

**Arrêté royal de 16 juillet 2004**  
**visant à promouvoir l'emploi de travailleurs licenciés**  
**dans le cadre de restructurations**  
**(M.B. 06.08.2004)**

Modifié par:(1) 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 1<sup>er</sup>**. Définitions et dispositions introductives.

**Article 1.** Pour l'application du présent arrêté, on entend par :

1° 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 arrêtés d'exécution de cette loi;

2° entreprise en restructuration : l'entreprise qui est reconnue comme telle par le ministre de l'Emploi, conformément à l'article 2;

3° accompagnement de l'outplacement : l'ensemble des services d'accompagnement et des conseils qui sont fournis, à la demande d'un employeur, par un tiers, appelé ci-après prestataire de services, de façon individuelle ou en groupe afin de permettre à un travailleur de trouver lui-même dans un délai aussi bref que possible un emploi chez un nouvel employeur.  
[L'outplacement doit au moins satisfaire aux conditions de qualité prévues dans la convention collective de travail n° 82 conclue au Conseil National du Travail le 10 juillet 2002(1)];

4° les frais d'outplacement : les frais liés à l'accompagnement de l'outplacement qui sont à charge de l'employeur et qui lui sont facturés en tant que tels par le prestataire de services;

5° [cellule pour l'emploi : le lien de coopération constitué conformément aux articles 5, alinéas deux et suivants de l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations. Si l'employeur est obligé de créer une cellule pour l'emploi en application de l'arrêté précité du 9 mars 2006, il peut être fait application de l'article 8 de l'arrêté royal précité du 9 mars 2006 aux cellules pour l'emploi créées en application du présent arrêté(1)].

6° prestataire de services : le bureau public ou privé, spécialisé dans le reclassement professionnel, agréé conformément à la réglementation en vigueur dans la région où se situe le siège d'exploitation du bureau, avec lequel l'entreprise en restructuration a conclu un contrat;

7° [travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration : le travailleur dont le contrat de travail avec l'entreprise en restructuration a pris fin par notification du préavis ou dont le contrat de travail a pris fin sans délai de préavis, pour autant que les conditions suivantes soient simultanément remplies :

- la notification du préavis ou la fin du contrat de travail a lieu pendant la période de validité de la reconnaissance visée à l'article 2, §§ 3, ou 4;
- - en cas de préavis, le délai de préavis prend cours pendant la période de validité de la reconnaissance visée à l'article 2, §§ 3, ou 4;
- - le travailleur est, en vue du suivi d'un outplacement, inscrit dans la cellule pour l'emploi au plus tard deux mois après la fin effective du contrat de travail(1)];

8° [l'annonce du licenciement collectif : 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(1)];

9° l'Office national : l'Office national de l'Emploi;

10° [nouvel employeur : tout employeur autre que l'employeur de l'entreprise en restructuration concernée(1)].

[11° la notification du licenciement collectif : 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(1)].

**Art. 2.** § 1er. Pour l'application du présent arrêté, une entreprise peut être reconnue comme entreprise en restructuration à condition :

- 1) de satisfaire aux conditions visées à l'art. 9, § 2, 1° ou § 3 de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle;
- 2) remplit les conditions de l'article 6 de l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs;
- 3) de participer à une cellule de mise à l'emploi;
- 4) [...(1)]

[L'entreprise visée à l'alinéa précédent, peut bénéficier d'une reconnaissance supplémentaire si elle prouve avoir offert par écrit, à tous les travailleurs touchés par le licenciement collectif comme prévu à l'article 9, § 2, 1°, de l'arrêté royal précité du 7 décembre 1992, quel que soit leur âge, le droit de s'inscrire dans la cellule pour l'emploi, et d'avoir fait par écrit une offre d'outplacement à tous les travailleurs qui se sont effectivement inscrits(1)].

§ 2. Afin d'obtenir une reconnaissance comme entreprise en restructuration, l'employeur doit introduire une demande dûment motivée auprès du Ministre de l'Emploi.

Cette demande doit être accompagnée des documents nécessaires qui démontrent que l'entreprise satisfait aux conditions visées au § 1er. La demande contient entre autres les données indispensables concernant la composition et le fonctionnement de la cellule de mise à l'emploi,

l'identité du prestataire de services et les engagements que l'entreprise en restructuration contracte dans le cadre de l'accompagnement.

Après réception du dossier complet, la demande est inscrite à l'ordre du jour de la réunion subséquente de la commission consultative prépension, qui formule son avis séance tenante.

