

**Arrêté royal de 7 décembre 1992
relatif à l'octroi d'allocations de
chômage en cas de prépension conventionnelle
(M.B.11.12.1992)**

- Modifié par:
- (1) Arrêté royal du [12 août 1993 modifiant l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle] (M.B.15.09.1993)
 - (2) Arrêté royal du [24 janvier 1994 modifiant l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle] (M.B.15.03.1994)
 - (3) Arrêté royal du [6 avril 1995 d'exécution du Titre II de la loi du 3 avril 1995 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi et relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle ou de prépension à mi-temps] (M.B.17.05.1995)
 - (4) Arrêté royal du [11 juillet 1996 modifiant l'article 9, § 4 de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle] (M.B.10.08.1996)
 - (5) Arrêté royal du [21 mars 1997 d'exécution des articles 23 et 24 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité et concernant l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle] (M.B.29.03.1997)
 - (6) Arrêté royal du [27 juin 1997 modifiant les articles 2, § 5, 2ter et 3, § 1er de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle] (M.B.18.09.1997)
 - (7) Arrêté royal du [13 février 1998 modifiant l'article 9, § 2 de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle] (M.B.26.03.1998)
 - (8) Arrêté royal du [11 avril 1999 modifiant les articles 4 et 14 de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 concernant l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle] (M.B.19.06.1999)
 - (9) Arrêté royal du [30 avril 1999 portant exécution des articles 110 et 111 de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses] (M.B. 19.06.1999)
 - (10) Arrêté royal du [30 novembre 2001 modifiant divers arrêtés royaux afin de les adapter aux dispositions du Chapitre VIII du Titre II de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi] (M.B.29.01.2002)
 - (11) Arrêté royal du [28 mai 2003 modifiant l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle] (M.B.30.06.2003)
 - (12) Arrêté royal du [3 juin 2003 modifiant les articles 2, 2bis et 2ter de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi des allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle et insérant un article 8bis dans le même arrêté] (M.B. 30.06.2003)

- (13) Arrêté royal du [6 juillet 2003 modifiant l'article 4 de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 concernant l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle] (M.B.01.09.2003)
- (14) Arrêté royal du [6 décembre 2005 modifiant l'article 9, § 2, de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 concernant l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle] (M.B.15.12.2005)
- (15) Arrêté royal du [9 mars 2006 insérant une section 3bis dans l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle] (M.B.31.03.2006)
- (16) 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)

Section 1.- Champ d'application.

Article 1. § 1. 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 à l'article 2, auxquels le congé a été notifié après le 31 août 1990 et dont la prépension prend cours après le 31 décembre 1992.

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

[Art. 1bis. Le présent arrêté est également applicable à tous les travailleurs licenciés de 55 ans et plus pour lesquels l'octroi de l'indemnité complémentaire est régi par des conventions collectives de travail, visées à l'article 2bis, § 1er, en exécution des dispositions de l'article 10 du Titre II de la loi du 3 avril 1995 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi et qui ont atteint l'âge de 55 ans au moins au cours de la validité de la convention collective de travail et au moment de la fin du contrat de travail.(3)]

[Art. 1ter. Le présent arrêté est également applicable aux travailleurs licenciés, qui au cours de la période du 1er janvier 1997 au 31 décembre 1997, ont atteint l'âge de 55 ans au moins ou qui, au cours de la période du 1er janvier 1998 au [31 décembre 2004(11)], ont atteint l'âge de 56 ans au moins, pour lesquels l'octroi d'une indemnité complémentaire est réglé par une convention collective de travail visée à l'article 2ter § 1 et qui ont atteint l'âge de 55 ou 56 ans pendant la durée de validité de celle-ci et au moment de la cessation du contrat de travail (5)]

Section 2. - Règles générales.

Art. 2. § 1. Les travailleurs licenciés âgés de 58 ans et plus au moment de la fin du contrat de travail qui peuvent justifier à ce moment de 25 ans de carrière professionnelle en tant que

travailleur salarié conformément à l'article 114, § 4, alinéa 2 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et qui bénéficient d'une indemnité complémentaire, restent soumis aux conditions fixées par le titre II de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991 à l'exception des articles 51 à 53 inclus, 56 à 58 inclus, 60 à 62 inclus, [72 et 78 à 88 inclus(12)]. [Pour l'application de l'alinéa précédent, 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 9, § 3, l'indemnité visée par un accord collectif approuvé par le Ministre de l'Emploi et du Travail.(3)]

Les conventions collectives de travail ou les accords collectifs visés à l'alinéa 2 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.

§ 2. Les conventions ou accords collectifs visés au § 1er, alinéa 2 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 à l'article 2, § 1er, alinéa 2 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.

§ 3. [Pour l'application du § 1er, sont assimilées à des journées de travail pour le calcul de la carrière professionnelle(3)] :

- 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;
- les journées de chômage complet, d'interruption de la carrière professionnelle en vertu des dispositions de la loi de redressement du 22 janvier 1985 et les périodes pendant lesquelles le travailleur a interrompu son travail salarié 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 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.

§ 4. Par dérogation au § 1er, pour les travailleurs qui ont 60 ans au moment où ils terminent leur contrat de travail et qui sont licenciés en application d'une convention collective de travail ou

d'un accord collectif visé au § 1er, alinéa 2 et pour les travailleurs appartenant à l'une des entreprises ou à l'un des organismes visés à l'article 9, l'ancienneté requise au § 1er est ramenée à:

1° soit 10 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié conformément à l'article 114, § 4, alinéa 2 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 l'article 114, § 4, alinéa 2 de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991.

Les dispositions du § 3 sont d'application pour le calcul de l'ancienneté visée à l'alinéa précédent, 2°.

