chômage ou des allocations dans le cadre de l'interruption de carrière, pour élever un deuxième enfant ou un enfant suivant qui n'a pas atteint l'âge de six ans, pour un maximum de trois ans;

- (les journées de chômage indemnisé et les journées de travail à temps partiel avec maintien des droits prévu à l'article 29 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 précité, avec un maximum au total de dix ans.) <AR [2008-08-12/36](#), art. 1, B, 003; En vigueur : 01-01-2008>

§ 7. Pour l'application de l'article 3, § 1er, sont assimilées à des journées de travail pour le calcul de la carrière professionnelle :

- (les journées de chômage complet indemnisé et les journées de travail à temps partiel avec maintien des droits comme prévu à l'article 29 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 précité, avec un maximum au total de cinq ans.) <AR [2008-08-12/36](#), art. 1, C, 003; En vigueur : 01-01-2008>

- les journées d'interruption de la carrière professionnelle en vertu des dispositions de la loi de redressement du 22 janvier 1985 pour autant que le travailleur ait bénéficié des allocations d'interruption et les périodes pendant lesquelles le travailleur a interrompu son travail salarié, sans avoir bénéficié des allocations de chômage ou des allocations dans le cadre de l'interruption de carrière, pour élever un enfant qui n'a pas atteint l'âge de six ans. Ces assimilations peuvent au total être prises en compte pour un maximum de trois ans;

- les journées pendant lesquelles le travailleur a interrompu son travail salarié, sans avoir bénéficié des allocations de chômage ou des allocations dans le cadre de l'interruption de carrière, pour élever un deuxième enfant ou un enfant suivant qui n'a pas atteint l'âge de six ans, pour un maximum de trois ans.

(§ 7bis. Pour l'application de l'article 3, § 7, sont assimilées à des journées de travail pour le calcul

de la carrière professionnelle, pour un maximum de trois années calendrier :

- les journées de chômage complet;
- les journées d'interruption de la carrière professionnelle en vertu des dispositions de la loi de redressement du 22 janvier 1985 pour autant que le travailleur ait bénéficié des allocations d'interruption;
- les périodes pendant lesquelles le travailleur a interrompu son travail salarié sans bénéficier d'allocations de chômage ou d'allocations dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle, pour élever un enfant qui n'a pas atteint l'âge de six ans;
- les prestations de travail visées au § 2, a) ;
- la période du service actif des miliciens en application des articles 2bis et 66 des lois sur la milice, coordonnées le 30 avril 1962 et des objecteurs de conscience en application des articles 18 et 19 des lois portant le statut des objecteurs de conscience coordonnées le 20 février 1980.) <L [2007-12-21/43](#), art. 21, 002; En vigueur : 01-01-2008>

§ 8. (Pour l'application des §§ 4 à 7bis, sont exclues les deux premières années de suspension complète du contrat de travail qui ont débuté après le 31 mai 2007 et dont le travailleur a bénéficié en application de l'article 3, § 1er, 1°, de la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, modifiée par les conventions collectives de travail n° 77ter du 10 juillet 2002 et n° 77quater du 30 mars 2007.) <L [2007-12-21/43](#), art. 22, 002; En vigueur : 01-01-2008>

Le précédent alinéa n'est toutefois pas d'application lorsque la suspension complète du contrat de travail y visée qui a donné lieu aux allocations d'interruption est justifiée par un des motifs repris (à l'article 4, § 3, alinéa 7, a), b), c), d) ou e)) de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 précité. <Erratum, voir M.B. 02-10-2007, p. 50953>

Pour l'application du § 4, a), troisième tiret, b), troisième tiret, et du § 5, a), troisième tiret et b), troisième tiret, les assimilations ne sont prises en compte que si les périodes se situent après :

1° soit le premier jour pour lequel le travailleur a bénéficié d'une allocation visée à l'article 100 ou 103 de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991;

2° soit la première année calendrier au cours de laquelle le travailleur a prouvé 78 jours de travail au sens des articles 37 et 43 de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991.

Les assimilations visées à l'alinéa précédent ne sont en outre prises en considération que si les périodes ne sont pas suivies immédiatement par une période pendant laquelle une activité indépendante ou une occupation telle que visée au § 2, b) a été exercée.

(1)<AR [2014-12-30/05](#), art. 8, 017; En vigueur : 01-11-2012>

Art. 4bis. <Inséré par AR [2008-08-12/36](#), art. 2; En vigueur : 01-01-2008> Pour l'application de l'article 4, le travailleur qui avait la qualité de travailleur à temps partiel involontaire dans le sens de l'article 29, § 1er, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 précité, tel qu'en vigueur jusqu'au 31 décembre 1995, est assimilé avec un travailleur à temps partiel avec maintien des droits.

CHAPITRE V. - Remplacement.

Art. 5. § 1er. L'employeur est obligé de remplacer le travailleur visé à l'article 3 [² et qui, à la fin de son contrat de travail, n'a pas atteint l'âge de 62 ans]² par un chômeur complet indemnisé dont le régime de travail comprend en moyenne au moins le même nombre d'heures de travail par cycle de travail que le régime de travail du [¹ chômeur avec **≤complément> ≤d>'≤entreprise>]¹ qu'il remplace.**

L'employeur est censé avoir respecté l'obligation de remplacement du [¹ chômeur avec **≤complément> ≤d>'≤entreprise>]¹, lorsqu'il le remplace par deux chômeurs complets indemnisés dont la durée totale des heures de travail effectuées en moyenne par cycle de travail est au moins égale à celle du régime de travail du [¹ chômeur avec **≤complément> ≤d>'≤entreprise>]¹.****

Pour l'application des alinéas précédents, les heures de travail déjà effectuées par les intéressés dans l'entreprise avant qu'ils aient été embauchés comme remplaçants ne sont pas prises en considération, à l'exception des heures de travail prestées dans les situations visées à l'article 7, § 1er, 1° jusqu'au 7° et 9° jusqu'au 10°.

Pour l'application du présent paragraphe, un [1] chômeur avec **<complément> <d>'<entreprise>]**¹ n'est pas considéré comme un chômeur complet indemnisé.

§ 2. L'employeur est censé avoir respecté l'obligation de remplacement, si l'engagement du ou des remplaçant(s) s'effectue au cours de la période, qui s'étend du premier jour du quatrième mois précédant celui de la prise de cours de [1] le régime de chômage avec **<complément> <d>'<entreprise>]**¹ du travailleur remplacé au premier jour du troisième mois suivant celui au cours duquel [1] le régime de chômage avec **<complément> <d>'<entreprise>]**¹ prend cours.

§ 3. Pendant les trente-six premiers mois qui suivent l'entrée en fonction du chômeur indemnisé engagé, l'employeur a l'obligation de le maintenir à son service ou de le remplacer par un ou le cas échéant, plusieurs chômeurs complets indemnisés.

Le remplacement ou les remplacements successifs doivent intervenir dans un délai ne pouvant pas excéder 30 jours calendrier.

Dans le même délai, l'employeur doit communiquer au bureau du chômage de l'Office national de l'emploi l'identité du ou des remplaçant(s).

