

**Arrêté royal de 9 mars 2006**  
**relatif à la gestion active**  
**des restructurations**  
**(M.B.31.03.2006)**

Modifiée par: (1) Arrête royal du [10 novembre 2006 modifiant l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations, en ce qui concerne les conditions d'assimilation d'une cellule Emploi créée par une Région à une cellule d'emploi fédéral] (M.B.07.12.2006)  
(2) Arrêté royal du [28 mars 2007 modifiant l'arrêté royal du 16 juillet 2004 visant à promouvoir l'emploi de travailleurs licenciés dans le cadre de restructurations et de divers arrêtés royaux pris en exécution du contrat de solidarité entre les générations] (M.B.06.04.2007)

**Chapitre Ier** - Définitions.

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

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

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

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

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

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

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

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

8° [nouvel employeur : tout employeur autre que l'employeur de l'entreprise en restructuration concernée(2)].

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

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

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

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

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

**Art. 2.** Pour l'application de la loi et du présent arrêté, il faut entendre par employeur en restructuration, l'entreprise qui, de manière cumulative, répond aux conditions suivantes :

1° l'employeur de l'entreprise a procédé à l'annonce d'un licenciement collectif;

2° l'employeur souhaite procéder, dans le cadre de ce licenciement collectif, au licenciement de travailleurs âgés dans le cadre de la prépension, à un âge inférieur à l'âge normal de la prépension en vigueur dans l'entreprise et adresse, à cet effet, une demande de reconnaissance comme entreprise en restructuration au Ministre de l'Emploi en application de la section 3bis de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi des allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, dans laquelle il est notamment satisfait aux conditions visées à l'article 12quinquies, § 4, de cet arrêté.

Pour l'application de la loi et de l'alinéa précédent, il faut entendre par âge normal de la prépension en vigueur dans l'entreprise, l'âge auquel, au moment de l'annonce du licenciement collectif, le travailleur relevant de la même entreprise et exerçant la même fonction que le travailleur visé entre en ligne de compte pour la prépension conventionnelle en dehors du cadre de la section 3bis de l'arrêté royal précité du 7 décembre 1992.

**Art. 3.** Pour l'application de la loi et de l'article 2, il faut entendre par licenciement collectif, le licenciement par l'employeur qui, conformément à la procédure définie dans la convention collective de travail n° 24 du 2 octobre 1975 concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciement collectif et dans l'arrêté royal du 24 mai 1976 relatif au licenciement collectif, procède à un licenciement collectif, pour autant :

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

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

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

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

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

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

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

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

**Art. 4.** Pour l'application de la loi et du présent arrêté, est considéré comme travailleur licencié dans le cadre de la restructuration, le travailleur qui, de manière cumulative, répond aux conditions suivantes :

1° le travailleur est occupé auprès d'un employeur en restructuration;

2° le travailleur est licencié dans le cadre d'un licenciement collectif tel que visé à l'article 3;

3° le travailleur est licencié pendant la période prenant cours au moment de l'annonce du licenciement collectif et expirant le dernier jour de la période de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration conformément aux dispositions relatives à la prépension;

4° au moment de l'annonce du licenciement collectif, le travailleur est âgé d'au moins 45 ans.

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

**Art. 5.** Afin de pouvoir entrer en ligne de compte pour le licenciement de certains de ses travailleurs dans le cadre de la prépension à un âge inférieur à l'âge normal de la prépension en vigueur dans l'entreprise, l'employeur en restructuration doit procéder à la création d'une cellule pour l'emploi.

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

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

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

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

**Art. 6.** La cellule pour l'emploi a pour tâche de veiller à la mise en oeuvre concrète des mesures d'accompagnement convenues dans le cadre de la restructuration et contenues dans le plan de restructuration visé à l'article 12quinquies, § 4, 3°, de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 précité et notamment en matière d'offre d'outplacement à charge de l'employeur, comme visé par le chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

La cellule pour l'emploi a également pour tâche de mettre en oeuvre la procédure d'inscription pour le travailleur qui souhaite s'inscrire dans la cellule pour l'emploi aux fins notamment de pouvoir bénéficier de l'indemnité de reclassement.

Pour l'application du présent arrêté, la cellule pour l'emploi doit faire au moins une offre d'accompagnement d'outplacement à chaque travailleur licencié dans le cadre de la restructuration qui s'inscrit auprès de la cellule pour l'emploi.