§ 5. [Par dérogation au § 1er et pour les travailleurs licenciés en application d'une convention collective de travail visée à l'article 3, § 1er, alinéas premier et deux, l'ancienneté requise au § 1er est fixée à 38 ans de travail salarié, calculés conformément à l'article 114, § 4, alinéa deux, de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991.(6)]

Pour l'application du présent paragraphe, sont assimilées à des journées de travail pour le calcul de la carrière professionnelle visée à l'alinéa 1er :

- 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;

- les journées de chômage complet pour un maximum de 10 années au cours de la carrière;

- les journées de chômage complet, d'interruption de la carrière professionnelle en vertu des dispositions de la loi de redressement du 22 janvier 1985 et les périodes pendant lesquelles le travailleur a interrompu son travail salarié 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 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.

§ 6. Le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de congé des travailleurs licenciés visés au § 1er, alinéa 1er, peut prendre fin en dehors de la période au cours de laquelle la convention collective de travail ou l'accord collectif, prévoyant l'indemnité complémentaire est applicable, pour autant que les travailleurs aient atteint, durant la période au cours de laquelle la convention collective de travail ou l'accord collectif est applicable, l'âge prévu par la convention collective de travail ou l'accord collectif.

[**Art. 2bis.** § 1er. Les travailleurs licenciés âgés visés à l'article 1erbis de 55 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 conformément à l'article 114, § 4, alinéa 2 de

l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et qui bénéficient d'une indemnité complémentaire, restent soumis aux conditions fixées par le titre II de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991 à l'exception des articles 51 à 53 inclus, 56 à 58 inclus, 60 à 62 inclus, [72 et 78 à 88 inclus(12)].

Pour l'application de l'alinéa précédent, il faut entendre par indemnité complémentaire, l'indemnité visée par une convention collective de travail, conclue au sein d'un organe paritaire conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires.

Les conventions collectives de travail visées à l'alinéa 2 ne sont prises en considération que pour autant qu'elles 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 précitée.

§ 2. Les conventions collectives visées au § 1er, alinéa 2 doivent être conclues au maximum pour la période du 1er janvier 1995 au 31 décembre 1996 inclus.

Lorsque l'indemnité complémentaire est octroyée en application d'une convention collective de travail visée au § 1er, alinéa 2 qui ne répond pas aux conditions fixées à l'alinéa précédent, les dispositions du présent arrêté ne sont pas applicables aux travailleurs concernés.

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

- la période du service actif des miliciens en application des articles bis 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;
- les journées de l'interruption de la carrière professionnelle conformément aux dispositions de la loi de redressement du 22 janvier 1985 et les périodes pendant lesquelles le travailleur a interrompu son travail salarié 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 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 complet pour un maximum de 5 ans au cours de la carrière.

§ 4. Le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de congé des travailleurs licenciés visés au § 1er, alinéa 1er, peut prendre fin en dehors de la période au cours de laquelle la convention collective de travail, prévoyant l'indemnité complémentaire est applicable, pour autant que les travailleurs licenciés aient atteint, durant la période au cours de laquelle la convention collective de travail est applicable, au moins l'âge prévu par cette convention collective de travail.(3)]

[Art. 2ter. § 1 . Les travailleurs licenciés visés à l'article 1ter qui, au cours de la période du 1er janvier 1997 au 31 décembre 1997, ont atteint l'âge de 55 ans ou plus au moment de la cessation du contrat de travail ou qui, au cours de la période du 1er janvier 1998 au [31 décembre 2004(11)], ont atteint l'âge de 56 ans ou plus au moment de la cessation du contrat de travail et qui à ce moment peuvent justifier de 33 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié, calculés conformément à l'article 114, § 4, alinéa 2 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et qui bénéficient d'une indemnité complémentaire, restent soumis aux conditions fixées dans le titre II de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991 à l'exception des articles 51 jusque et y compris 53, 56 jusque et y compris 58, 60 jusque et y compris 62, [72 et 78 à 88(12)].

Ces travailleurs doivent, en outre, selon les règles déterminées par le Ministre de l'Emploi et du Travail pouvoir justifier qu'au moment de la cessation du contrat de travail, ils ont, soit travaillé 20 ans dans un régime de travail tel que visé dans l'article 1 de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990, soit été occupés par un employeur relevant de la commission paritaire de la construction et qu'ils disposent d'une attestation qui confirme leur incapacité à continuer leur activité professionnelle, délivrée par un médecin du travail.

Pour l'application du premier alinéa, il faut entendre par indemnité complémentaire, l'indemnité visée 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 et conclue en exécution de l'article 23 de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité [et de l'article 110 de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses.(9)]

Les conventions collectives de travail visées à l'alinéa trois ne sont prises en considération que pour autant qu'elles déterminent des avantages qui, au moment où le droit à l'indemnité complémentaire en faveur du travailleur âgé prend cours, sont au moins équivalents à ceux disposés dans la convention collective 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.

§ 2. Les conventions collectives de travail visées au § 1, alinéa trois peuvent être conclues au maximum pour la période du 1er janvier 1997 au 31 décembre 1998 et ce pour les travailleurs qui, au cours de la période du 1er janvier 1997 au 31 décembre 1997, sont âgés de 55 ans ou plus ou qui, au cours de la période du 1er janvier 1998 au 31 décembre 1998, sont âgés de 56 ans ou plus [ou pour la période du 1er janvier 1999 au 31 décembre 2000 et ce, pour les travailleurs âgés de 56 ans ou plus au cours de la période du 1er janvier 1999 au 31 décembre 2000(9)] [ou pour la période du 1er janvier 2001 au 31 décembre 2002 et ce, pour les travailleurs âgés de 56 ans ou plus au cours de la période du 1er janvier 2001 au 31 décembre 2002, ou pour la période du 1er janvier 2003 au 31 décembre 2004 et ce, pour les travailleurs âgés de 56 ans ou plus au cours de la période du 1er janvier 2003 au 31 décembre 2004(11).]