(1)<AR [2011-12-28/27](#), art. 6, 007; En vigueur : 01-01-2012>

(2)<AR [2013-04-23/16](#), art. 1, 016; En vigueur : 01-01-2015. Est d'application aux contrats de travail qui prennent effectivement fin après le 31 décembre 2014, pour autant que le travailleur n'ait pas atteint, au plus tard au 31 décembre 2014, l'âge de 60 ans>

Art. 6. Pour l'application de l'article 5 sont assimilés à des chômeurs complets indemnisés bénéficiant d'allocations :

1. [1] Les jeunes travailleurs qui remplissent toutes les conditions d'admissibilité et d'octroi pour pouvoir prétendre aux allocations de chômage ou d'insertion visées à l'article 36 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 précité à l'exception de la condition relative au stage d'insertion professionnelle prévu à l'article 36, § 1er, alinéa 1er, 4°, du même arrêté, pour autant qu'ils en fournissent la preuve.]¹

2. Les travailleurs à temps partiel [1 ...] ¹ bénéficiant d'une allocation de garantie de revenus en vertu des dispositions de l'article 131bis de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 précité.

3. Les travailleurs occupés volontairement à temps partiel comme prévu à l'article 103 de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991 qui sont devenus des chômeurs complets.

4. Les demandeurs d'emploi qui se sont inscrits auprès de l'un des services subrégionaux de l'emploi des services régionaux compétents pour le placement et qui, à la date de leur engagement, bénéficient de manière ininterrompue, depuis au moins six mois, du revenu d'intégration prévu par la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale.

5. Les demandeurs d'emploi qui se sont inscrits auprès de l'un des services subrégionaux de l'emploi des services régionaux compétents pour le placement, dans le but de retourner sur le marché de l'emploi, après avoir interrompu leurs activités professionnelles de salariés :

1° soit pour se consacrer à l'éducation de leurs enfants, des enfants de leur conjoint ou des enfants de la personne cohabitant avec eux;

2° soit pour s'occuper de leur père et/ou de leur mère, du père et/ou de la mère de leur conjoint ou de la personne avec qui ils cohabitent.

Pour faire partie de cette catégorie, le demandeur d'emploi doit avoir exercé une activité professionnelle ayant donné lieu au paiement de cotisations de sécurité sociale personnelles et patronales. Les périodes de crédit-temps prises en application des dispositions du chapitre IV, section 5, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 ne sont pas considérées pour l'application de ce point 5 comme une interruption de l'activité professionnelle.

6. Les travailleurs handicapés occupés dans un atelier protégé.

7. Les demandeurs d'emploi dont le droit aux allocations a été suspendu pour chômage de longue durée en vertu des dispositions du chapitre III, section 8, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage ou dont le droit aux allocations de chômage a été retiré pour une durée indéterminée sur base des articles 59bis jusqu'au 59decies du même arrêté. Ces demandeurs d'emploi ne peuvent en outre plus avoir bénéficié d'allocations dans le cadre de la réglementation du chômage pendant au moins 24 mois sans interruption.

(1)<AR [2013-08-17/09](#), art. 1, 012; En vigueur : 01-07-2013>

Art. 7. § 1er. Le chômeur complet indemnisé remplaçant ou la personne y assimilée visé à l'article 6 ne peut avoir été au service de l'entreprise concernée ou d'une entreprise du groupe auquel appartient l'entreprise au cours des six mois qui précèdent son engagement, sauf lorsque, au cours de cette période, il était occupé :

- 1° en tant que travailleur intérimaire;
- 2° en tant que travailleur dans les liens d'une convention de premier emploi en vertu des dispositions du chapitre VIII du titre II de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi;
- 3° en tant qu'apprenti, en exécution de la réglementation relative à la formation dans les classes moyennes ou en application de la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage des professions exercées par des travailleurs salariés;
- 4° en tant que stagiaire en formation professionnelle dans une entreprise;
- 5° en tant que remplaçant d'un travailleur licencié en application du présent arrêté ou de l'arrêté royal du 7 décembre 1992;
- 6° en tant que remplaçant d'un travailleur, en application de l'article 11ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;
- 7° en tant que stagiaire, dans le cadre d'un contrat de formation et d'emploi en alternance;
- 8° en tant que travailleur occupé à temps partiel [¹ ...]¹ bénéficiant d'une allocation de garantie de revenus en vertu des dispositions de l'article 131bis de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991;
- 9° en tant que travailleur occupé dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée, pour autant que ce travailleur soit resté au maximum 1 an au service de l'entreprise concernée;
- 10° en tant que remplaçant d'un prépensionné à mi-temps en application de l'arrêté royal du 30 juillet 1994 relatif à la prépension à mi-temps.

§ 2. Les personnes visées au § 1er peuvent être engagées comme remplaçant, sans avoir demandé au préalable des allocations de chômage, pour autant que l'engagement s'effectue dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Elles doivent cependant, au préalable, demander au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi de constater qu'au jour de leur entrée en service elles auraient rempli toutes les conditions d'admissibilité et d'octroi pour pouvoir prétendre aux allocations de chômage, si elles avaient introduit une demande d'allocations.

(1)<AR [2013-08-17/09](#), art. 2, 012; En vigueur : 01-07-2013>

Art. 8. L'employeur est tenu d'apporter la preuve du remplacement du travailleur [¹ dans le régime de chômage avec **<complément> <d>'<entreprise>**]¹ auprès du bureau de chômage compétent pour la résidence principale du [¹ travailleur dans le régime de chômage avec **<complément> <d>'<entreprise>**]¹.

Cette déclaration est établie au moyen d'un document dont le comité de gestion de l'Office national de l'emploi détermine le modèle et le contenu, moyennant l'approbation du Ministre de l'emploi.

(1)<AR [2011-12-28/27](#), art. 7, 007; En vigueur : 01-01-2012>

Art. 9. § 1er. Le directeur du bureau du chômage peut accorder une dispense à l'obligation de remplacement pour l'employeur visé à l'article 5, § 1er, dans les cas où l'employeur apporte de façon objective la preuve qu'il n'y a, parmi la catégorie des chômeurs complets indemnisés ou les personnes y assimilées, aucun remplaçant disponible du même niveau que la fonction exercée par le travailleur licencié ou du niveau d'une autre fonction qui s'est libérée dans l'entreprise suite à ce licenciement.

Le Ministre de l'Emploi détermine, après avis du comité de gestion de l'Office national de l'emploi, la procédure à suivre pour l'obtention de cette dispense.

§ 2. Le Ministre de l'Emploi, après avis de la commission visée à l'article 18, § 1er, peut accorder aux entreprises qui connaissent une diminution de l'effectif du personnel, des dérogations individuelles à l'obligation de remplacement visée à l'article 5, § 1er, pour autant que l'entreprise prouve qu'il s'agit d'une diminution structurelle de l'effectif du personnel et que par l'octroi de la dérogation susvisée, le licenciement de [¹ travailleurs qui ne se trouvent pas dans le régime de chômage avec **<complément> <d>'<entreprise>**]¹ peut être évité.

Pour être valable, la demande de dispense doit parvenir par lettre recommandée auprès du Ministre de l'Emploi au plus tard dans le mois qui suit la période déterminée à l'article 5, § 2.