Par offre d'accompagnement d'outplacement, il faut entendre l'ensemble des services et conseils d'accompagnement fournis par un tiers, à la demande de l'employeur en restructuration, soit à titre individuel, soit en groupe, afin de permettre au travailleur de retrouver lui-même le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur et qui, au moins durant les 6 premiers mois après l'inscription auprès de la cellule pour l'emploi, répond au moins aux critères de qualité prévus dans la convention collective de travail n° 82 conclue au Conseil national du Travail le 10 juillet 2002.

**Art. 7.** Pour l'application du présent arrêté, la cellule pour l'emploi visée à l'article 5 doit être mise sur pied au plus tard au moment du premier licenciement d'un travailleur licencié dans le cadre de la restructuration visé à l'article 4 et il faut pouvoir y faire appel au moins jusqu'à la fin de la période de 6 mois qui suit le moment où le dernier contrat de travail d'un travailleur visé à l'article 4 a été rompu dans le cadre du licenciement collectif annoncé.

**Art. 8.** § 1er. Par dérogation à l'article 5, premier alinéa, la création d'une cellule pour l'emploi peut être remplacée par la collaboration avec une cellule pour l'emploi commune à plusieurs employeurs en restructuration, si :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2° soit l'entreprise procède au licenciement collectif de moins de 20 travailleurs.(1)]

## **CHAPITRE V.** - De la procédure.

**Art. 9.** L'employeur en restructuration au sens du présent arrêté qui souhaite être reconnu comme tel, adresse à cet effet une demande au Ministre de l'Emploi, conformément aux modalités et conditions prévues à la section 3bis de l'arrêté royal précité du 7 décembre 1992 et dans laquelle les conditions visées à l'article 12quinquies du même arrêté doivent notamment être respectées.

**Art. 10.** § 1er. Avant de procéder au licenciement d'un travailleur visé à l'article 4, l'employeur en restructuration est tenu d'inviter ce travailleur, par lettre recommandée, à un entretien au siège de l'entreprise durant les heures de travail. Cette convocation doit parvenir au travailleur au moins 2 jours ouvrables avant la date prévue de l'entretien.

Conformément à la convention collective du travail n° 5 du 24 mai 1971 et notamment à l'article 13, le travailleur peut, durant cet entretien, se faire accompagner par son délégué syndical. Cet entretien a notamment pour but :

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

2° d'informer le travailleur sur les conséquences d'une inscription auprès de la cellule pour l'emploi notamment en ce qui concerne le droit à l'indemnité de reclassement et éventuellement le droit à la prépension prévu à la section 3bis de l'arrêté royal précité du 7 décembre 1992.

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

§ 2. Le travailleur qui désire bénéficier des services de la cellule pour l'emploi doit, au plus tard le 7e jour ouvrable qui suit celui où l'entretien visé au premier alinéa a eu lieu ou était prévu, communiquer, par écrit, à l'employeur en restructuration sa décision en ce qui concerne sa participation à cette cellule pour l'emploi.

§ 3. Si le travailleur n'a pas communiqué sa décision dans le délai visé au § 2, l'employeur en restructuration doit inviter ce travailleur une seconde fois, par lettre recommandée, à un entretien.

L'employeur doit envoyer cette deuxième invitation :

1° si le délai de préavis auquel le travailleur a droit s'élève à 6 mois ou à moins de 6 mois, au plus tard le septième jour ouvrable après l'expiration du délai visé au § 2;

2° si le délai de préavis auquel le travailleur a droit s'élève à plus de 6 mois, au plus tard le dernier jour du huitième mois qui précède la fin du délai de préavis.

L'invitation et l'entretien doivent se dérouler conformément aux dispositions du § 1er.

Le travailleur qui veut bénéficier des services de la cellule pour l'emploi doit au plus tard le septième jour ouvrable qui suit le jour au cours duquel le second entretien s'est déroulé ou était prévu, informer par écrit l'employeur en restructuration de sa décision concernant sa participation à la cellule pour l'emploi.

A défaut de décision de la part du travailleur endéans le délai visé au § 2 ou, le cas échéant, dans ce paragraphe, le travailleur est censé ne pas vouloir s'inscrire dans la cellule pour l'emploi.