Lorsque l'indemnité complémentaire accordée en application d'une convention collective de travail mentionnée au § 1, alinéa trois, ne répond pas aux conditions déterminées dans l'alinéa précédent, les dispositions du présent arrêté ne sont pas applicables aux travailleurs concernés.

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

- la période du service actif des miliciens et des objecteurs de conscience en application de la législation belge;

- les journées d'interruption de carrière conformément aux dispositions de la loi de redressement du 22 janvier 1985 et les périodes au cours desquelles le travailleur a interrompu son travail salarié 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 pour élever un deuxième enfant ou un enfant suivant 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 de chômage complet avec un maximum de cinq ans.(5)]

[§ 4. Le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de préavis des travailleurs licenciés, visé au § 1er, alinéa 1er, peut prendre fin en dehors de la durée de validité de la convention collective de travail prévoyant l'indemnité complémentaire, pour autant que les travailleurs licenciés aient atteint au moins l'âge prévu par la convention collective de travail applicable, pendant la durée de validité de cette convention collective de travail(6).]

Art. 3. § 1. [Pour les travailleurs visés à l'article 2, § 5, l'âge minimum de 58 ans fixé à l'article 2, § 1er, alinéa premier, peut être maintenu à 55 ou 56 ans, si cette limite d'âge ou une limite d'âge inférieure était prévue dans une convention collective de travail ou un accord collectif déposé au plus tard le 31 mai 1986 au greffe du Service des relations collectives de travail du Ministère de l'Emploi et du Travail et qui était en vigueur au 1er septembre 1986 et l'était encore sans interruption au 31 décembre 1996.

Pour les travailleurs visés à l'article 2, § 5, l'âge minimum de 58 ans fixé à l'article 2, § 1er, alinéa premier, peut être maintenu à 57 ans, si cette limite d'âge était prévue dans une convention collective de travail ou un accord collectif déposé au plus tard le 31 août 1987 au greffe du Service des relations collectives de travail du Ministère de l'Emploi et du Travail et qui était encore en vigueur sans interruption au 31 décembre 1996.

L'âge minimum de 58 ans fixé à l'article 2, § 1er, alinéa premier, peut être maintenu à 57 ans, si cette limite d'âge était prévue dans une convention collective de travail ou un accord collectif déposé au plus tard le 31 août 1987 au greffe du Service des relations collectives du travail du Ministère de l'Emploi et du Travail et qui était encore en vigueur sans interruption au 31 décembre 1996, pour les travailleurs auxquels le congé a été notifié avant le 1er janvier 1997 et ayant atteint l'âge de 57 ans au plus tard le 31 décembre 1996.(6)]

§ 2. En dérogation aux dispositions du § 1er, les dispositions suivantes sont valables pour les conventions collectives de travail qui sont applicables le 31 décembre 1992 et qui prévoient un âge inférieur à 55 ans :

En ce qui concerne le secteur de la fonction, l'âge minimum de 58 ans fixé à l'article 2, § 1er, alinéa 1er, peut être maintenu, jusqu'au 31 mars 1994 inclus, à l'âge indiqué dans la convention collective de travail applicable le 31 décembre 1992 pour autant que la convention ait été déposée au greffe du service des relations collectives de travail au plus tard le 31 mai 1992.

L'âge minimum fixé à l'alinéa précédent est porté à 54 ans à partir du 1er avril 1994.

En ce qui concerne le secteur de l'industrie textile, l'âge minimum de 58 ans prévu à l'article 2, § 1er, alinéa 1er, peut être maintenu, jusqu'au 31 décembre 1993 inclus, à l'âge indiqué dans la convention collective de travail applicable le 31 décembre 1992, pour autant que la convention ait été déposée au greffe du service des relations collectives de travail au plus tard le 31 mai 1992.

L'âge minimum fixé à l'alinéa précédent est porté à 54 ans à partir du 1er janvier 1994.

En ce qui concerne le secteur de la sidérurgie, l'âge minimum de 58 ans prévu à l'article 2, § 1er, alinéa 1er peut être maintenu, jusqu'au 30 décembre 1994 à l'âge prévu par la convention collective de travail applicable le 31 décembre 1992 pour autant que la convention ait été déposée au greffe du service des relations collectives de travail au plus tard le 31 mai 1992.

L'âge minimum fixé à l'alinéa précédent est porté à 54 ans le 31 décembre 1994 au plus tard.

A partir du 1er janvier 1997, l'âge minimum visé dans ce paragraphe est porté à 56 ans.

[En ce qui concerne le secteur du verre creux d'emballage d'âge minimum de 58 ans prévu à l'article 2, § 1er, alinéa 1er peut être maintenu jusqu'au 30 décembre 1994 à l'âge prévu par la convention collective de travail applicable le 31 décembre 1992 pour autant que la convention ait été déposée au greffe du service des relations collectives de travail au plus tard le 31 mai 1992.

L'âge minimum fixé à l'alinéa précédent est porté à 54 ans le 31 décembre 1994 au plus tard.(2)]

Au cours de la période du 1er janvier 1998 au 31 décembre 1999, l'âge minimum visé dans ce paragraphe est porté à 58 ans.

§ 3. En outre, la limite d'âge visée aux § 1er et § 2, doit rester applicable sans interruption et les conventions collectives de travail et les accords collectifs qui prévoient la limite d'âge, doivent être déposés au plus tard six mois après la date de leur entrée en vigueur.

