Service public de Wallonie 79.351/17

Projet d'arrêté du Gouvernement wallon portant exécution du décret du 29 janvier 2004 relatif au plan d'accompagnement anticipé et à la cellule pour l'emploi et modifiant l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations

Le Gouvernement wallon,

Vu le décret du 6 mai 1999 relatif à l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi ;

Vu le décret-programme du 26 mars 2026 portant des mesures diverses pour les matières réglées en vertu de l'article 138 de la Constitution, les articles 29 à 35 ;

Vu le décret du 29 janvier 2004 relatif au plan d'accompagnement des reconversions et à l'offre d'outplacement ;

Vu l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations ;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 11 février 2026 ;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 12 février 2026 ;

Vu le rapport du 10 février 2026 établi conformément à l'article 3, 2°, du décret du 11 avril 2014 visant à la mise en œuvre des résolutions de la Conférence des Nations unies sur les femmes à Pékin de septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques régionales ;

Vu l'avis xxxxx/x du Conseil d'Etat, donné le… (date), en application de l'article 84, § 1er, alinéa 1er, 1° /2° / 3°, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973 ;

Sur la proposition du Ministre de l'Emploi,

Après délibération,

ARRETE :

Chapitre 1er. Dispositions exécutant le décret du 29 janvier 2004 relatif au plan d'accompagnement anticipé et à la cellule pour l'emploi

Section 1re. Disposition introductive

Article 1er. Le présent arrêté règle une matière visée à l'article 127 de la Constitution, en vertu de l'article 138 de la Constitution.

Section 2. **Définitions**

Art. 2. Pour l'application du présent arrêté, l'on entend par :

1° les comités stratégiques sectoriels : les comités stratégiques sectoriels instaurés en vertu de l'article 44/1 du décret du 6 mai 1999 relatif à l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi ;

2° le décret du 29 janvier 2004 : le décret du 29 janvier 2004 relatif au plan d'accompagnement anticipé et à la cellule pour l'emploi ;

3° l'Office : l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi, tel qu'institué par le décret du 6 mai 1999 ;

4° le plan : le plan d'accompagnement anticipé défini à l'article 2, § 2, du décret du 29 janvier 2004.

Section 3. Mise en œuvre du plan

Art. 3. En application de l'article 3 du décret du 29 janvier 2004, la mise en œuvre du plan par les organisations syndicales, ou les structures ad hoc qui les représentent, en collaboration avec l'Office, se déroule selon les conditions suivantes :

1° elle est assurée directement sur le lieu de travail en accord avec les parties concernées ;

2° elle est organisée par séances individuelles ou collectives ;

3° elle ne peut porter en aucun cas sur les services suivants :

a) l'établissement d'un bilan personnel et professionnel ;
b) la formation aux outils et méthodes de recherche d'emploi ;
c) l'aide à l'élaboration d'une campagne de recherche d'emploi et à sa mise en œuvre ;
d) l'assistance lors de l'intégration dans le nouveau milieu de travail.

4° les organisations syndicales, ou les structures ad hoc qui les représentent, le cas échéant en collaboration avec l'Office, informent et accompagnent les travailleurs licenciés autour des thématiques suivantes :

a) l'accompagnement psychosocial continu ;
b) le soutien aux démarches sociales et administratives ;
c) la législation sociale et fiscale.

5° l'Office, le cas échéant en collaboration avec les organisations syndicales ou les structures ad hoc qui les représentent, informe et accompagne les travailleurs licenciés autour des thématiques suivantes :

a) la validation des compétences au sein de l'entreprise en restructuration ;
b) la découverte du marché de l'emploi et de la formation et la transition vers celui-ci.

Par dérogation à l'alinéa 1er, 1°, lorsque la mise en œuvre du plan se poursuit après le licenciement, elle est assurée par les organisations syndicales, ou des structures ad hoc qui les représentent, dans leurs locaux ou dans les locaux de l'Office.

Art. 4. En application de l'article 4 du décret du 29 janvier 2004, afin d'assurer le suivi et l'accompagnement du travailleur licenciés, l'Office et les organisations syndicales, ou les structures ad hoc qui les représentent, échangent les catégories de données suivantes :

1° les données d'identification et de contact du travailleur visé par le licenciement collectif, en ce compris le nom, le prénom, la date de naissance, le numéro d'identification au registre national, l'adresse électronique, le numéro de téléphone et la fonction ou le métier exercés auprès de l'employeur qui procède au licenciement collectif ;

2° les données relatives à l'employeur auprès duquel le travailleur est engagé, en ce compris les données d'identification et coordonnées de l'employeur et de son représentant ainsi que le secteur d'activité de l'employeur ;

3° les données relatives à l'accompagnement anticipé, en ce compris les données relatives aux actions proposées au travailleur, l'absence ou la présence à ces actions et les résultats de ces actions en termes d'atteinte des objectifs, de besoins identifiés et de pistes de solution.