Le Ministre de l'Emploi peut également, après avis de la commission visée à l'article 18, § 1, accorder une dispense de remplacement pour les [¹ régimes de chômage avec **<complément>** **<d>'<entreprise>**]¹ en cours aux entreprises qui répondent aux conditions visées aux articles 14 ou 15, ou en cas de fermeture d'entreprise. A cette fin, la demande de dispense doit parvenir par lettre recommandée auprès du Ministre de l'Emploi au plus tard à la fin du deuxième mois après celui pendant lequel il n'a plus été fait de remplacement valable.

Pour l'application des second et troisième alinéas, une lettre recommandée est censée être reçue le troisième jour ouvrable après son dépôt à la Poste.

(1)<AR [2011-12-28/27](#), art. 8, 007; En vigueur : 01-01-2012>

Art. 10. Sans préjudice des compétences des officiers de la police judiciaire, les fonctionnaires de l'Office national de l'emploi, désignés conformément à l'article 22 de la loi du 14 février 1961 d'expansion économique, de progrès social et de redressement financier, sont chargés de la surveillance du remplacement du travailleur visé à l'article 3. Ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 1972 relative à l'inspection du travail.

Exercent également cette surveillance dans les limites de leur compétence :

le conseil d'entreprise ou, à son défaut;

2.1. la délégation syndicale ou, à son défaut;

le comité de prévention ou, à son défaut;

4. les représentants des organisations représentatives des travailleurs.

Art. 11. § 1er. L'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'article 5 en matière de remplacement du travailleur ou dont les préposés ou mandataires n'ont pas respecté ces dispositions, peut encourir une amende administrative de 1.875 EUR, suivant les dispositions de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales et ses arrêtés d'exécution.

Le montant de l'amende administrative est multiplié par le nombre de travailleurs licenciés sans que les dispositions de l'article 5 aient été respectées, sans que le montant puisse toutefois excéder 18.750 EUR.

En outre, le directeur du bureau de chômage exige que l'employeur visé à l'alinéa premier, verse à l'Office national de l'emploi une indemnité compensatoire forfaitaire d'un montant égal à 11,30 EUR par travailleur par jour, dimanches exceptés, pour lequel le remplacement n'a pas été effectué.

Par dérogation au troisième alinéa, le directeur peut, en cas de mauvaise volonté manifeste à procéder au remplacement dans le chef de l'employeur visé à l'alinéa 1er, exiger que cet employeur verse à l'Office national de l'emploi une indemnité compensatoire forfaitaire d'un montant égal à 11,30 EUR par travailleur et par jour, dimanches exceptés, multipliés par le nombre de jours situés dans la période où [¹ le régime de chômage avec **<complément>** **<d>'<entreprise>**]¹ a débuté jusqu'à la fin du mois où l'âge de la pension légale sera atteint.

Le montant de l'indemnité compensatoire forfaitaire visée aux troisième et quatrième alinéas est lié à l'indice-pivot 103,14 en vigueur le 1er juin 1999 (base = 1996 = 100). Ce montant est adapté conformément aux dispositions de 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. L'augmentation ou la diminution est appliquée à partir du jour fixé par l'article 6, point 3, de la loi précitée.

Le nouveau montant est obtenu par la multiplication du montant de base par un multiplicateur égal à 1,0200n, où n représente le rang de l'indice l'indice-pivot atteint, sans qu'il y ait un arrondissement intermédiaire. L'indice-pivot qui suit celui mentionné à l'alinéa précédent est considéré comme rang 1. Le multiplicateur est exprimé en unités, suivies de quatre chiffres. Le cinquième chiffre après la virgule est supprimé et entraîne une augmentation du chiffre précédent d'une unité lorsqu'il atteint au moins 5.

Lorsque le montant de l'indemnité compensatoire calculé conformément aux alinéas précédents

comporte une fraction de cent, il est arrondi au cent supérieur ou inférieur selon que la fraction atteint ou n'atteint pas 0,5.

Pour l'application du troisième alinéa, il y a lieu de compter vingt-six jours par mois civil pendant lequel le remplacement n'a pas été effectué. Pour l'application du quatrième alinéa, il y a lieu de compter vingt-six jours par mois civil.

Pour l'application des troisième et quatrième alinéas, il n'est tenu compte d'aucun jour du premier mois civil incomplet pendant lequel l'employeur n'a pas satisfait à ses obligations.

§ 2. Le directeur du bureau de chômage de l'Office national de l'emploi dans le ressort duquel est établie l'entreprise, prend toutes les mesures d'exécution et toutes les décisions relatives à l'indemnité visée au § 1er, troisième et quatrième alinéas.

Le directeur du bureau de chômage de l'Office national de l'emploi qui, après avoir mis l'employeur en mesure de présenter ses moyens de défense, décide d'exiger une indemnité compensatoire forfaitaire en application du § 1er, doit notifier sa décision à l'employeur par lettre recommandée à la poste, laquelle est censée être reçue le troisième jour ouvrable qui suit le jour de son dépôt à la poste.

Cette lettre recommandée doit comporter la décision motivée et mentionner le montant de l'indemnité.

L'indemnité compensatoire forfaitaire visée au § 1er, doit être acquittée dans le délai d'un mois à compter du jour de la réception de la lettre recommandée visée au § 2. Elle est acquittée par versement ou virement au compte de chèques postaux de l'Office national de l'emploi, au moyen des formulaires joints à la décision fixant le montant de l'indemnité.

Le recours contre la décision du directeur du bureau de chômage de l'Office national de l'emploi doit, à peine de déchéance, être soumis au tribunal du travail compétent, dans les trois mois de la notification de la décision.

Les dispositions du Code judiciaire, notamment la quatrième partie, livres II et III, sont d'application.

(1)<AR [2011-12-28/27](#), art. 9, 007; En vigueur : 01-01-2012>

CHAPITRE VI. - Allocations de chômage.

Art. 12.¹ Le pourcentage à prendre en considération pour le calcul du montant de l'allocation de chômage est fixé à 60 %. La limite à concurrence de laquelle la rémunération journalière moyenne du travailleur est prise en considération, correspond au ²montant limite AZ, visé à l'article 111, alinéa 2, 6°² de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991.¹

Ce pourcentage est maintenu pendant toute la période durant laquelle les allocations de chômage sont accordées en application du présent arrêté.

Pour la détermination du montant de l'allocation de chômage du travailleur dont le contrat a été rompu moyennant le paiement d'une indemnité de congé et qui reprend le travail durant la période couverte par cette indemnité, la période de 6 mois visée à l'article 65 de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991 portant les modalités d'application de la réglementation du chômage est prolongée de la période de reprise de travail pour autant qu'à l'issue de la période couverte par l'indemnité de congé susvisée, le travailleur aurait eu droit aux allocations de chômage dans les conditions du présent arrêté s'il les avait demandées.

L'alinéa précédent n'est toutefois pas d'application lorsque la rémunération qui sert de base de calcul à l'allocation en application des articles 65 et suivants de l'arrêté ministériel précité est supérieure à la rémunération qui servirait de base de calcul à l'allocation en application de l'alinéa précédent.

Pour l'application du troisième alinéa, il faut entendre par reprise de travail, la reprise de travail comme salarié ou dans une profession indépendante à titre principal.