[Par dérogation à l'alinéa premier, le délai de six mois est porté à neuf mois pour les conventions collectives de travail ou les accords collectifs visés à l'article 3, § 1er, deuxième alinéa conclues en 1997.(6)]

§ 4. Le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de congé des travailleurs licenciés visés aux § 1er et § 2, peut prendre fin en dehors de la période au cours de laquelle la convention collective de travail ou l'accord collectif, prévoyant l'indemnité complémentaire est applicable, pour autant que les travailleurs aient atteint, durant la période au cours de laquelle la convention collective de travail ou l'accord collectif est applicable, l'âge prévu par cette convention collective de travail ou cet accord collectif.

Art. 4. § 1. [En exécution des dispositions de l'article 132 de la loi du 1er août 1985, l'employeur est obligé de remplacer [le travailleur visé à l'article 2, 2bis ou 2ter(3)] 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 prépensionné qu'il remplace.(5)]

L'employeur est également censé avoir respecté l'obligation de remplacement du prépensionné, lorsqu'il s'engage à le remplacer 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 prépensionné. A cet égard, les heures de travail déjà effectuées par les intéressés dans l'entreprise avant qu'ils aient été embauchés comme remplacements ne sont pas prises en considération.

Pour l'application du présent paragraphe, un prépensionné n'est pas considéré comme un chômeur complet indemnisé.

§ 2. Le Directeur du bureau du chômage peut accorder une dispense à l'obligation de remplacement pour l'employeur visé au § 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 remplacement 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 et du Travail détermine, après avis du comité de gestion de l'Office national de l'Emploi, la procédure à suivre pour l'obtention de cette dispense.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail, après avis de la commission visée à l'article 9, § 5, alinéa 2, peut accorder aux entreprises qui connaissent une diminution de l'effectif du personnel, des dérogations individuelles à l'obligation de remplacement visée au § 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 non-prépensionnés peut être évité.

[Pour être valable, la demande de dispense doit parvenir par lettre recommandée auprès du Ministre de l'Emploi et du Travail au plus tard dans le mois qui suit la période déterminée au § 5 du présent article pour le remplacement du prépensionné.(13)]

Le Ministre de l'Emploi et du Travail peut également, après avis de la commission visée à l'article 9, § 5, alinéa 2, accorder une dispense de remplacement pour les prépensions en cours aux entreprises qui répondent aux conditions visées à l'article 9, § 1 ou § 2, 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 et du Travail au plus tard à la fin du deuxième mois après celui pendant lequel il n'a plus été fait de remplacement valable.(13)]

[Pour l'application des alinéas 4 et 5, une lettre recommandée est censée être reçue le troisième jour ouvrable après son dépôt à la Poste.(13)]

§ 3. Pour l'application du présent article sont assimilés à des chômeurs complets bénéficiant d'allocations :

1. Les jeunes travailleurs qui remplissent toutes les conditions d'admissibilité et d'octroi pour pouvoir prétendre aux allocations de chômage ou d'attente visée à l'article 36 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 relatif à la réglementation du chômage à l'exception de la condition relative à la période d'attente prévue à l'article 36, § 1er, alinéa 1er, 4° du même arrêté, pour autant qu'ils en fournissent la preuve.

[2° Les travailleurs à temps partiel avec maintien des droits bénéficiant d'une allocation de garantie de revenus en vertu des dispositions de l'article 131bis de l'arrêté royal du 25 novembre 1991.(11)]

3. Les travailleurs occupés volontairement à temps partiel comme prévue 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 minimum de moyens d'existence prévu par la loi du 7 août 1974 introduisant le droit à un minimum de moyens d'existence.

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 d'interruption de carrière 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 sur base de l'article 143 de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage, et qui n'ont plus bénéficié d'allocations dans le cadre de l'assurance chômage pendant au moins 24 mois sans interruption.(8)]

§ 4. Le chômeur complet indemnisé remplaçant et l'assimilé visé au § 3 ne peut avoir été au service de l'entreprise concernée au cours des six mois qui précèdent son engagement, sauf lorsque, au cours de cette période, il était occupé :

1° en tant que remplaçant dans le cadre de la réglementation relative à l'interruption de la carrière professionnelle;

[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;(10)]

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 âgé licencié, en application du présent arrêté ou de l'arrêté royal du 20 août 1986 ou de l'arrêté royal du 16 novembre 1990;

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 jeune, dans le cadre d'un contrat de formation et d'emploi en alternance, comme prévu par l'arrêté royal n° 495 du 31 décembre 1986;

[8° en tant que travailleur occupé à temps partiel avec maintien des droits bénéficiant d'une allocation de garantie de revenus en vertu des dispositions de l'article 131bis de l'arrêté royal du 25 novembre 1991;(11)]

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.(3)]

§ 5. Pour l'application du présent article, sont assimilées aux chômeurs complets visés au § 1er, alinéa 1er, les personnes visées au § 4 qui, sans avoir demandé au préalable des allocations de chômage, sont engagées par un employeur, 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 engagement 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.(3)]

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 la prépension du travailleur remplacé au premier jour du troisième mois suivant celui au cours duquel la prépension prend cours.

§ 6. L'employeur est tenu d'apporter la preuve de remplacement du travailleur en prépension auprès du bureau de chômage compétent pour la [résidence principale(11)] du travailleur prépensionné.

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 et du Travail.

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, n'ayant pas travaillé dans l'entreprise au cours des six mois qui précèdent leur engagement, sauf si le travail effectué au cours de ce délai a été accompli dans une des fonctions visées au § 4.

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).

§ 7. Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux travailleurs de 60 ans et plus au moment où ils terminent leur contrat de travail et qui sont licenciés en application d'une convention collective de travail ou d'un accord collectif visé à l'article 2, § 1er, alinéa 2.