L'avis est transmis sans délai, pour décision finale, au Ministre de l'Emploi. Le Ministre de l'Emploi informe l'entreprise en restructuration, la cellule de mise à l'emploi, le prestataire de services, le service public de placement compétent et l'Office national de la décision prise.

§ 3. [La décision de reconnaissance mentionne selon le cas explicitement :

- soit que l'entreprise ne remplit que les conditions visées au § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>;
- soit que l'entreprise remplit toutes les conditions du § 1<sup>er</sup> et bénéficie par conséquent d'une reconnaissance supplémentaire.

La reconnaissance prend cours dès la notification du licenciement collectif et est accordée pour une durée maximale de 2 ans, calculée de date à date(1)].

[§ 4. L'entreprise qui est reconnue comme étant en restructuration en application de l'article 12sexies, § 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal précité du 7 décembre 1992, est automatiquement reconnue comme étant en restructuration pour l'application du § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>.

Par dérogation au § 3, la période de reconnaissance correspond dans ce cas à la période pendant laquelle l'entreprise est reconnue en application de l'article 12sexies, § 1<sup>er</sup>, de l'arrêté royal précité du 7 décembre 1992(1)].

**Art. 3.** [Les travailleurs inscrits dans la cellule pour l'emploi visée à l'article 5 de l'arrêté royal précité du 9 mars 2006, et qui ne sont pas encore inscrits dans la cellule pour l'emploi visée à l'article 1<sup>er</sup>, 5<sup>o</sup>, de cet arrêté, sont censés être inscrits dans la cellule pour l'emploi visée à l'article 1<sup>er</sup>, 5<sup>o</sup>, du présent arrêté à partir de la date visée à l'article 10, § 6, de l'arrêté royal précité du 9 mars 2006.

Les travailleurs qui ne sont pas visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> sont inscrits par le directeur de la cellule pour l'emploi à partir de la date à laquelle ils ont demandé par écrit à leur employeur d'être inscrits. La cellule pour l'emploi est tenue, sous peine de déchéance, de communiquer à l'administration centrale de l'Office national, au plus tard dans le mois, calculé de date à date, suivant la reconnaissance visée à l'article 2, la liste contenant les données d'identité, ainsi que la date d'inscription auprès de la cellule pour l'emploi de tous les travailleurs licenciés à l'occasion d'une restructuration et déjà inscrits auprès de la cellule pour l'emploi. La cellule pour l'emploi communique également les données qui doivent permettre à l'Office national de contrôler les conditions contenues à l'article 1<sup>er</sup>, 7<sup>o</sup>.

La cellule pour l'emploi est tenue, sous peine de déchéance, de communiquer à l'administration centrale de l'Office national, au plus tard dans le mois, calculé de date à date, suivant l'inscription auprès de la cellule pour l'emploi, la liste contenant les données d'identité, ainsi que la date

d'inscription auprès de la cellule pour l'emploi de tous les travailleurs licenciés à l'occasion d'une restructuration et inscrits auprès de la cellule pour l'emploi après le mois visé à l'alinéa précédent. La cellule pour l'emploi communique également les données qui doivent permettre à l'Office national de contrôler les conditions contenues à l'article 1<sup>er</sup>, 7<sup>o</sup>.

La cellule pour l'emploi est ensuite tenue d'informer sans délai l'administration centrale de l'Office national de toutes les modifications ayant trait aux données des travailleurs mentionnés dans les listes visées aux alinéas précédents.

L'Office national détermine ce qu'il convient d'entendre par données d'identité de même que les modalités de cette transmission de données(1)].

**Art. 4.** § 1er. [Après réception de l'approbation par le Ministre de l'Emploi visée à l'article 2 et après contrôle des conditions contenues dans l'article 1<sup>er</sup>, 7<sup>o</sup>, l'Office national remet spontanément au travailleur licencié à l'occasion d'une restructuration, lors de la première inscription de celui-ci sur la liste visée à l'article 3, une "carte de réduction restructurations" avec une durée de validité de la date de l'annonce du licenciement collectif jusqu'à douze mois, calculés de date à date, suivant la date de l'inscription dans la cellule pour l'emploi.

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

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

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

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

[Par dérogation à l'alinéa précédent, le travailleur n'a pas droit à une "carte de réduction restructurations", lorsque les conditions suivantes sont remplies simultanément :

1<sup>o</sup> à la date de l'inscription dans la cellule pour l'emploi, il a moins de 45 ans;

2<sup>o</sup> l'entreprise ne satisfait pas à la condition prévue à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2(1)].