Art. 5. En application de l'article 6 du décret du 29 janvier 2004, dès la notification par l'employeur de son intention de procéder à un licenciement collectif, l'Office collabore avec les secteurs professionnels afin d'établir des actions stratégiques pouvant être mises en œuvre de manière transversale et permettant le cas échéant la mise en place de parcours de formation adéquats pour assurer la transition vers l'emploi, via les comités stratégiques sectoriels.

Lors de licenciements collectifs d'au moins 200 travailleurs de la région de langue française, par un même employeur, l'Office organise des rencontres spécifiques avec les secteurs professionnels afin de mettre en place un plan d'action adapté à la situation de l'employeur en restructuration.

Section 4. Offre d'outplacement

Art. 6. § 1er. En application de l'article 7, § 3, alinéa 3, du décret du 29 janvier 2004, l'opérateur d'outplacement assure l'accompagnement d'outplacement conformément au Code de déontologie spécifique aux licenciements collectifs, arrêté par le ministre et comprenant à tout le moins les éléments suivants :

1° une information claire de l'employeur en restructuration et du travailleur licencié sur les services proposés par l'opérateur d'outplacement et ses modalités de fonctionnement ;

2° un engagement sur la plus grande qualité et la plus haute éthique du personnel chargé de l'accompagnement par l'opérateur d'outplacement ;

3° une liste des services proposés par l'opérateur d'outplacement ;

4° une communication au travailleur licencié de la procédure à suivre en cas de plainte sur l'accompagnement par l'opérateur d'outplacement.

Le Code de déontologie visé à l'alinéa 1er précise les modalités concrètes permettant d'assurer le respect des exigences de qualité et d'éthique de l'accompagnement d'outplacement.

§ 2. Le ministre met en place une certification des opérateurs d'outplacement, sur base volontaire, permettant de garantir la qualité des services proposés aux employeurs en restructuration et aux travailleurs licenciés.

L'évaluation de la qualité des services proposés est organisée de manière indépendante, en ayant recours à un évaluateur externe à l'opérateur d'outplacement et en collaboration avec l'Office.

Art. 7. En application de l'article 7, § 5, du décret du 29 janvier 2004, afin d'assurer le suivi et à l'accompagnement du travailleur licencié, inscrit auprès d'une cellule pour l'emploi ou accompagné dans les situations de faillite, l'Office et l'opérateur d'outplacement échangent, les catégories de données suivantes :

1° les données d'identification et de contact du travailleur visé par le licenciement collectif, en ce compris le nom, le prénom, la date de naissance, le numéro d'identification au registre national, l'adresse électronique et le numéro de téléphone et la fonction ou le métier exercés auprès de l'employeur qui a procédé au licenciement collectif ;

2° les données relatives à l'employeur qui a procédé au licenciement collectif, en ce compris les données d'identification et coordonnées de l'employeur et de son représentant ainsi que le secteur d'activité de l'employeur ;

3° les données relatives à l'accompagnement par l'opérateur d'outplacement au bénéfice du travailleur, en ce compris les données relatives aux actions proposées, l'absence ou la présence à ces actions et les résultats de ces actions en termes d'atteinte des objectifs, de besoins identifiés et de pistes de solution ;

4° les données relatives aux actions de formation et d'insertion proposées au travailleur, en ce compris les données relatives aux actions proposées, l'absence ou la présence à ces actions et les résultats de ces actions en termes d'atteinte des objectifs, de besoins identifiés et de pistes de solution.

Section 5. Financement

Art. 8. § 1er. En application de l'article 8 du décret du 29 janvier 2004, le montant de la subvention annuelle octroyée aux organisations syndicales, ou aux structures ad hoc qui les représentent, s'élève à 1 620 000 euros.