Art. 5. Sans préjudice des compétences des Officiers de la Police judiciaire, les chefs de contrôle, les contrôleurs et les contrôleurs adjoints de l'Office national de l'Emploi, ainsi que les premiers chefs d'inspection disponibles, les premiers inspecteurs, les inspecteurs, le premier inspecteur adjoint, les inspecteurs adjoints de niveau 1 et les inspecteurs adjoints de niveau 2 de l'inspection générale de l'Office national de l'Emploi, sont indiqués comme fonctionnaires 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 :

1° le conseil d'entreprise ou, à son défaut,

2° la délégation syndicale ou, à son défaut,

3° le comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ou, à son défaut,

4° les représentants des organisations représentatives des travailleurs.

[Art. 6. L'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'article 4 en matière de remplacement du travailleur, ou dont les préposés ou mandataires n'ont pas respecté les dispositions, peut encourir une amende administrative de [1.875 EUR(11)], 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 4 aient été respectées, sans que le montant puisse toutefois excéder [18.750 EUR(11)].

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(11)] par travailleur par jour, dimanches exceptés, pour lequel le remplacement n'a pas été effectué.

Par dérogation à l'alinéa 3, le directeur peut, en cas de mauvaise volonté manifeste à procéder au remplacement dans le chef de l'employeur visé à l'alinéa 1, exiger que cet employeur verse à l'Office national de l'Emploi une indemnité compensatoire forfaitaire d'un montant égal à [11,30 EUR(11)] par travailleur et par jour, dimanches exceptés, multipliés par le nombre de jours situés dans la période où la prépension 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 alinéas 3 et 4 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, 3^o, 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-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.(11)]

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.(5)]

Art. 7. § 1. 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 à l'[article 6, 3ème et 4ème alinéas(5)] du présent arrêté.

§ 2. 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 de l'article 6 du présent arrêté, doit notifier sa décision à l'employeur par lettre recommandée à la poste, laquelle est censée être recue 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.

§ 3. 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.

En cas de non-paiement de l'indemnité compensatoire forfaitaire dans le délai fixé à l'alinéa 1er, le directeur du bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi dispose d'un délai de deux mois, à dater de l'expiration de ce délai, pour intenter une action en paiement de l'indemnité compensatoire forfaitaire auprès du tribunal de travail.

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

§ 4. 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 le mois de la notification de la décision.

Art. 8. Le pourcentage à prendre en considération pour le calcul du taux de l'allocation de chômage est fixé à 60 %.

Le pourcentage est maintenu pendant toute la période couverte par l'indemnité complémentaire.

[**Art. 8bis.** Par dérogation aux articles 2, 2bis et 2ter du présent arrêté, l'article 71 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage ne s'applique pas aux travailleurs visés dans ces articles.

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 l'article 14, § 3, alinéa 1er du présent arrêté ou qui exerce une activité artistique conformément à l'article 74bis 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.

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 l'article 14, § 3, alinéa 1er du présent arrêté. 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 à l'alinéa 3, si au moment de cette réquisition, il effectue une activité visée par l'article 14, § 3, alinéa 1er du présent arrêté.

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 des alinéas 3 ou 4.

Au cas où le travailleur a effectué une déclaration visée aux alinéas 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.(12)]

**Section 3. - Dispositions dérogatoires applicables aux travailleurs
des entreprises en difficulté
ou des entreprises en restructuration.**

Art. 9. § 1er. Pour l'application de la présente section, on entend par entreprise en difficulté, l'entreprise remplissant la condition suivante :

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 réductions 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.

Les entreprises qui ressortissent à la commission paritaire pour l'import, l'export, le transit et le commerce extérieur et pour les bureaux maritimes et d'expédition et qui subissent des effets négatifs de la suppression des frontières intérieures européennes peuvent être assimilées à des entreprises en difficulté jusqu'au 31 décembre 1993 inclus. Ces entreprises ne doivent pas produire les documents visés à l'article 9, § 4 à l'exception de la convention collective de travail concernant la prépension.

§ 2. Pour l'application de la présente section, 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 procédant à un licenciement collectif concernant au moins 20 p.c. du nombre de travailleurs occupés;
- b) l'entreprise 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.

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.

De plus, l'entreprise doit avoir procédé effectivement à l'exécution de ce licenciement collectif au plus tard dans les six mois qui suivent la date de la reconnaissance.

[Pour atteindre les pourcentages mentionnés sous a) et b), les contrats à durée déterminée qui ne sont pas prolongés dans la période de douze mois à dater de la notification du licenciement collectif sont assimilés à des licenciements.(7)]

[Par dérogation aux alinéas 1er et 2, les entreprises occupant plus de 2 500 travailleurs et dont le licenciement collectif concerne au moins 40 pc. des travailleurs, peuvent, afin d'organiser des actions de reconversion, phaser leur plan de restructuration et procéder effectivement à l'exécution complète du licenciement collectif au plus tard dans les 60 mois qui suivent la date de la reconnaissance. Cette dérogation est uniquement applicable aux entreprises dont les modalités de reconversion sont fixées dans une convention collective de travail conclue avant le 31 décembre 2004.(14)]

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.

§ 3. 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 un Exécutif.

§ 4. 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 et du Travail.

Cette demande doit être accompagnée :

- des documents nécessaires établissant que l'entreprise remplit l'une des conditions visées à l'article 9, §§ 1er, 2 ou 3;
- d'une convention collective de travail ou, pour les organismes visés au § 3, d'un accord collectif prévoyant l'instauration de la prépension;
- 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 sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ou à son défaut;

4° aux représentants des organisations représentatives des travailleurs;

[Le plan de restructuration doit contenir également un plan d'actions positives pour les travailleuses ainsi que des dispositions prévoyant une nouvelle organisation du temps de travail en vue d'une meilleure repartition du travail disponible au sein de l'entreprise;(1)]

- des 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 prépensionnés, 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)]

§ 5. Le Ministre de l'Emploi et du Travail peut, pour une période de deux ans au maximum, autoriser les entreprises et les organismes qui ont obtenu la reconnaissance visée au § 4, à appliquer complètement ou partiellement les dispositions prévues aux articles 11 et 12.