§ 2. Le travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration qui entre en service chez un nouvel employeur pendant la période de validité d'une "carte de réduction restructurations A" peut, sur présentation d'une copie du contrat de travail, obtenir auprès de l'Office national une "carte de réduction restructurations B" ayant une durée de validité allant de la date de la première entrée en service à la fin du deuxième trimestre suivant le trimestre pendant lequel a eu lieu la première entrée en service.

La demande de la "carte de réduction restructurations B", visée à l'alinéa précédent, doit sous peine de forclusion être introduite auprès de l'Office national via la cellule de mise à l'emploi, au

plus tard le soixantième jour suivant le jour de l'entrée en service ou au plus tard le soixantième jour suivant le jour de délivrance de la "carte de réduction restructurations A".

La carte de réduction restructurations B est valable chez tout nouvel employeur. Tout travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration n'a droit qu'une seule fois à une "carte de réduction restructurations B" dans le cadre de cette restructuration.

Pendant la période de validité de la "carte de réduction restructurations B", le travailleur peut toujours en obtenir une copie.

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

§ 4. L'Office national fournit les données concernant les cartes de réduction restructurations B aux organismes chargés de la perception et des recouvrements des cotisations de sécurité sociale.

**CHAPITRE 2.** - Intervention dans les frais d'outplacement de l'employeur en restructuration.

### **Section 1.** - Conditions d'intervention.

**Art. 5.** [L'entreprise en restructuration qui satisfait à la condition prévue à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, peut obtenir une intervention dans les frais d'outplacement pour un travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration à qui une carte de réduction a été délivrée pour autant que ce travailleur ait, pendant la période de validité de cette carte de réduction, été lié au minimum pendant 120 jours calendrier par un ou plusieurs contrats de travail avec un ou plusieurs nouveaux employeurs(1)].

### **Section 2.** - Montant de l'intervention.

**Art. 6.** L'intervention dans les frais d'outplacement visé à l'article 5 est limité aux frais d'accompagnement de l'outplacement effectués entre la date d'inscription du travailleur à la cellule de mise à l'emploi et le dernier jour de validité de la [carte de réduction(1)].

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

**Art. 7.** L'intervention dans les frais d'outplacement visé à l'article 5 est limité à un maximum de euro 1.800 pour chaque travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration.

### **Section 3.** - Procédure pour le remboursement de l'intervention.

**Art. 8.** § 1er. A l'issue de la durée de validité de la [carte de réduction(1)], l'Office national vérifie pour tout travailleur à qui une [carte de réduction(1)] a été délivrée s'il a été satisfait aux

conditions de l'article 5. L'Office se base à cette fin sur les données de mise à l'emploi telles que déclarées à l'Office national de Sécurité sociale par le nouvel employeur.

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

§ 2. Après réception de la communication visée au § 1er, alinéa 2, l'entreprise en restructuration qui souhaite obtenir le remboursement des frais d'outplacement des travailleurs qui figurent sur la communication visée, introduit à cette fin une demande auprès de l'administration centrale de l'Office national.

Cette demande mentionne pour tout travailleur le montant des frais d'outplacement à rembourser, fixé conformément aux articles 6 et 7.

**Art. 9.** L'Office national examine pour les travailleurs à qui le remboursement est demandé si ceux-ci remplissent, conformément à la communication antérieure de l'Office national à l'entreprise en restructuration, les conditions de remboursement de l'intervention. L'Office national vérifie si le montant des frais d'outplacement réclamé a été fixé conformément aux articles 6 et 7.

Le prestataire de services est tenu, sur simple demande, de fournir à l'Office national une copie des frais d'outplacement facturés à l'entreprise en restructuration pour chaque travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration.

La Cellule de mise à l'emploi est tenue, sur simple demande, de fournir à l'Office national tous les renseignements qui peuvent être utiles à l'Office national lors de la vérification de la demande de l'entreprise en restructuration.

**Art. 10.** L'Office national rembourse, après vérification, le montant remboursable à l'entreprise en restructuration, au plus tard dans les 3 mois suivant la demande visée à l'article 8, § 2, alinéa 1er.

Pour les travailleurs pour lesquels l'Office national décide de ne pas pouvoir procéder au remboursement ou de ne pouvoir rembourser qu'un montant inférieur à celui demandé par l'entreprise en restructuration, l'Office national en avise l'entreprise au moyen d'une décision motivée.

L'entreprise en restructuration peut, si elle conteste la décision de l'Office national, renvoyer dans le mois suivant la réception de cette décision, le dossier à l'Office national accompagné des motifs de la contestation. L'Office national rend une décision définitive dans le mois après avoir pris connaissance des motifs de l'entreprise en restructuration.

**CHAPITRE 3.** - Réduction de la cotisation personnelle de sécurité sociale pour le travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration.