La subvention annuelle est répartie entre les organisations syndicales, ou les structures ad hoc qui les représentent, selon la clé suivante :

a) 45,52 pour cent du montant est octroyé à la Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC) ou à la structure ad hoc qui la représente ;
b) 45,52 pour cent du montant est octroyé à la Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB) ou à la structure ad hoc qui la représente ;
c) 8,94 pour cent du montant est octroyé à la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB) ou à la structure ad hoc qui la représente.

La clé visée à l'alinéa 2 peut être modifiée par le ministre sur base des chiffres électoraux globaux pour les conseils d'entreprise, lors des dernières élections sociales, au niveau de la

Région wallonne. Seules les organisations syndicales ayant atteint un chiffre électoral supérieur ou égal à 5 pour cent sont prises en compte.

§ 2. Les organisations syndicales, ou les structures ad hoc qui les représentent, peuvent mutualiser leur subvention annuelle.

§ 3. Seules les dépenses de personnel et de fonctionnement, à l'exception de dépenses immobilières, réalisées dans le cadre strict de la mise en œuvre du plan sont éligibles à la subvention annuelle.

§ 4. La subvention annuelle aux organisations syndicales, ou aux structures ad hoc qui les représentent, est liquidée de la manière suivante :

a) 80 pour cent sont versés par l'Office avant le 31 mars de l'année N, sur présentation des déclarations de créance ;
b) 20 pour cent sont versés par l'Office avant le 31 mars de l'année N+1, sur présentation des pièces justifiant l'utilisation de la subvention conformément au décret et au présent arrêté.

Art. 9. Le montant visé à l'article 8, § 1er, alinéa 1er, peut être indexé chaque année, pour autant que cette indexation ne soit supérieure à la prévision de croissance de l'indice santé tel que publiée par le Bureau fédéral du Plan.

Art. 10. En application de l'article 9 du décret du 29 janvier 2004, le remboursement des frais d'outplacement engagés par un employeur en restructuration a lieu selon les modalités prévues à l'article 15/2 de l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations.

Art. 11. § 1er. En application de l'article 10 du décret du 29 janvier 2004, sans préjudice de son article 3, l'Office soutient l'accompagnement d'outplacement des travailleurs visés à l'article 7, § 2, alinéa 2, 2°, du décret du 29 janvier 2004 qui résident en région de langue française, en prenant à sa charge les coûts liés à cet accompagnement.

Sont également concernés les personnes ayant droit à un accompagnement d'outplacement à charge de l'Office, conformément à l'article 7 de l'arrêté royal du 23 janvier 2003 portant exécution des articles 15 et 17 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs appartenant au groupe cible.

§ 2. Dans les 30 jours suivant sa désignation, le curateur sollicite l'intervention de l'Office dans les frais d'outplacement des travailleurs visés au § 1er, alinéa 1er.

Lorsque les fonds d'un employeur, visé par une situation reprise l'article 7, § 2, alinéa 2, 2°, du décret du 29 janvier 2004, sont positifs après le remboursement de ses créanciers et la déduction des frais liés à la procédure, le curateur rembourse, en tout ou en partie, les frais d'outplacement à l'Office.

Section 6. Rapport annuel

Art. 12. § 1er. Pour l'élaboration du rapport prévu à l'article 11 du décret du 29 janvier 2004, les opérateurs d'outplacement transmettent à l'Office les éléments suivants :

1° une attestation de l'accompagnement d'outplacement ;

2° un rapport global d'accompagnement d'outplacement à transmettre au Comité d'accompagnement de la Cellule pour l'emploi.

§ 2. Les organisations syndicales ou les structures ad hoc qui les représentent transmettent à l'Office les éléments suivants :

1° une attestation de suivi du plan ;

2° un rapport intermédiaire lors du licenciement du travailleur, reprenant les éléments pouvant être transférés à l'opérateur d'outplacement afin de faciliter la reconversion ;

3° un rapport global de mise en œuvre du plan à transmettre à l'Office tous les deux mois à partir de sa mise en œuvre.

§ 3. Les opérateurs d'outplacement et les organisations syndicales ou les structures ad hoc qui les représentent enregistrent les données relatives au travailleur licencié dans le système de dossier unique mis à disposition par l'Office.

§ 4. L'Office peut arrêter les modèles d'attestations ou de rapports visés aux §§ 1 et 2.