Pour la demande de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration, le Ministre de l'Emploi et du Travail peut recueillir préalablement l'avis de la commission consultative instituée à cet effet auprès du service des relations collectives de travail du Ministère de l'Emploi et du Travail en vertu de l'article 9, § 5, de l'arrêté royal du 16 novembre 1990.

§ 6. En cas de non-respect des dispositions prévues au § 2, 1°, du présent article, les sanctions prévues aux articles 6 et 7 du présent arrêté sont applicables.

Art. 10. L'obligation de remplacement prévue à l'article 4, § 1er n'est pas d'application aux employeurs, aux entreprises ou aux organismes visés à l'article 9, 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 l'autorisation visée à l'article 9, § 5.

Art. 11. Pour les travailleurs qui appartiennent à une des entreprises ou à un des organismes visés à l'article 9, l'âge minimum, visé à l'article 2, peut être abaissé 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 prenne fin pendant la période au cours de laquelle la convention collective de travail ou l'accord collectif prévoyant l'indemnité complémentaire ainsi que l'autorisation visée à l'article 9, § 5 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 et du Travail.

La dérogation quant à l'âge minimum ne sera toutefois pas accordée, sauf décision rendue par le Ministre après avis de la commission consultative visée à l'article 9, § 5, alinéa 2 :

a) en-dessous de 55 ans pour les entreprises visées à l'article 9, § 2, 1°, b;

b) en-dessous de 52 ans pour les entreprises ou les organismes visés à l'article 9, § 2, 1° a et c, § 2, 2°, et § 3;

c) en-dessous de 52 ans pour les entreprises visées à l'article 9, § 1er, qui ont introduit une demande de reconnaissance comme entreprise en difficulté après le 30 novembre 1992.

Art. 12. Pour les travailleurs qui appartiennent à une des entreprises ou à un des organismes visés à l'article 9, une réduction du délai de préavis ou de la période couverte par l'indemnité de préavis peut être prévue, 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 :

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 et du Travail;

3° 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 tant la convention collective de travail que l'accord collectif prévoyant l'indemnité complémentaire et l'autorisation visée à l'article 9, § 5 sont applicables.

En cas de réduction du délai de préavis ou de la période couverte par l'indemnité de préavis, il y a lieu de respecter les règles suivantes :

1° l'employeur notifie le congé à l'employé moyennant un délai de préavis fixé conformément aux dispositions de l'article 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;

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

3° ce délai ou cette période ne peut être inférieur au délai fixé par l'article 83 de la loi du 3 juillet 1978 précitée;

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.

Pour l'application des articles 10, 11 et 12, 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.

**[Section 3bis. - Dispositions dérogatoires applicables aux travailleurs
des entreprises en difficulté ou des entreprises en restructuration
dans le cadre du pacte de solidarité entre les générations(15)]**

[Art. 12bis. Par dérogation aux articles 1er et 1erter, cette section est applicable aux travailleurs qui ont été licenciés dans le cadre d'un licenciement collectif, comme visé à l'article 31 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations et ses arrêtés d'exécution.

Par dérogation aux articles 2 et 2ter, les travailleurs visés à l'alinéa précédent restent soumis aux conditions fixées par le Titre II de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 précité à l'exception des articles 60 à 62, 72 et 78 à 88.

Par dérogation au premier alinéa, ne sont pas soumis à la présente section, 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.

Les travailleurs visés à l'alinéa précédent restent soumis à la section 3 du présent arrêté.(15)]

[Art. 12ter. Pour l'application de la présente section, 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 la 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 sont 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.(15)]

[Art. 12quater. Pour l'application de la présente section, 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.

Pour l'entreprise occupant 20 travailleurs ou moins, le licenciement doit concerner au moins 6 travailleurs, si elle occupe entre 12 et 20 travailleurs, et au moins la moitié des travailleurs si elle occupe moins de 12 travailleurs.

Dans la situation visée à l'alinéa précédent, l'entreprise doit respecter la procédure prévue à l'article 6 de la convention collective de travail n° 24 précitée du 2 octobre 1975.

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 l'application du présent article et de l'article 12sexies, § 9, une distinction est opérée entre :

- a) l'entreprise procédant 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.

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 du travail, visé à l'article 12quinquies, § 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 de son intention de procéder à un licenciement collectif en application de l'article 6 de la convention collective de travail n° 24 du 2 octobre 1975 précitée, ont une ancienneté de deux ans au moins 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.(15)]

[**Art. 12quinquies**, § 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 12ter ou 12quater ;

2° d'une convention collective de travail prévoyant l'instauration de la prépension;

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 prépensionnés, 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'entreprises.