Le troisième alinéa ne s'applique cependant pas lorsqu'il s'agit d'une reprise de travail

- comme salarié lorsque que l'occupation s'effectue directement ou indirectement auprès de l'employeur qui paie directement ou indirectement l'indemnité complémentaire ou d'un employeur appartenant au même groupe que l'employeur qui paie directement ou indirectement l'indemnité complémentaire;

- soit dans une profession indépendante à titre principal lorsque que l'activité s'effectue directement ou indirectement auprès de l'employeur qui paie directement ou indirectement l'indemnité complémentaire ou d'un employeur appartenant au même groupe que l'employeur qui paie

directement ou indirectement l'indemnité complémentaire.

 (1)<AR [2011-03-23/04](#), art. 4, 006; En vigueur : 01-03-2011>

(2)<AR [2013-04-10/01](#), art. 1, 009; En vigueur : 01-04-2013>

Art. 13.L'article 71 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 précité ne s'applique pas aux travailleurs visés dans cet arrêté.

Par dérogation à l'alinéa 1er, reste cependant soumis à l'article 71, alinéa 1er, 1° et 3° à 6° de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991, le travailleur qui exerce, de façon accessoire, une activité visée par les articles 44, 45, 48 ^[1] et 49] ^[1] de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991, pour autant qu'il choisisse cette procédure au lieu de la procédure mentionnée à l'alinéa 1er.

^[1] Par dérogation à l'alinéa 1er, reste cependant soumis à l'article 71, alinéa 1er, 1° et 3° à 6° de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991, le chômeur qui exerce une activité artistique au sens de l'article 27, 10° de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991, qui est intégrée dans le courant des échanges économiques, ainsi que le chômeur qui perçoit un revenu au sens de l'article 130 et tiré de l'exercice d'une activité artistique.] ^[1]

Le travailleur qui, en application de l'alinéa 1er, n'est pas en possession d'une carte de contrôle doit communiquer à son organisme de paiement l'exercice de toute activité visée par les articles 44, 45, 48 ^[1] et 49] ^[1] de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991. Cette communication doit s'effectuer par écrit avant le début de l'activité susvisée. Le travailleur doit conserver, par-devers lui, une preuve de cette déclaration jusqu'au dernier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'activité a débuté et la présenter immédiatement à chaque réquisition par une personne habilitée à cet effet, visée à l'article 139, alinéa 4 de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991.

Le travailleur qui, en application de l'alinéa 1er, n'est pas en possession d'une carte de contrôle, doit également communiquer à son organisme de paiement, avant le dernier jour ouvrable de chaque mois au cours duquel l'événement se produit, l'épuisement de jours couverts par un pécule de vacances, toute période de résidence à l'étranger qui n'est pas couverte par une dispense de l'application de l'article 66 de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991, ainsi que tout autre obstacle à l'indemnisation.

La déclaration prévue aux alinéas 3 et 4 est considérée, pour l'application de l'article 153 de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991, comme une déclaration obligatoire au sens de cet article.

L'article 154 de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991 est d'application au travailleur qui ne peut présenter immédiatement à chaque réquisition par une personne habilitée à cet effet, la preuve de la déclaration visée au alinéa 3, si au moment de cette réquisition, il effectue une activité visée par les articles 44, 45, 48 ^[2] et 49] ^[2] de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991.

L'organisme de paiement peut, par dérogation à l'article 160, § 1er, alinéa 3 de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991, payer sans pièce justificative les allocations de chômage auxquelles peut prétendre le travailleur qui, en application de l'alinéa 1er, n'est pas en possession d'une carte de contrôle.

Par dérogation à l'article 160, § 1er, alinéa 3 de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991, l'organisme de paiement détermine le droit à l'allocation du travailleur qui, en application de l'alinéa 1er, n'est pas en possession d'une carte de contrôle, partant de la présomption que le travailleur est indemnisable pour le mois complet, à moins qu'il ne soit en possession d'une déclaration faite par le travailleur en application de l'alinéa 3 ou 4.

Au cas où le travailleur a effectué une déclaration visée à l'alinéa 3 ou 4, le droit aux allocations de chômage est, pour le mois concerné, déterminé en tenant compte de cette déclaration. Pour l'application de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991, cette déclaration fait office de pièce justificative.

Par dérogation aux articles 164 et suivants de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991, la procédure d'introduction et de vérification des paiements peut s'effectuer dans le cas où, en application du présent article, l'organisme de paiement n'introduit aucune pièce justificative.

Par dérogation aux alinéas 7 et 10, à l'occasion de chaque demande d'allocations du travailleur visé par cet arrêté, la preuve de l'inscription comme demandeur d'emploi de ce travailleur auprès du service régional de l'emploi compétent, doit être jointe comme pièce justificative.

 (1)<AR [2014-02-07/08](#), art. 8, 014; En vigueur : 01-04-2014>

(2)<AR [2014-12-30/05](#), art. 9,2°, 017; En vigueur : 01-04-2014>

CHAPITRE VII. - Dispositions dérogatoires applicables aux travailleurs des entreprises en difficulté ou des entreprises en restructuration.

Art. 14. Pour l'application du présent chapitre, on entend par entreprise en difficulté, l'entreprise qui enregistre dans les comptes annuels des deux exercices précédant la période pour laquelle la reconnaissance est demandée une perte courante avant impôts, lorsque pour le dernier exercice, cette perte excède le montant des amortissements et réduction de valeur sur frais d'établissement, sur immobilisations incorporelles et corporelles.

Pour pouvoir bénéficier de cette disposition, l'entreprise doit présenter les comptes annuels des cinq exercices précédant la période pour laquelle la reconnaissance est demandée. Lorsque l'entreprise a été créée depuis moins de cinq ans, seuls les comptes annuels des exercices relatifs à ses années d'existence seront exigés.

Si l'entreprise fait partie de l'entité juridique, économique ou financière qui établit un compte annuel consolidé, seul le compte annuel de cette entité pour les exercices précités est pris en considération.

Art. 15. Pour l'application du présent chapitre, il faut entendre par entreprise en restructuration l'entreprise remplissant une des conditions suivantes :

1° L'entreprise qui, conformément aux procédures prévues par 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 par l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs, procède à un licenciement collectif.

La présente disposition ne s'applique que pour autant que l'entreprise ait procédé effectivement à l'exécution de ce licenciement collectif au plus tard dans les six mois qui suivent la date de reconnaissance.

Pour les entreprises occupant plus de 20 travailleurs et moins de 100 travailleurs, le licenciement collectif doit concerner au moins 10 travailleurs.

Pour les entreprises occupant plus de 100 travailleurs, le licenciement doit concerner au moins 10 p.c. du nombre de travailleurs occupés.

Une distinction est opérée entre :

- a) l'entreprise qui procède à un licenciement collectif concernant au moins 20 p.c. du nombre de travailleurs occupés;
- b) l'entreprise non visée sous a) procédant à un licenciement collectif concernant au moins 10 p.c. du nombre de travailleurs occupés;
- c) l'entreprise occupant 20 travailleurs ou moins, en cas de licenciement d'au moins 6 travailleurs, si elle occupe entre 12 et 20 travailleurs, et d'au moins la moitié des travailleurs si elle occupe moins de 12 travailleurs.

Dans ce dernier cas, l'entreprise doit respecter la procédure prévue à l'article 6 de la convention collective de travail n° 24 précitée du 2 octobre 1975 et par l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs.