Chapitre 2. Modification de l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations

Art. 13. Dans l'article 8, de l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations, inséré par l'arrêté royal du 10 novembre 2006, le paragraphe 3 est remplacé par ce qui suit :

« § 3. En ce qui concerne la Région wallonne, la participation à une cellule pour l'emploi créée, coordonnée et dirigée par l'Office en vertu de l'article 7, § 1er, du décret du 29 janvier 2004 relatif au plan d'accompagnement anticipé et à la cellule pour l'emploi est assimilée à la participation à une cellule pour l'emploi visée à l'article 5. ».

Art. 14. L'article 15/2 du même arrêté, inséré par l'arrêté royal du 22 avril 2009, est remplacé par ce qui suit :

« **Art. 15/2.**

§ 1er. L'employeur en restructuration ou l'instance sectorielle, visée au paragraphe 2, alinéa 3, dont relève l'employeur en restructuration peut bénéficier d'une intervention dans les frais d'outplacement pour un travailleur licencié dans le cadre de la restructuration et ayant reçu une carte de réduction, pour autant que ce travailleur se trouve dans une des situations suivantes :

1° le travailleur a suivi de façon effective un minimum de trente heures d'outplacement, au sens de l'article 6, pendant la période d'inscription auprès de la cellule pour l'emploi, visée à l'article 10, § 8, alinéas 1er ou 2 ;

2° le travailleur satisfait cumulativement aux conditions suivantes :

a) avoir repris le travail pendant la durée de validité de la carte de réduction ;
b) être à l'emploi trois mois après la date de fin de l'outplacement ;

c) avoir suivi de façon effective un minimum de trente heures d'outplacement, au sens de l'article 6, pendant la période située entre l'inscription à la cellule pour l'emploi et la reprise du travail.

Les conditions suivantes s'appliquent au travailleur :

1° le travailleur est inscrit auprès de l'Office ;

2° une attestation d'outplacement est enregistrée dans le dossier du travailleur.

Les conditions suivantes s'appliquent à l'employeur en restructuration :

1° un licenciement collectif a lieu dans un site de l'entreprise en région de langue française ;

2° l'unité technique d'exploitation continue ses activités, l'emploi se situant en région de langue française.

§ 2. L'intervention dans les frais d'outplacement, visée au paragraphe 1er, est limitée aux frais d'outplacement pour l'accompagnement d'outplacement effectué entre la date d'inscription du travailleur à la cellule pour l'emploi et le dernier jour de validité de la carte de réduction.

Sans préjudice de l'application de l'alinéa 1er, l'intervention dans les frais d'outplacement se limite aux frais d'outplacement réellement encourus. On entend par là les frais d'outplacement que le prestataire de services facture à l'employeur via la cellule pour l'emploi et que l'employeur ne peut recouvrer auprès d'une autre instance ou d'un autre organisme, privé ou public, belge ou international, en particulier une région, une communauté, un fonds sectoriel, un fonds de sécurité d'existence ou un fonds européen.

Pour l'application de l'alinéa 2, l'intervention dans les frais d'outplacement peut également porter sur les frais d'outplacement qui, dans le cadre de la restructuration et sur la base d'une convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire de cette commission paritaire, sont pris en charge par une instance sectorielle dont relève l'employeur en restructuration et que cette instance sectorielle ne peut recouvrer auprès d'une autre instance ou d'un autre organisme, privé ou public, belge ou international, en particulier une région, une communauté ou un fonds européen.

§ 3. L'intervention dans les frais d'outplacement, visée au paragraphe 1er, est plafonnée à 225 euros par travailleur visé au § 1er, alinéa 1er, 1° âgé de moins de 45 ans à l'annonce du licenciement collectif.

L'intervention dans les frais d'outplacement, visée au paragraphe 1er, est plafonnée à 450 euros par travailleur visé au paragraphe 1er, alinéa 1er, 1° âgé de 45 ans ou plus à l'annonce du licenciement collectif.

L'intervention dans les frais d'outplacement, visée au paragraphe 1er, est plafonnée à 225 euros par travailleur visé au paragraphe 1er, alinéa 1er, 2° âgé de moins de 45 ans à l'annonce du licenciement collectif.

L'intervention dans les frais d'outplacement, visée au paragraphe 1er, est plafonnée à 450 euros par travailleur visé au paragraphe 1er, alinéa 1er, 2° âgé de 45 ans ou plus à l'annonce du licenciement collectif.

Un même travailleur peut donner droit à la fois à l'intervention pour le travailleur visé au paragraphe 1er, alinéa 1er, 1°, et à l'intervention pour le travailleur visé au paragraphe 1er, alinéa 1er, 2°.