**Art. 11.** Le titre de l'arrêté royal du 17 janvier 2000 pris en exécution de l'article 2 de la loi du 20 décembre 1999 visant à octroyer une réduction des cotisations personnelles de sécurité sociale aux travailleurs salariés ayant un bas salaire, modifié par les arrêtés royaux du 7 avril 2000, du 26 juin 2000 et du 13 janvier 2003, est complété comme suit :  
" et à certains travailleurs qui ont été victimes d'une restructuration " .

**Art. 12.** Les modifications suivantes sont apportées à l'article 1er du même arrêté :

1° Dans le § 1er, les mots " et 3bis " sont insérés entre les mots " article 2 " et " de la loi du 20 décembre 1999 " ;

2° Dans le § 1er, les mots " et à certains travailleurs qui ont été victimes d'une restructuration " sont insérés entre les mots " aux travailleurs salariés ayant un bas salaire " et " on entend " ;

3° Un § 3 est inséré, libellé comme suit :

" Les travailleurs visés à l'article 3bis de la loi précitée du 20 décembre 2000 obtiennent une réduction forfaitaire des cotisations personnelles de 133,33 euros par mois durant la période de leur mise au travail pendant la durée de validité de la carte de réduction restructurations B, comme visée à l'article 4, § 2, de l'arrêté royal du 16 juillet 2004 visant à promouvoir l'emploi de travailleurs licenciés dans le cadre de restructurations. Pour les ouvriers, le montant de 133,33 euros est multiplié par 1,08.

Pour les travailleurs à temps plein ayant des prestations incomplètes et pour les travailleurs à temps partiel, la réduction forfaitaire des cotisations personnelles visée à l'alinéa précédent est obtenue en multipliant la réduction forfaitaire par euro. "

4° Un § 4 est inséré, libellé comme suit :

" Les montants de réduction visés au § 2, 2° et § 3, ne peuvent dépasser les cotisations personnelles dues. En cas de dépassement, le montant des réductions est limité aux cotisations personnelles dues, d'abord à la réduction visée au § 3, ensuite à la réduction visée au § 2, 2° . "

**CHAPITRE 4.** - Réduction de la cotisation patronale de sécurité sociale lors de l'engagement d'un travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration.

**Art. 13.** Dans le Titre III de l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale, un nouveau chapitre VII est inséré, libellé comme suit :

" CHAPITRE VII. – Restructurations

Art. 28/1. Une réduction groupe cible pour restructurations à concurrence d'un montant forfaitaire G2 est accordée pendant la durée de validité de la carte de réduction restructurations B, comme visée à l'article 4, § 2 de l'arrêté royal du 16 juillet 2004 visant à promouvoir l'emploi de travailleurs licenciés dans le cadre de restructurations. "

## **CHAPITRE 5.** - Dispositions finales.

**Art. 14.** [Le Conseil national du travail fait chaque année une évaluation de l'application de cet arrêté et peut demander les données statistiques requises à l'Office, aux organismes chargés de la perception et des recouvrements des cotisations de sécurité sociale et au Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale(1)].

**Art. 15.** Au cas où une cellule de mise à l'emploi est créée avant le 1er juillet 2004 et est encore active à cette date, et pour autant que les conditions fixées aux articles 2 et 3 soient remplies, le travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration qui entre en service chez un nouvel employeur avant le 1er juillet 2004 peut, sur présentation d'une copie du contrat de travail, obtenir une carte de réduction restructurations B ayant, par dérogation à l'article 4, § 2, une durée de validité allant du 1er juillet 2004 au 31 mars 2005 inclus.

Au cas où une cellule de mise à l'emploi est créée avant le 1er juillet 2004 et est encore active à cette date, et pour autant que les conditions fixées aux articles 2 et 3 soient remplies, le travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration qui est inscrit auprès de la cellule de mise à l'emploi avant le 1er juillet 2004, mais qui n'est pas déjà entré en service chez un nouvel employeur au 1er juillet 2004, peut obtenir la première fois une "carte de réduction restructurations A" avec une durée de validité à partir du 1er juillet 2004 jusqu'au dernier jour du trimestre dans lequel la carte de réduction est délivrée.

**Art. 16.** Le présent arrêté royal entre en vigueur le 1er juillet 2004.

Entrent également en vigueur le 1er juillet 2004 :

l'article 353bis de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002;

les articles 26, 27 et 28 de la loi-programme du 22 décembre 2003.

**Art. 17.** Notre Ministre de l'Emploi et Notre Ministre des Affaires sociales sont chargés de l'exécution du présent arrêté.