Pour l'application de ce 1°, le nombre de travailleurs occupés doit être déterminé conformément aux dispositions de l'arrêté royal précité du 24 mai 1976.

Pour atteindre les pourcentages mentionnés sous a) et b) sont assimilés à des licenciements, le nombre d'équivalents à temps plein de baisse du volume de travail, résultat des efforts en matière de redistribution de travail, visé à l'article 17, § 4, 1°.

Pour atteindre les pourcentages mentionnés sous a) et b) sont seulement pris en compte les licenciements des travailleurs, qui au moment de l'information communiquée par l'employeur aux représentants des travailleurs en application de l'article 6 de la convention collective de travail n° 24 précitée du 2 octobre 1975 de son intention de procéder à un licenciement collectif, ont une ancienneté de deux ans au sein de l'entreprise.

2° L'entreprise qui, en application des dispositions de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, a connu pour l'année qui précède la demande de reconnaissance, un nombre de journées de chômage au moins égal à 20 p.c. du nombre total des journées déclarées pour les ouvriers à l'Office national de sécurité sociale.

L'application de cette disposition est toutefois limitée aux entreprises occupant au moins 50 p.c. des travailleurs sous contrats de travail d'ouvrier.

Art. 16. Sont assimilés aux entreprises en restructuration, les organismes, auxquels ne s'applique pas la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, pour lesquels il existe un plan d'assainissement approuvé par le Conseil des Ministres ou par l'Autorité compétente.

Art. 17. § 1er. Afin d'obtenir la reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration, l'employeur doit introduire une demande dûment motivée auprès du Ministre de l'Emploi.

§ 2. Cette demande doit être accompagnée :

1° des documents nécessaires établissant que l'entreprise remplit l'une des conditions visées aux articles 14, 15 ou 16;

2° d'une convention collective de travail ou, pour les organismes visés à l'article 16, d'un accord collectif prévoyant l'instauration [² <d>'un régime de chômage avec <complément> <d>'<entreprise>]²;

3° d'un plan de restructuration qui a été soumis pour avis :

1. au conseil d'entreprise ou, à son défaut;
2. à la délégation syndicale, ou à son défaut;
3. au comité de prévention, ou à son défaut;
4. aux représentants des organisations représentatives des travailleurs.

§ 3. Le plan de restructuration doit contenir au moins :

1° un plan d'actions positives pour les travailleuses;

2° les documents nécessaires établissant que l'entreprise même a prévu les garanties, en cas de faillite éventuelle, de supporter le coût de l'indemnité complémentaire des [² travailleurs dans le régime de chômage avec <complément> <d>'<entreprise>]², entre l'âge de 50 ans, ou l'âge prévu dans la convention collective de travail qui est d'application, et 55 ans. Cette garantie doit être stipulée au profit du Fonds d'indemnisation des travailleurs en cas de fermeture d'entreprise.

§ 4. Pour les entreprises visées aux articles 14 et 15, 2°, qui en outre ont communiqué l'intention de procéder à un licenciement collectif, comme prévu à l'article 6 de la convention collective de travail n°. 24 précitée du 2 octobre 1975 et pour les entreprises visées à l'article 15, 1°, le plan de restructuration visé au § 2, 3°, doit en plus contenir au moins les éléments suivants :

1° un relevé des pistes en matière de redistribution du travail, notamment en matière de crédit-temps à temps partiel et de travail à temps partiel volontaire, qui à l'occasion de la restructuration ont été examinées comme alternative pour les licenciements et le résultat de cet examen en matière de la baisse du volume de travail, exprimé en équivalents à temps plein;

2° les règles convenues à l'occasion de la restructuration en matière de primes de départ, fixées dans la convention collective de travail visée au § 2, 2° pour les travailleurs qui quittent volontairement l'entreprise, dans lesquelles sont notamment mentionnées les personnes concernées par ces règles et les modalités d'octroi de ces primes de départ;

3° [¹ les mesures d'accompagnement à l'occasion de la restructuration, pour les travailleurs menacés de licenciement, fixées dans la convention collective de travail visée au § 2, 2°, prévoyant pour les travailleurs licenciés, en ce qui concerne les employeurs visés à l'article 5, alinéa 1er ou alinéa 3 de l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations et les employeurs visés exclusivement à l'article 5, alinéa 2 ou alinéa 5 de l'arrêté royal précité du 9 mars 2006 qui ont décidé de mettre en place d'une cellule pour l'emploi ou de collaborer à une cellule pour l'emploi faïtière telle que visée au Titre IV, chapitre 5, politique active en cas de restructuration, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations et ses arrêtés d'exécution, au moins :

a) la mise en place d'une cellule pour l'emploi ou la collaboration à une cellule pour l'emploi faïtière telle que visée au Titre IV, chapitre 5, politique active en cas de restructuration, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations et ses arrêtés d'exécution;

b) une offre d'outplacement à charge de l'employeur, qui satisfait au moins aux normes fixées à l'article 6 de l'arrêté royal précité du 9 mars 2006.]¹

4° la liste nominative des [² candidats pour le régime de chômage avec <complément> <d>'<entreprise>]² contenant leurs données d'identité et leurs numéros du registre national, où doivent être mentionnés séparément les travailleurs protégés pour lesquels la reconnaissance de motifs d'ordre économique ou technique devra faire l'objet d'une décision de la commission paritaire;

5° ³ l'approbation de l'offre d'outplacement, transmise conformément l'article 6, alinéa 6, de l'arrêté royal susmentionné du 9 mars 2006, par l'autorité régionale compétente.]³

(1)<AR [2009-04-22/02](#), art. 23, 005; En vigueur : 07-04-2009>

(2)<AR [2011-12-28/27](#), art. 10, 007; En vigueur : 01-01-2012>

(3)<AR [2017-12-13/06](#), art. 4, 021; En vigueur : 01-01-2018>

Art. 18. § 1er. Lorsque la demande motivée, visée à l'article 17, contient tous les éléments requis, le Ministre de l'Emploi peut octroyer aux entreprises une reconnaissance comme entreprise en difficulté ou comme entreprise en restructuration dans le cadre de [¹ le régime de chômage avec **<complément> <d> <entreprise>]**¹ pour une période maximale de deux ans.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le Ministre de l'Emploi peut octroyer aux entreprises visées à l'article 17, § 4 une reconnaissance pour une période qui prend cours le jour de la communication par l'employeur aux représentants des travailleurs de l'intention de procéder à un licenciement collectif, comme prévue à l'article 6 de la convention collective de travail n° 24 précitée du 2 octobre 1975 et peut prendre fin au maximum deux années après la notification par l'employeur au service régional de l'emploi du licenciement collectif, comme prévue à l'article 7 de l'arrêté royal du 24 mai 1976 précité.

Pour les demandes de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration, [⁴ le Ministre de l'Emploi recueille préalablement l'avis]⁴ de la commission consultative instituée à cet effet 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.

§ 2. L'obligation de remplacement prévue à l'article 5 n'est pas d'application pour les employeurs, entreprises ou organismes visés au présent chapitre, pour autant que le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de congé du travailleur licencié expire durant la période au cours de laquelle sont applicables tant la convention collective de travail ou l'accord collectif prévoyant l'indemnité complémentaire que la reconnaissance visée au § 1er.

