



# VOS DROITS

GUIDE DES DROITS DES EMPLOYÉS,  
TECHNICIENS ET CADRES



## 11. ARRÊTER DE TRAVAILLER

À la suite du Pacte des Générations, la législation concernant les prépensions a subi d'importantes modifications depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008. Aussi est-il toujours plus prudent de vous renseigner auprès du SETCa sur les conditions en vigueur au moment de votre départ à la pension ou à la prépension.



Au départ, le système de prépension était prévu pour octroyer un complément de revenu aux travailleurs de 60 ans et plus qui perdaient leur emploi.

Ensuite, il a été utilisé par les entreprises pour opérer des restructurations en douceur.

Le coût de la prépension est en effet largement supporté par la collectivité.

Parallèlement, le système étant largement répandu, les travailleurs désireux de quitter plus tôt leur milieu de travail ont fait pression pour abaisser l'âge de la prépension.

## PRÉPENSION

### QUEL EST LE PRINCIPE DE LA PRÉPENSION?

Il s'agit de permettre à des travailleurs licenciés, à partir d'un âge donné, de bénéficier, en plus de l'allocation de chômage, d'une indemnité complémentaire à charge de l'employeur.

Les conditions peuvent être fixées soit par convention de secteur, soit par convention d'entreprise, soit à défaut par la convention collective de travail «17» valable pour tous les salariés.

### QUAND PUIS-JE PRENDRE MA PRÉPENSION (HORS SCÉNARIO RESTRUCTURATION)?

Les règles générales sont les suivantes:

- ▶ **en l'absence de convention collective de secteur ou d'entreprise, c'est la convention collective «17» qui est valable; elle prévoit la prépension à partir de 60 ans;**
- ▶ **en dessous de 60 ans, la prépension doit être prévue dans une convention collective de secteur ou d'entreprise.**
- ▶ **le gouvernement avait programmé que l'âge minimum de la prépension (en dehors des cas d'entreprises en difficulté ou en restructuration) soit fixé à 58 ans. Mais dans certains cas, un accord interprofessionnel autorise la prépension à partir de 56 ans, si une convention de secteur ou d'entreprise le prévoit.**

### APRÈS COMBIEN D'ANNÉES DE TRAVAIL PUIS-JE PRENDRE MA PRÉPENSION (HORS SCÉNARIO RESTRUCTURATION)?

Des conditions de carrière existent, mais elles sont variables selon les âges.

Il faut surtout retenir que l'âge auquel on peut prendre sa prépension varie selon les secteurs. Aussi, informez-vous sur la situation en vigueur dans votre branche d'activités.

SITUATION 2010-2011	Age min.	Passé professionnel minimum requis	CCT	
	▶ 60 ans	▶ Hommes 30 ans	▶ Femmes 26 ans	CCT n° 17 (applicable dans toutes les entreprises du secteur privé)
	▶ 58 ans	▶ Hommes 37 ans	▶ Femmes 33 ans	CCT de secteur ou d'entreprise
	▶ 58 ans	▶ 35 ans dont du travail lourd <sup>(2)</sup>		CCT de secteur ou d'entreprise
	▶ 58 ans	▶ 35 ans pour les moins valides et les personnes souffrant d'un problème physique sérieux		CCT n°91 du CNT (applicable à toutes les entreprises du secteur privé)
	▶ 2010: 55/56/57 ans <sup>(1)</sup> ▶ 2011: 56/57 ans	▶ 38 ans		CCT de secteur ou d'entreprise
	▶ 56 ans	▶ 40 ans		CCT n° 92 du CNT (applicable à toutes les entreprises du secteur privé et prolongée jusqu'au 31.12.10)
	▶ 56 ans	▶ 33 ans dont soit 20 ans de travail de nuit ou relever de la commission paritaire de la construction et disposer d'une attestation confirmant une incapacité de travail.		CCT secteur (expire au 31.12.10 mais peut être prolongée)

(1) Ce système disparaîtra au 01.01.2015. Des CCT avec un départ à 55 ans restent possibles jusqu'au 31.12.2010, à 56 ans jusqu'au 31.12.2012 et à 57 ans jusqu'au 31.12.2014.

(2) 5 ans dans les 10 dernières années ou 7 ans dans les 15 dernières années

## QUELLES SONT AUJOURD'HUI LES ASSIMILATIONS DANS LA RÉGLEMENTATION RELATIVE À LA PRÉPENSION?

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008, de nouvelles règles en matière d'assimilation entrent en vigueur.