§ 4. Le plan de restructuration vise au § 2, 3°, doit en outre 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 temps plein;

2° les règles convenues à l'occasion de la restructuration en matière de primes de départs, 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° les mesures d'accompagnement prévues à l'occasion de la restructuration, pour les travailleurs menacés de licenciements, fixées dans la convention collective de travail visée au § 2, 2°, prévoyant au moins pour les travailleurs licenciés de 45 ans ou plus :

- la création d'une cellule pour l'emploi ou la collaboration à une cellule pour l'emploi faîtière telle que visée au Titre IV, chapitre V, gestion active des restructurations, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations et ses arrêtés d'exécution;
- une offre d'outplacement à charge de l'entreprise, qui satisfait au moins aux normes de la convention collective de travail n° 82;

4° la liste nominative des candidats prépensionnés contenant leurs données d'identité et leur numéro 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° l'attestation par laquelle le Ministre régional de l'emploi, compétent pour le siège de l'entreprise, approuve les mesures d'accompagnement en vue de la remise à l'emploi, prévues dans le plan de restructuration. Si le Ministre régional de l'emploi compétent n'a pas répondu dans les 14 jours calendriers à dater de l'envoi de la lettre recommandée par laquelle l'employeur lui demande l'approbation du plan soumis, l'employeur joint à sa demande de reconnaissance adressée conformément aux dispositions du § 1er au Ministre de l'Emploi, copie de la lettre recommandée adressée au Ministre régional ainsi que la preuve de l'envoi recommandé invoqué. En cas de refus du plan par le Ministre régional compétent, l'entreprise doit, lors de l'introduction de sa demande auprès du Ministre fédéral de l'Emploi, en outre, motiver pourquoi, à son avis, les efforts prévus dans le plan de restructuration sont suffisants.(15)]

[Art. 12sexies. § 1er. [Lorsque la demande motivée, visée à l'article 12quinquies, contient tous les éléments requis, le Ministre de l'emploi peut octroyer aux entreprises une reconnaissance comme étant une entreprise en difficulté ou une entreprise en restructuration dans le cadre de la prépension.

Cette reconnaissance est accordée pour une période qui commence à la date de la communication par l'employeur de l'intention de procéder à un licenciement collectif tel que visé à l'article 6 de la convention collective de travail n° 24 conclue au Conseil national du Travail le 2 octobre 1975, et qui prend fin maximum 2 ans, calculés de date à date, après la date de la notification du licenciement collectif au directeur du service subrégional de l'emploi tel que visé à l'article 7 de l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs(15)(16)].

Pour les demandes de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration, le Ministre de l'Emploi peut recueillir préalablement l'avis 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 4 n'est pas d'application aux employeurs visés par la présente section, 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 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 visées à l'article 12ter et 12quater, 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, conclue en vue de l'application du présent arrêté, et approuvée par le Ministre de l'Emploi;

3° 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 tant la convention collective de travail prévoyant l'indemnité complémentaire et l'autorisation visée au § 1er, sont applicables.

§ 4. 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 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;

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 au délai fixé par l'article 83 de la loi du 3 juillet 1978 précitée. Ce délai ne prend cours 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.

§ 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 12quater, 1°, du présent arrêté, les sanctions prévues aux articles 6 et 7 du présent arrêté sont applicables.

§ 7. Dans sa décision de reconnaissance le Ministre de l'Emploi peut abaisser l'âge minimum pour la prépension, 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 prenne fin pendant la période au cours de laquelle la convention collective de travail 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, conclue en vue de l'application du présent arrêté, et approuvée par le Ministre de l'Emploi.

L'âge minimum requis doit être atteint au plus tard au moment de la communication par l'employeur aux représentants des travailleurs de son intention de procéder à un licenciement collectif, telle que visée à l'article 6 de la convention collective de travail n° 24 précitée du 2 octobre 1975.

§ 8. 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 l'article 114, § 4, second alinéa, 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 l'article 114, § 4, second alinéa, de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991.

Les dispositions de l'article 2, § 3, sont d'application pour le calcul de l'ancienneté visée à l'alinéa précédent, 2°.

§ 9. Préalablement à la décision de reconnaissance, le Ministre de l'Emploi est tenu de consulter la commission consultative visée au § 1er, alinéa 2 pour accorder un âge de prépension :

a) en-dessous de 55 ans pour les entreprises visées à l'article 12quater, 1°, b) ;

b) en-dessous de 52 ans pour les entreprises visés à l'article 12ter et à l'article 12quater, 1°, a) et 2°(15)];

§ 10. [Pour bénéficier des avantages de cette section ou de la section 3, le travailleur visé par un licenciement collectif, tel que défini à l'article 31 de la loi précitée du 23 décembre 2005, doit en plus accepter de s'inscrire dans la cellule pour l'emploi visée à l'article 33 de cette même loi et rester inscrit dans cette cellule pendant une période de 6 mois, calculés de date à date.

Pour l'application de l'alinéa précédent, les périodes d'occupation sont assimilées aux périodes durant lesquelles le travailleur est resté inscrit dans la cellule (15)(16)]

Section 4. - Dispositions communes et finales.

[**Art. 13.** [L'indemnité visée à l'article 2, à l'article 2bis ou à l'article 2ter(5)] n'est pas considérée comme rémunération pour l'application de l'article 46 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 précité.(3)]

Art. 14. § 1. Toute forme d'activité non rémunérée relative aux biens propres, y compris notamment les travaux d'entretien, d'aménagement et de plus-value apportés à ces biens, même lorsque cette activité peut être intégrée dans le courant des échanges économiques de biens et de services effectué par les travailleurs visés à l'article 1er, pour leur propre compte et sans but lucratif n'est pas considérée comme activité professionnelle en application de l'article 45, § 1er, 1°, de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991.

Les articles 45, alinéas 2, 48 et 50, de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991 ne s'appliquent pas à l'activité non rémunérée exercée par les travailleurs visés à l'alinéa 1er, pour autant que cette activité réponde aux conditions déterminées par le Ministre de l'Emploi et du Travail.

[§ 2. Les travailleurs dont la prépension prend cours après le 31 décembre 1992 et auxquels le congé a été notifié avant le 1er décembre 1992 ainsi que les travailleurs dont la prépension prend cours après le 31 décembre 1992, en application d'une convention collective de travail conclue dans le cadre de la Section III du présent arrêté, pour autant que la reconnaissance d'entreprise en difficulté ou en restructuration ait été délivrée avant le 1er décembre 1992, peuvent exercer une activité professionnelle prévue dans la réglementation applicable aux personnes qui bénéficient d'une pension de retraite et de survie.