§ 4. Si le délai de préavis auquel le travailleur a droit s'élève à 6 mois ou moins, il ne peut être mis fin au contrat de travail qu'après réception de la décision du travailleur visée au § 2 et, le cas

échéant au § 3, alinéa 4, ou à défaut de communication de la décision endéans le délai visé au § 2 ou, le cas échéant, au § 3, alinéa 4, au plus tôt le premier jour qui suit la fin de ce délai.

Si le délai de préavis auquel le travailleur a droit s'élève à plus de 6 mois, il peut être mis fin au contrat de travail par la notification d'un délai de préavis mais le contrat de travail ne peut toutefois être rompu qu'après réception de la décision du travailleur visée au § 2 et, le cas échéant, au § 3, alinéa 4, ou à défaut de communication de la décision endéans le délai visé au § 2 ou, le cas échéant, au § 3, alinéa 4, au plus tôt le premier jour qui suit la fin de ce délai.

§ 5. L'employeur est tenu de communiquer au directeur de la cellule pour l'emploi à laquelle il participe, immédiatement ou dès la constitution de cette cellule pour l'emploi, la preuve de l'invitation à l'entretien visé au § 1er et, le cas échéant, au § 3, ainsi que la décision du travailleur concernant sa participation à la cellule pour l'emploi ou l'absence de décision de la part du travailleur.

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

§ 6. [Le directeur de la cellule pour l'emploi qui, en application du paragraphe précédent, a reçu la décision du travailleur de s'inscrire dans cette cellule pour l'emploi, inscrit ce travailleur dans cette cellule le jour qui suit celui où le contrat de travail avec ce travailleur a été effectivement rompu(2)].

Lorsque le directeur de la cellule pour l'emploi constate qu'à la date de la rupture du contrat de travail d'un travailleur visé à l'article 4, le travailleur n'a pas été en mesure de prendre une décision en raison du fait que l'employeur n'a pas suivi la procédure visée aux §§ 1er à 4, il prend contact avec le travailleur qui dispose d'un délai de 7 jours ouvrables pour lui communiquer sa décision concernant sa participation à la cellule pour l'emploi.

Si le travailleur visé à l'alinéa précédent communique par écrit au directeur qu'il désire encore s'inscrire dans la cellule pour l'emploi, le directeur de la cellule pour l'emploi inscrit ce travailleur à partir du jour où le travailleur lui a communiqué sa décision. Le directeur communique ceci à l'employeur.

A défaut de décision de la part du travailleur dans le délai prévu au deuxième alinéa, le travailleur est considéré comme ne voulant pas s'inscrire auprès de cette cellule pour l'emploi.

[Le travailleur doit, pendant six mois, calculés de date à date, rester inscrit dans la cellule pour l'emploi. Les périodes d'occupation sont assimilées à une période d'inscription(2)].

Le travailleur visé à l'article 4 qui est pris en considération pour une inscription auprès de la cellule pour l'emploi, est assimilé à un chômeur pour l'application des articles 51 à 53bis de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation chômage, durant toute la période au cours de laquelle il pourrait prétendre à une indemnité de reclassement.

Le directeur de la cellule pour l'emploi communique au directeur du bureau du chômage de l'Office national compétent pour le lieu où le travailleur a sa résidence principale, le fait que ce travailleur qui est inscrit auprès de la cellule pour l'emploi :

a) refuse de collaborer à ou d'accepter une proposition d'outplacement;

b) invoque une inaptitude au travail au sens de la législation relative à l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité pour refuser de collaborer à ou d'accepter une proposition d'outplacement.

**Art. 11.** Chaque premier jour ouvrable suivant la fin du mois calendrier, le travailleur visé à l'article 4 qui s'est inscrit auprès de la cellule pour l'emploi dans les délais prévus à l'article 10, reçoit de la part de l'employeur en restructuration, et ce pendant 6 mois au maximum, calculé de date à date, l'indemnité de reclassement.

Le travailleur licencié dans le cadre de la restructuration qui ne s'inscrit pas ou ne s'inscrit pas dans le délai prescrit, auprès de la cellule pour l'emploi, conserve toutefois le droit à l'indemnité de congé en application de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

[Le montant de l'indemnité mensuelle de reclassement est fixé au moment de la fin du contrat de travail et est calculé de la même manière que l'indemnité de préavis qui aurait été due(2)].

**Art. 12.** Par dérogation à l'article 36, alinéa 3 de la loi, le montant de l'indemnité de reclassement due est réduit, pour les ouvriers, pendant les périodes où ceux-ci reprennent le travail comme travailleurs salariés auprès d'un nouvel employeur.