### POUR L'ENSEMBLE DES RÉGIMES DE PRÉPENSION

(Sauf la prépension à 56 ans « 40 ans de carrière professionnelle »)

Est assimilé comme période de travail pour le calcul de la carrière professionnelle:

- ▶ le service militaire et service civil
- ▶ les contrats d'apprentissage ou l'engagement d'apprentissage
- ▶ les conventions d'insertion professionnelle

- ▶ **les années prestées comme fonctionnaire statutaire si au moins 20 ans de travail salarié presté dans le secteur privé ET les 5 dernières avant la prépension prestées dans le secteur privé.**



### SI VOUS ÊTES PRÉPENSIONNÉ À L'ÂGE DE 60 ANS

Vous avez droit à 8 années d'assimilation dont:

- ▶ **5 années calendrier (chômage complet, pause-carrière/ crédit-temps, tous les temps partiels y compris les temps partiels volontaires)**
- ▶ **3 années en jours (chômage complet, pause-carrière/ crédit-temps, tous les temps partiels y compris les temps partiels volontaires)**
- ▶ **partir de 2009: 2 années en jours pour les années de carrière à temps partiel datant d'avant 1985.**



### SI VOUS ÊTES PRÉPENSIONNÉ À L'ÂGE DE 58 ANS

Métiers pénibles également. Vous avez droit à 6 années d'assimilation dont:

- ▶ **3 années calendrier (chômage complet, pause-carrière/ crédit-temps, tous les temps partiel y compris les temps partiels volontaires)**
- ▶ **3 années en jours (chômage complet, pause-carrière/ crédit-temps, tous les temps partiel y compris les temps partiels volontaires)**
- ▶ **+ à partir de 2009: 3 années en jours pour les années de carrière à temps partiel datant d'avant 1985.**

Pour calculer le pot en jours, il convient d'appliquer la formule suivante:  
3 années X la fraction inversée de la durée d'inactivité.



### EXEMPLE

Jean a travaillé 20 ans à 3/5<sup>e</sup> temps. Il est âgé de 58 ans et désire prendre sa prépension. Jean obtiendra comme période assimilée: 3 ans (années calendrier) +  $3 \times \frac{5}{2} = 10,5$  années

## PÉRIODES ASSIMILÉES ▶ exceptions

Pour les formules de fin de carrière, c'est-à-dire crédit-temps 1/5<sup>e</sup>-temps et mi-temps à partir de l'âge de 50 ans, seul est pris en compte pour le calcul de la carrière pour pouvoir partir à la prépension le pot en jours. Ces jours ne peuvent plus être utilisés pour l'assimilation d'autres périodes à temps partiel. Les deux premières années de crédit temps temps plein sans motif ne sont pas assimilées.



### SI VOUS ÊTES PRÉPENSIONNÉ À L'ÂGE DE 55, 56, 57 ANS DANS LE CADRE D'UNE ANCIENNE CCT

Vous avez droit à :

- ▶ **3 années calendrier (chômage complet, périodes d'interruption de carrière/crédit-temps avec allocation, interruption de carrière, sans allocation, pour l'éducation d'un enfant de moins de 6 ans)**
- ▶ **3 années calendrier mais uniquement les périodes d'interruption de carrière, sans allocations, pour l'éducation d'un 2<sup>e</sup> enfant ou d'un enfant suivant de moins de 6 ans)**
- ▶ **10 années calendrier uniquement pour les périodes de chômage complet**



### SI VOUS ÊTES PRÉPENSIONNÉ À 56 ANS MOYENNANT 20 ANNÉES DE PRESTATION DE NUIT OU DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION POUR RAISONS MÉDICALES

Vous avez droit à :

- ▶ **3 années calendrier (interruption de carrière/crédit-temps avec allocation, interruption de carrière, sans allocation, pour éduquer un enfant de moins de 6 ans)**
- ▶ **3 années calendrier mais uniquement les périodes d'interruption de carrière, sans allocations, pour l'éducation d'un 2<sup>e</sup> enfant ou d'un enfant suivant de moins de 6 ans)**
- ▶ **5 années calendrier uniquement pour les périodes de chômage complet**



## SI VOUS ÊTES PRÉPENSIONNÉ À L'ÂGE DE 56 ANS MOYENNANT 40 ANNÉES DE CARRIÈRE

Vous avez droit à :

- ▶ **3 années calendrier (journées de chômage complet, interruption de carrière/crédit-temps avec allocation, interruption de carrière sans allocation pour éduquer un enfant de moins de 6 ans, périodes de service militaire ou civil, les prestations de travail en tant qu'apprenti)**

## PRENDRE SA PRÉPENSION DANS UNE ENTREPRISE EN RESTRUCTURATION OU EN DIFFICULTE

➔ À partir de quel âge?

Dans les entreprises en restructuration ou en difficulté, l'âge de la prépension peut être abaissé à 50, 52 et 55 ans selon les cas. La prépension doit être prévue dans une convention collective d'entreprise soumise à l'accord du ministre de l'Emploi et du Travail.