§ 4. A l'issue de l'accompagnement d'outplacement, l'employeur en restructuration ou l'instance sectorielle, visée au paragraphe 2, alinéa 3, dont relève l'employeur en restructuration introduit une demande au moins six mois et au plus douze mois après la fin de l'accompagnement de l'outplacement. L'Office met à disposition un formulaire de demande sur lequel l'employeur en restructuration ou l'instance sectorielle, visée au § 2, alinéa 3, dont relève l'employeur en restructuration peut indiquer les personnes pour lesquelles il demande le remboursement des frais d'outplacement. L'Office vérifie si chaque travailleur mentionné dans le formulaire remplit les conditions visées au paragraphe 1er.

La demande mentionne pour tout travailleur les données suivantes :

1° la preuve que le travailleur remplit les conditions visées au paragraphe 1er ;

2° le montant des frais d'outplacement à rembourser, fixé conformément aux paragraphes 1er et 2 ;

3° la description des actions qui ont généré les frais d'outplacement visés au 2°.

§ 5. L'Office examine pour les travailleurs au titre desquels le remboursement est demandé, si ceux-ci remplissent les conditions de remboursement. L'Office vérifie si le montant des frais d'outplacement réclamé a été fixé conformément aux paragraphes 1er et 2.

Le prestataire de services est tenu, sur simple demande, de fournir à l'Office pour chaque travailleur licencié dans le cadre d'une restructuration une copie des frais d'outplacement facturés à l'employeur en restructuration ou à l'instance sectorielle, visée au paragraphe 2, alinéa 3, dont relève l'employeur en restructuration.

La cellule pour l'emploi est tenue, sur simple demande, de fournir toute information pouvant être utile à l'Office lors du contrôle de la demande de l'employeur en restructuration ou à l'instance sectorielle, visée au paragraphe 2, alinéa 3, dont relève l'employeur en restructuration.

§ 6. L'Office rembourse, après le contrôle de la demande visé au paragraphe 5, le montant remboursable à l'employeur en restructuration ou à l'instance sectorielle, visée au paragraphe 2, alinéa 3, dont relève l'employeur en restructuration, dans les douze mois suivant la fin de la période de reconnaissance en qualité d'entreprise en restructuration.

Si l'Office décide pour certains travailleurs de ne pas accorder d'intervention dans les frais d'outplacement ou d'accorder un montant inférieur à celui demandé par l'employeur en restructuration ou par l'instance sectorielle, visée au paragraphe 2, alinéa 3, dont relève l'employeur en restructuration, l'Office en informe l'employeur par décision motivée.

Si l'employeur en restructuration ou l'instance sectorielle, visée au paragraphe 2, alinéa 3, dont relève l'employeur en restructuration conteste la décision de l'Office, il peut renvoyer le dossier à l'Office dans le mois suivant la réception de cette décision. Il ajoute au dossier les motifs de contestation. L'Office rend une décision définitive dans le mois après avoir pris connaissance des motifs de l'employeur en restructuration ou de l'instance sectorielle, visée au § 2, alinéa 3, dont relève l'employeur en restructuration. ».

Chapitre 3. Dispositions transitoire et finales

Art. 15. Pour l'année 2026, par dérogation à l'article 8, une subvention de 1 047 222 euros est octroyée aux seules organisations syndicales, ou les structures ad hoc qui les représentent, parties à la convention relative à la coordination partenariale de l'accompagnement de la reconversion des travailleurs en Région wallonne établie le 17 janvier 2005.

La subvention visée à l'alinéa 1er couvre les dépenses relatives à :

1° la mise en œuvre des plans ;

2° la poursuite des cellules de reconversion toujours actives, conformément à l'article 13 du décret du 29 janvier 2004.

Le montant et les modalités d'octroi de la subvention visée à l'alinéa 1er sont convenues entre le ministre, l'Office et les organisations syndicales, ou les structures ad hoc qui les représentent, dans la limite des moyens budgétaires fixés par la Région wallonne.

Art. 16. Le chapitre 5 du décret-programme du 26 mars 2026 portant des mesures diverses pour les matières réglées en vertu de l'article 138 de la Constitution, et le présent arrêté entrent en vigueur le 1er juillet 2026.

Art. 17. Le ministre qui a l'emploi dans ses attributions, est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Namur, le… (date).

Pour le Gouvernement :

Le Ministre-Président,

Adrien Dolimont

Le Ministre de l'Emploi,

Pierre-Yves Jeholet