Le montant mensuel de l'indemnité de reclassement due dans ce cas, est pour chaque mois dans lequel il y a une reprise de travail, fixé selon la formule suivante :

$$A + (B \times (21,6 - \text{journées travaillées}) / 21,6)$$

Dans lequel :

A = 1/6 de l'indemnité que l'employeur aurait dû payer en raison de la résiliation du contrat de travail sans motif impérieux ou sans respect du délai de préavis fixé à l'article 59 ou en vertu de l'article 61 de la loi précitée du 3 juillet 1978, sans que A ne puisse être supérieur au montant de l'indemnité de reclassement;

Lorsque la période d'inscription dans la cellule pour l'emploi durant laquelle l'indemnité de reclassement est due ne couvre pas un mois calendrier complet, A est multiplié par une fraction dont le numérateur correspond au nombre de jours calendriers du mois en cours couverts par l'inscription susvisée et comme dénominateur le nombre de jours calendriers du mois en cours.

B = la différence entre le montant mensuel de l'indemnité de reclassement et A.

En cas de reprise de travail dans un autre régime de travail que la semaine de cinq jours, le chiffre de 21,6 mentionné dans l'alinéa précédent est multiplié par le nombre de jours à prester par semaine dans ce régime de travail et divisé par 5.



Lorsque la période d'inscription dans la cellule pour l'emploi durant laquelle l'indemnité de reclassement est due ne couvre pas un mois calendrier complet, le chiffre de 21,6 est en outre multiplié par une fraction dont le numérateur correspond au nombre de jours calendriers du mois en cours couverts par l'inscription susvisée et comme dénominateur le nombre de jours calendriers du mois en cours.

**Art. 13.** Par dérogation à l'article 36, alinéa 3 de la loi, pour les ouvriers, le montant de l'indemnité de reclassement due est diminué pour chaque mois au cours duquel le travailleur licencié dans le cadre de la restructuration exerce une activité d'indépendant à titre principal.

Le montant mensuel effectif de l'indemnité de reclassement due dans ce cas, est limité à 1/6 de l'indemnité que l'employeur aurait du payer en raison de la résiliation du contrat de travail sans motif impérieux ou sans respect du délai de préavis prévu à l'article 59 de la loi précitée du 3 juillet 1978, sans que ce montant ne puisse être supérieur au montant de l'indemnité de congé auquel le travailleur aurait pu prétendre pour le même mois.

Lorsque la période d'inscription dans la cellule pour l'emploi durant laquelle l'indemnité de reclassement est due ne couvre pas un mois calendrier complet, A est multiplié par une fraction dont le numérateur correspond au nombre de jours calendriers du mois en cours couverts par l'inscription susvisée et comme dénominateur le nombre de jours calendriers du mois en cours.

**Art. 14.** L'ouvrier licencié dans le cadre d'une restructuration et bénéficiant d'une indemnité de reclassement est tenu d'informer, au plus tard avant la fin de chaque mois, l'employeur en restructuration et le directeur de la cellule pour l'emploi, qu'il a exercé une activité d'indépendant à titre principal ou une activité de travailleur salarié auprès d'un nouvel employeur.

**Art. 15.** L'employeur en restructuration qui, en application de l'article 38 de la loi, souhaite obtenir le remboursement partiel de l'indemnité de reclassement payé à l'ouvrier, doit, à cet effet, introduire, au plus tôt à partir du premier jour du deuxième mois qui suit celui auquel se rapporte l'indemnité de reclassement et au plus tard à la fin du sixième mois qui suit la fin de la période couverte par l'indemnité de reclassement, une requête en remboursement auprès de l'Office national, conformément à la procédure prescrite par celui-ci.

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

## **CHAPITRE VI.** - Dispositions modificatives.

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

" 7° le titre IV, chapitre V, section 3, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations. L'entreprise en restructuration est considérée comme employeur. Les activités et les déplacements effectués dans le cadre du chapitre 4 de l'arrêté royal du 9 mars 2006

relatif à la gestion active des restructurations sont pour l'application de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail assimilés à l'exécution du contrat de louage de travail. "

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

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

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

#### **CHAPITRE VII.** - Dispositions finales.

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

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

**Art. 20.** Le Ministre de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté.  
Donné à Bruxelles, le 9 mars 2006.