§ 3. Sans préjudice de l'application de l'arrêté royal du 9 mars 2006 concernant la gestion active des restructurations, pour les travailleurs qui appartiennent à une des entreprises ou à un des organismes visés aux articles 14, 15 et 16, le Ministre de l'Emploi peut, par dérogation à l'article 46 de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991 et, partant, avec maintien de leur droit aux allocations de chômage, prévoir dans la décision de reconnaissance une réduction du délai de préavis ou de la période couverte par l'indemnité de congé :

1° par une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal;

2° à son défaut, par une convention collective de travail ou un accord collectif, conclus en vue de l'application du présent arrêté, et approuvés par le Ministre de l'Emploi;

3° et pour autant que le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de congé du travailleur licencié visé par le présent chapitre expire durant la période au cours de laquelle tant la convention collective de travail que l'accord collectif prévoyant l'indemnité complémentaire et la reconnaissance visée au § 1er, sont applicables.

§ 4. [³ Conformément à l'article 37/11 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, en cas de réduction du délai de préavis ou de la période couverte par l'indemnité de congé, il y a lieu de respecter les règles suivantes :

1° l'employeur notifie le congé au travailleur moyennant un délai de préavis fixé conformément aux dispositions de l'article 37/2, § 1er, de la loi précitée du 3 juillet 1978 ou des articles 67 à 69 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, ou met fin au contrat de travail moyennant une indemnité de congé correspondante;

2° le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de congé est réduit par convention écrite conclue entre l'employeur et le travailleur, après la notification du congé visé au 1°;

3° ce délai ou cette période ne peut être inférieur à vingt-six semaines. Ce délai ne prend cours et cette période ne débute qu'à partir de la convention visée au 2°;

4° l'application des règles fixées aux 1°, 2° et 3° doit s'inscrire dans le cadre de la procédure de concertation prévue à l'article 10, alinéas 1er et 2, de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 précitée.]³

§ 5. Pour l'application des §§ 2, 3 et 4, il n'est pas tenu compte de la prolongation du délai de préavis

opérée en application des articles 38, § 2. et 38bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

§ 6. En cas de non-respect des dispositions prévues à l'article 15, 1°, du présent arrêté, les sanctions prévues à l'article 11 du présent arrêté sont applicables.

§ 7. Dans sa décision de reconnaissance, le Ministre de l'Emploi peut abaisser l'âge minimum pour [1 le régime de chômage avec ≤complément>≤d>'≤entreprise>]1, visé à l'article 2, sans jamais pouvoir être inférieur à 50 ans, pour autant que le préavis ou la période couverte par l'indemnité de congé des travailleurs licenciés visés par le présent chapitre prenne fin pendant la période au cours de laquelle la convention collective de travail ou l'accord collectif prévoyant l'indemnité complémentaire ainsi que la reconnaissance visée au § 1er sont applicables et à condition que cette dérogation à l'âge soit prévue :

1° par une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal;

2° à son défaut, par une convention collective de travail ou un accord collectif, conclus en vue de l'application du présent arrêté, et approuvés par le Ministre de l'Emploi.

[1 Pour les entreprises ou les organismes visés à l'article 14, et pour autant que la date du début de la période de reconnaissance visée au § 1er se situe après le 31 décembre 2011, l'âge de 50 ans visé à l'alinéa 1er, est augmenté de la manière suivante :

1° à 52 ans en 2012;

2° à 52 ans et 6 mois en 2013;

3° à 53 ans en 2014;

[5 4° à 55 ans à partir du 1er janvier 2015;

5° à 56 ans à partir du 1er janvier 2016;

6° à 57 ans à partir du 1er janvier 2017;

7° à 58 ans à partir du 1er janvier 2018;

8° à 59 ans à partir du 1er janvier 2019;

9° à 60 ans à partir du 1er janvier 2020.]5

Pour les entreprises ou les organismes visés à l'article 15, l'âge de 50 ans visé à l'alinéa 1er, est porté à 55 ans si la date du début de la période de reconnaissance visée au § 1er se situe après le 31 décembre 2012. [5 L'âge de 55 ans est augmenté de la manière suivante :

1° à 56 ans à partir du 1er janvier 2016;

2° à 57 ans à partir du 1er janvier 2017;

3° à 58 ans à partir du 1er janvier 2018;

4° à 59 ans à partir du 1er janvier 2019;

5° à 60 ans à partir du 1er janvier 2020.]5

Par dérogation à l'alinéa précédent, pour les entreprises visées à l'article 15, l'âge est, à partir du 1er janvier 2013, augmenté conformément aux dispositions de l'alinéa 2 s'il est satisfait simultanément aux conditions suivantes :

1° un licenciement collectif est annoncé qui concerne au moins 20 % des travailleurs de l'employeur;

2° le licenciement collectif concerne soit tous les travailleurs d'une unité technique d'exploitation soit tous les travailleurs d'[2 la division d'une entreprise comme prévu à l'article 2, 3°, a), de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises]2;

3° [2 l'unité technique d'exploitation ou la division d'une entreprise visés au 2° doit, au jour de l'annonce du licenciement collectif, déjà exister depuis au moins deux ans. Ce délai peut être prouvé par tous les moyens de droit.]2

[2 ...]2

Pour les entreprises visées aux [5 alinéas 2 à 4]5, le Ministre fixe, dans sa décision visée à l'alinéa 1er, une limite d'âge qui ne peut être inférieure à l'âge qui est, conformément à l'alinéa 2, d'application au moment où la période de reconnaissance prend cours.

Pour bénéficier du présent chapitre, les travailleurs, appartenant aux entreprises visées à l'alinéa 2 qui n'ont pas communiqué l'intention de procéder à un licenciement collectif, comme prévu à l'article 6 de la convention collective de travail n° 24 précitée du 2 octobre 1975, doivent avoir, au moment de la fin du contrat de travail, à la fois au moins atteint l'âge minimum requis prévu dans la décision de reconnaissance visée à l'alinéa 1er et l'âge minimum qui, au moment de la fin du contrat de travail, est d'application conformément à l'alinéa 2.

Pour bénéficier du présent chapitre, les travailleurs, appartenant aux entreprises visées à l'article 17, § 4, doivent avoir atteint l'âge minimum requis au moment de la communication par l'employeur aux représentants des travailleurs de l'intention de procéder à un licenciement collectif comme prévue à l'article 6 de la convention collective de travail n° 24 précitée du 2 octobre 1975.]¹

Les dispositions du deuxième alinéa, 5° à 9° et du troisième alinéa, 1° à 5° ne s'appliquent pas si les conditions suivantes sont remplies de façon cumulative :

1°⁸ il existe une convention collective de travail, conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par arrêté royal, prévoyant pour l'application de ce paragraphe une limite d'âge inférieure et qui :

a) est en vigueur pour la période 2015-2016, sans que la limite d'âge ne puisse se situer en deçà de 55 ans;

b) est en vigueur pour la période 2017-2018, sans que la limite d'âge ne puisse se situer en deçà de 56 ans;]⁸

2° la convention collective de travail visée au 1° doit être à durée limitée, ne peut pas comprendre de clause de tacite reconduction et ne peut pas dépasser une durée de 2 ans ;

3° la date de prise de cours de la reconnaissance visée au § 1er se situe dans la durée de validité de cette convention collective de travail ;

4° la convention collective de travail ou l'accord collectif visé à l'article 17, § 2, 2° contient une disposition mentionnant explicitement que c'est en application de la convention collective de travail visée au 1°.