Les travailleurs des entreprises visées à l'article 9, § 1er, dernier alinéa, du présent arrêté, qui ont obtenu une reconnaissance comme entreprise en difficulté avant le 31 décembre 1993, peuvent exercer l'activité professionnelle visée à l'alinéa précédent.

L'activité professionnelle des travailleurs visés aux premier et deuxième alinéas ne peut pas être effectuée auprès du dernier employeur, même si ces travailleurs sont occupés par cet employeur ou par un tiers en qualité de salariés ou d'indépendants, sauf s'il s'agit d'assurer l'encadrement des jeunes mis au travail, aux conditions fixées par le Ministre de l'Emploi et du Travail.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail détermine ce qu'il faut entendre par activité professionnelle visée dans le présent paragraphe. Le Ministre de l'Emploi et du Travail peut fixer des modalités et conditions supplémentaires ou dérogatoires pour l'application aux travailleurs visés aux premier et deuxième alinéas de la réglementation relative aux activités professionnelles autorisées applicable aux personnes qui bénéficient d'une pension de retraite ou de survie.

Les travailleurs des entreprises visées à l'article 9, § 1er, dernier alinéa du présent arrêté, qui ont obtenu une reconnaissance comme entreprise en difficulté avant le 31 décembre 1993, peuvent exercer l'activité professionnelle visée à l'alinéa précédent.

L'activité professionnelle des travailleurs visés aux premier et deuxième alinéas ne peut pas être effectuée auprès du dernier employeur, même si ces travailleurs sont occupés par cet employeur ou par un tiers en qualité de salariés ou d'indépendants, sauf s'il s'agit d'assurer l'encadrement des jeunes mis au travail, aux conditions fixées par le Ministre de l'Emploi et du Travail.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail détermine ce qu'il faut entendre par activité professionnelle visée dans le présent paragraphe. Le Ministre de l'Emploi et du Travail peut fixer des modalités et conditions supplémentaires ou dérogatoires pour l'application aux travailleurs visés aux premier

et deuxième alinéas de la réglementation relative aux activités professionnelles autorisées applicable aux personnes qui bénéficient d'une pension de retraite ou de survie.

§ 3. Les travailleurs dont la prépension prend cours après le 31 décembre 1992 et auxquels le congé a été notifié après le 30 novembre 1992 ne peuvent pas exercer l'activité professionnelle mentionnée au premier alinéa du précédent paragraphe, sauf si celle-ci consiste à assurer l'encadrement des jeunes mis au travail. Sans préjudice des dispositions du § 1er, ces travailleurs restent soumis à la réglementation du chômage pour l'exercice d'activités professionnelles. Le Ministre de l'Emploi et du Travail détermine ce qu'il faut entendre par jeune mis au travail visé à l'alinéa premier et fixe les modalités et conditions que doivent respecter les employeurs et les prépensionnés.(8)]

[**Art. 15.** § 1er. [Le travailleur visé à l'article 1er, à l'article 1erbis ou à l'article 1erter(5)] qui, pour raison d'inaptitude au travail, peut bénéficier d'une indemnité en vertu d'un régime d'assurance maladie-invalidité, et qui n'y renonce pas, ne peut, pendant la période couverte par cette indemnité, bénéficier des dispositions du présent arrêté.

Par indemnité, il y a lieu d'entendre les indemnités dues :

1° en vertu d'un régime d'assurance maladie-invalidité belge;

2° en vertu d'un régime d'assurance maladie-invalidité étranger en raison d'une incapacité de travail ne résultant pas d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, lorsque le travailleur est considéré comme inapte au travail au sens de la législation belge en matière d'assurance obligatoire contre la maladie-invalidité, par le directeur du bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi, après avis du médecin affecté à ce bureau.

[Peut toutefois bénéficier des dispositions du présent arrêté, le travailleur visé à l'alinéa précédent, 2°, qui est considéré comme apte au travail conformément à l'alinéa précédent, 2°. Dans ce cas, l'article 130 de l'arrêté royal précité du 25 novembre 1991 est applicable.(11)]

§ 2. Ne peut pas bénéficier des dispositions du présent arrêté, [le travailleur visé à l'article 1er, à l'article 1erbis ou à l'article 1erter(5)], qui reçoit une indemnité en conséquence d'une incapacité temporaire de travail, totale ou partielle, conformément à la législation belge relative à la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents survenus sur le chemin du travail ou des maladies professionnelles.

Si le travailleur présente une incapacité de travail permanente conformément à la législation belge précitée, il peut bénéficier des dispositions du présent arrêté.(3)]

[Peut bénéficier des dispositions du présent arrêté, le travailleur visé à l'article 1er, l'article 1bis ou l'article 1ter, qui perçoit une indemnité accordée en vertu d'une législation étrangère relative aux accidents de travail, aux accidents survenus sur le chemin du travail ou aux maladies professionnelles, à condition que ce travailleur soit considéré par le directeur du bureau de chômage, sur avis du médecin affecté au bureau de chômage, comme apte au travail au sens de la législation belge en matière d'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité.(11)]

Art. 16. L'arrêté ministériel du 29 juin 1992 portant exécution de l'arrêté royal du 28 janvier 1992 modifiant l'arrêté royal du 16 novembre 1990 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle est également d'application pour l'exécution de l'article 9, § 1er, alinéa 4.

Art. 17. <Disposition modificative de l'art. 4 de l'AR 1990-11-16/31>

Art. 18. Le présent arrêté produit ses effets le 1er décembre 1992.

Art. 19. Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.