La convention collective de travail du Conseil national du Travail visée à l'alinéa précédent peut être adaptée après [⁸ 2018]⁸ selon les mêmes modalités que celles prévues à l'alinéa précédent, dans laquelle l'âge minimum sera progressivement relevé, afin d'atteindre l'âge de 60 ans en 2020.]⁵

§ 8. Par dérogation au chapitre 2, les travailleurs licenciés, visés à la présente section doivent prouver une carrière professionnelle de :

1° soit au moment de la fin du contrat de travail 10 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié conformément à [⁶ l'article 119, 3°]⁶ de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991, dans le secteur dans les 15 années précédant la fin du contrat de travail;

2° soit au moment de la fin du contrat de travail 20 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié conformément à [⁶ l'article 119, 3°]⁶ de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991.

Les dispositions de l'article 4, § 2, a), § 3, § 6, 1er et 2e tiret, et § 8, alinéas 1er et 2 sont d'application pour le calcul de l'ancienneté visée à l'alinéa précédent, 2°.

§ 9. [⁷ ...]⁷

§ 10. Pour bénéficier du présent chapitre, le travailleur visé par un licenciement collectif comme défini à l'article 31 de la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations doit en outre accepter de s'inscrire auprès de la cellule pour l'emploi visée à l'article 33 de la même loi et rester inscrit auprès de cette cellule durant une période de 6 mois, calculée de date à date.

Pour l'application de l'alinéa précédent, sont assimilées à des périodes au cours desquelles le travailleur est resté inscrit dans la cellule, les périodes de travail.

(1)<AR [2011-12-28/27](#), art. 11, 007; En vigueur : 01-01-2012>

(2)<AR [2013-06-10/05](#), art. 1, 010; En vigueur : 01-01-2013>

(3)<AR [2014-06-13/12](#), art. 3, 015; En vigueur : 01-01-2014>

(4)<AR [2014-12-30/05](#), art. 10, 017; En vigueur : 01-01-2015>

(5)<AR [2014-12-30/05](#), art. 11, 017; En vigueur : 01-01-2015>

(6)<AR [2014-12-30/05](#), art. 12, 017; En vigueur : 01-11-2012>

(7)<AR [2014-12-30/05](#), art. 13, 017; En vigueur : 01-01-2015>

(8)<AR [2017-10-08/03](#), art. 2, 020; En vigueur : 01-01-2017>

Art. 19. Par dérogation à l'article 1er, le présent chapitre n'est pas d'application aux travailleurs qui sont licenciés dans le cadre d'un licenciement collectif pour lequel la première communication de l'intention par l'employeur aux représentants des travailleurs de son intention de procéder au licenciement collectif, prévue à l'article 6 de la convention collective de travail n° 24 précitée du 2 octobre 1975 a été effectuée avant le 1er janvier 2006, pour autant que la date de la décision de reconnaissance ministérielle visée à l'article 9, § 2, 1°, dernier alinéa de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 précité se situe avant le 1er avril 2006.

Les travailleurs visés à l'alinéa précédent restent soumis à la section 3 de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 précité.

CHAPITRE VIII. - Dispositions communes et finales.

Art. 20. L'indemnité visée à l'article 2, n'est pas considérée comme rémunération pour l'application de l'article 46 de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991.

Art. 21.^[1] Les travailleurs visés par le présent arrêté ne sont pas soumis à l'article 60 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 susvisé.^[1]

(1)<Rétabli par AR [2015-06-19/08](#), art. 1, 018; En vigueur : 01-01-2015>

Art. 22.^[1] § 1er. Par dérogation à l'article 89 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 précité les travailleurs visés par le présent arrêté sont jusqu'au mois au cours duquel ils ont atteint l'âge de 65 ans soumis à une obligation de disponibilité adaptée au sens de l'article 56, § 3, de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991.

§ 2. Par dérogation au § 1er, les travailleurs visés à l'article 2, § 1er, alinéa 1er, peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée pour autant qu'ils justifient de 42 ans de passé professionnel.

Par dérogation au § 1er, les travailleurs visés à l'article 2, § 1er, alinéa 2, peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée pour autant qu'ils justifient de 43 ans de passé professionnel.

§ 3. Le présent paragraphe est uniquement d'application lorsque sont réunies les conditions de, selon le cas :

- 1° l'article 3, § 1er, alinéas 7 et 8;
- 2° l'article 3, § 3, alinéas 7 et 8;
- 3° l'article 3, § 7, alinéas 3 et 4.

Par dérogation à l'alinéa 1er, le présent paragraphe est d'application pour la période 2015-2016 sans que, selon le cas, doivent être remplies les conditions de :

- 1° l'article 3, § 1er, alinéa 7, 4°;
- 2° l'article 3, § 3, alinéa 7, 4°;
- 3° l'article 3, § 7, alinéa 3, 4°.

Par dérogation au § 1er, les travailleurs visés à l'article 3, §§ 1er, 3 et 7, peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée pour autant que :

- 1° soit ils aient atteint l'âge de 60 ans;
- 2° soit ils justifient de 40 ans de passé professionnel.

^[2] L'âge visé à l'alinéa 3, 1°, est porté à 61 ans à partir du 1er janvier 2018 et à 62 ans à partir du 1er janvier 2019.

Le passé professionnel visé à l'alinéa 3, 2°, est, à partir du 1er janvier 2017, porté à 42 ans.^[2]

§ 4. Par dérogation au § 1er, les travailleurs visés à l'article 3, § 6 peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée.

§ 5. Le présent paragraphe est uniquement d'application lorsque les conditions de l'article 18, § 7, alinéas 8 et 9 sont réunies.

Lorsque les conditions de l'article 18, § 7, alinéa 8, 1° et 2° sont remplies, le présent paragraphe est également d'application aux travailleurs qui sont licenciés en vue de l'obtention du statut de chômeur avec **≤complément≥ <d>'≤entreprise≥** en application du chapitre VII, si la date du début de la période de reconnaissance visée à l'article 18, § 1er, alinéa 1er ou 2, est située dans la période du 9 octobre 2014 au 31 décembre 2014.

Par dérogation au § 1er, les travailleurs visés au chapitre VII peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée pour autant que :

- 1° soit ils aient atteint l'âge de 60 ans;
- 2° soit ils justifient de 38 ans de passé professionnel.

^[2] A partir du 1er janvier 2017 l'âge visé à l'alinéa 3, 1°, est porté à 61 ans et le passé professionnel visé à l'alinéa 3, 2°, à 39 ans.^[2]

La convention collective de travail visée à l'article 18, § 7, alinéa 9 doit prévoir un calendrier pour

finallement au 31 décembre 2019 :

1° fixer l'âge visé à l'alinéa 3, 1° à 65 ans;

2° fixer le passé professionnel visé à l'alinéa 3, 2° à 43 ans.

§ 6. Pour l'application du présent article il faut entendre par passé professionnel :

1° le passé professionnel visé à l'article 119, 3° de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991;

2° les périodes y assimilées visées à l'article 3, § 1er.

§ 7. La demande de dispense visée aux paragraphes 2, 3, 4 et 5 doit parvenir au bureau du chômage préalablement ou dans le délai déterminé en vertu de l'article 138, alinéa 1er, 4°, de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991, si le chômeur introduit la demande à l'occasion d'une demande d'allocations.

Le chômeur qui a bénéficié d'une dispense sur base des paragraphes 2, 3 et 5 peut en bénéficier à nouveau après une interruption de la période de chômage indemnisé.¹

(1)<Rétabli par AR [2015-06-19/08](#), art. 2, 018; En vigueur : 01-01-2015>

(2)<AR [2017-10-08/03](#), art. 3, 020; En vigueur : 01-01-2017>

[Art. 23.](#) Le présent arrêté entre en vigueur le 1er janvier 2008.

Par dérogation à l'alinéa précédent, l'article 4, § 4 premier alinéa, c) et l'article 4, § 5, premier alinéa, c) entrent en vigueur le 1er janvier 2009.

Par dérogation à l'alinéa 1er, l'article 3, § 3 entre en vigueur le 1er janvier 2010 et l'article 3, § 6 entre en vigueur le 1er janvier 2008 pour les prépensions qui prennent cours à partir du 1er janvier 2010.

[Art. 24.](#) Notre Ministre de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Signatures

[Texte](#)

[Table des matières](#)

[Début](#)

Donné à Bruxelles, le 3 mai 2007.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi,

P. VANVELTHOVEN.

Préambule

[Texte](#)

[Table des matières](#)

[Début](#)

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, notamment l'article 7, § 1er, alinéa 3, i, remplacé par la loi du 14 février 1961;

Vu la loi du 1er août 1985 contenant des dispositions sociales, notamment l'article 132, modifié par l'arrêté royal n° 443 du 14 août 1986 et les lois des 29 décembre 1990, 30 mars 1994 et 13 février 1998;

Vu l'avis du Conseil national du travail, donné le 2 mai 2006 et le 30 mars 2007;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 2 décembre 2005;

Vu l'accord de Notre Ministre du Budget, donné le 30 mars 2007;

Vu l'urgence motivée par la circonstance que cet arrêté introduit de nouveaux régimes de prépension sans pour autant abroger les régimes anciens de sorte que les employeurs et les travailleurs concernés doivent donc avoir le plus rapidement possible une certitude sur la date d'entrée en vigueur de cette réglementation étant donné que l'application des anciens ou des nouveaux régimes dépend de mesures transitoires qui sont prévues dans le présent arrêté et que ces mesures se réfèrent en grande partie à la date de notification du congé ou à la date de la rupture du contrat de travail du travailleur; que les organismes chargés de l'exécution pratique de cette réglementation à savoir l'Office national de l'emploi et les organismes de paiement doivent également être mis au courant le plus vite possible des mesures d'exécution prises dans le cadre de la nouvelle réglementation et qu'enfin, ceux des nouveaux régimes issus de l'Accord Interprofessionnel requièrent une mise en oeuvre par le Conseil National du Travail et que les partenaires sociaux

doivent donc être de façon urgente fixés sur le contenu du cadre réglementaire aux fins de finaliser leurs conventions, garantissant ainsi un équilibre entre l'exécution du contrat de solidarité entre les générations et l'Accord Interprofessionnel conclu le 2 février 2007 pour la période 2007-2008;

Vu l'avis 41.071/1 du Conseil d'Etat, donné le 7 septembre 2006, en application de l'article 84, § 1, alinéa 1er, 1°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat et l'avis 42.827/1 du Conseil d'Etat, donné le 17 avril 2007, en application de l'article 84, § 1, alinéa 1er, 2°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi et de l'avis de Nos Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Erratum

[Texte](#)

[Début](#)

[IMAGE](#)
2007012595

PUBLICATION :
2007-10-02
page : 50952

Erratum

Modification(s)

[Texte](#)

[Table des matières](#)

[Début](#)

[IMAGE](#)

- ARRETE ROYAL DU 13-12-2017 PUBLIE LE 21-12-2017
(ART. MODIFIE : 17)

[IMAGE](#)

- ARRETE ROYAL DU 08-10-2017 PUBLIE LE 19-10-2017
(ART. MODIFIES : 3; 18; 22)

[IMAGE](#)

- ARRETE ROYAL DU 30-01-2017 PUBLIE LE 13-02-2017
(ART. MODIFIE : 3)

[IMAGE](#)

- ARRETE ROYAL DU 19-06-2015 PUBLIE LE 03-07-2015
(ART. MODIFIES : 21; 22)

[IMAGE](#)

- ARRETE ROYAL DU 30-12-2014 PUBLIE LE 31-12-2014
(ART. MODIFIES : 2; 3; 4; 13; 18; 21; 22)

[IMAGE](#)

- ARRETE ROYAL DU 13-06-2014 PUBLIE LE 07-07-2014
(ART. MODIFIE : 18)

[IMAGE](#)

- ARRETE ROYAL DU 07-02-2014 PUBLIE LE 20-02-2014
(ART. MODIFIE : 13)

[IMAGE](#)

- ARRETE ROYAL DU 26-12-2013 PUBLIE LE 28-01-2014
(ART. MODIFIE : 3)

[IMAGE](#)

- ARRETE ROYAL DU 23-04-2013 PUBLIE LE 02-10-2013
(ART. MODIFIE : 5)

[IMAGE](#)

- ARRETE ROYAL DU 17-08-2013 PUBLIE LE 23-08-2013
(ART. MODIFIES : 6; 7)

[IMAGE](#)

- ARRETE ROYAL DU 15-07-2013 PUBLIE LE 24-07-2013
(ART. MODIFIE : 3)

[IMAGE](#)

- ARRETE ROYAL DU 10-06-2013 PUBLIE LE 19-06-2013
(ART. MODIFIE : 18)

[IMAGE](#)

- ARRETE ROYAL DU 10-04-2013 PUBLIE LE 22-04-2013
(ART. MODIFIE : 12)

[IMAGE](#)

- ARRETE ROYAL DU 20-09-2012 PUBLIE LE 04-10-2012
(ART. MODIFIE : 3)

[IMAGE](#)

- ARRETE ROYAL DU 28-12-2011 PUBLIE LE 30-12-2011
(ART. MODIFIES : INTITULE; 1; 2; 3; 5; 8; 9; 11; 17; 18)

[IMAGE](#)

- ARRETE ROYAL DU 23-03-2011 PUBLIE LE 05-04-2011
(ART. MODIFIE : 12)

[IMAGE](#)

- ARRETE ROYAL DU 22-04-2009 PUBLIE LE 30-04-2009
(ART. MODIFIE : 17)

[IMAGE](#)

- ARRETE ROYAL DU 11-01-2009 PUBLIE LE 21-01-2009
(ART. MODIFIE : 12)

[IMAGE](#)

- ARRETE ROYAL DU 12-08-2008 PUBLIE LE 28-08-2008
(ART. MODIFIES : 4; 4BIS; 22)

[IMAGE](#)

- LOI DU 21-12-2007 PUBLIE LE 31-12-2007
(ART. MODIFIE : 4)

Début	Premier mot	Dernier mot	Modification(s)	Préambule
		Table des matières	37 arrêtés d'exécution	20 versions archivées
Erratum				Version néerlandaise