**Cashdrain: excédent du montant de la perte par rapport au montant des amortissements et de certaines réductions de valeur pour le dernier exercice précédant la période pour laquelle la reconnaissance est demandée.**

ENTREPRISE EN DIFFICULTÉ	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 2 bilans négatifs</li> <li>▶ cashdrain</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 52 ans</li> <li>▶ 50 ans exceptionnellement après avis de la commission du ministère de l'Emploi et du Travail</li> </ul>
ENTREPRISE EN RESTRUCTURATION	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 10% de licenciement collectif</li> <li>▶ 20% de licenciement collectif</li> <li>▶ 20% de chômage économique</li> <li>▶ plus de 20% de licenciements (fermeture)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 55 ans</li> <li>▶ 52 ans</li> <li>▶ 52 ans</li> <li>▶ 50 ans après avis de la Commission</li> </ul>

→ Après combien d'années de travail?

À partir de	Conditions d'application	Ancienneté requise
50 ans	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 50 à 55 ans</li> <li>▶ Seulement encore pour les travailleurs appartenant à une entreprise reconnue comme entreprise en difficulté ou en restructuration, suivant le critère et sur décision du ministre de l'Emploi et du Travail (maximum 2 ans)</li> <li>▶ La limite d'âge doit être prévue par une CCT rendue obligatoire par AR ou à défaut par une CCT ou un accord collectif approuvé par le ministre de l'Emploi et du Travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Soit 10 ans de travail salarié ou de journées assimilées<sup>1</sup> dans le secteur durant les 15 années précédant la fin du contrat de travail</li> <li>▶ Soit 20 ans de travail salarié ou de journées assimilées<sup>2</sup></li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 50 ans</li> <li>▶ Pour les travailleurs des entreprises reconnues en difficulté ou en restructuration où il est procédé à un licenciement collectif concernant plus de 30% du personnel occupé (sauf décision ministérielle contraire)</li> </ul>	
52 ans	Pour les travailleurs des entreprises en difficulté si 2 bilans négatifs ou les entreprises en restructuration où il est procédé à un licenciement collectif d'au moins 20% du personnel occupé	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Soit 10 ans de travail salarié ou de journées assimilées dans le secteur durant les 15 années précédant la fin du contrat de travail</li> <li>▶ Soit 20 ans de travail salarié ou de journées assimilées<sup>2</sup></li> </ul>
55 ans	Entreprise reconnue en difficulté ou en restructuration où il est procédé à un licenciement collectif concernant entre 10 et 20% du personnel occupé sauf décision ministérielle contraire	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Soit 10 ans de travail salarié ou de journées assimilées dans le secteur durant les 15 années précédant la fin du contrat de travail</li> <li>▶ Soit 20 ans de travail salarié ou de journées assimilées</li> </ul>

<sup>1</sup>Voyez le chapitre 12 pour la notion de licenciement collectif

<sup>2</sup>Selon l'exigence de passé professionnel, la notion de journées assimilées n'est pas la même, nous vous conseillons la plus grande prudence à ce sujet

## NOUVELLES DISPOSITIONS : LA CELLULE POUR L'EMPLOI

Dans les entreprises de plus de 20 travailleurs, votre employeur est obligé de constituer une cellule pour l'emploi pour tous les travailleurs de l'entreprise. Il est également tenu de vous payer une indemnité de reclassement si vous participez à la cellule pour l'emploi. La durée de l'inscription est de 6 mois si vous êtes âgé de 45 ans et plus et de 3 mois si vous êtes âgé de moins de 45 ans.

La mise en place d'une cellule peut dans certains cas être remplacée par la participation de votre employeur à une cellule pour l'emploi commune à plusieurs entreprises ou à une cellule mise en place au niveau de la Région.

En d'autres termes, les nouvelles dispositions législatives obligent votre employeur à créer une cellule pour l'emploi pour tous les travailleurs victimes d'une restructuration et plus seulement pour les prépensionnables qui souhaitent prendre la prépension à un âge inférieur à l'âge légal.

### → Qu'est-ce qu'une cellule pour l'emploi?

Il s'agit d'une structure qui a pour tâche de vous accompagner dans la recherche d'un nouvel emploi en proposant au moins une mesure d'outplacement, mais aussi éventuellement une formation (professionnelle) ou un emploi (généralement via l'ADG, le FOREM, Actiris ou le VDAB).

Cette cellule se compose de:

- ▶ **l'employeur**
- ▶ **une des organisations syndicales représentatives**
- ▶ **éventuellement un fond de formation sectoriel**
- ▶ **en principe Actiris, le FOREM, l'ADG ou le VDAB**
- ▶ **la direction de la cellule est en principe assurée par Actiris, le FOREM, l'ADG, le VDAB ou à défaut par un conciliateur social**

Elle doit être opérationnelle dès le premier licenciement et jusqu'à 6 mois après le dernier licenciement (ou trois mois si le dernier travailleur licencié est âgé de moins de 45 ans).

→ **Qu'est-ce qu'une indemnité de reclassement?**

Si vous êtes inscrit dans la cellule pour l'emploi, vous avez droit à une indemnité de reclassement équivalente à votre salaire habituel et ce pendant 6 mois si vous êtes âgé de 45 ans et plus ou pendant trois mois si vous êtes âgé de moins de 45 ans.

L'indemnité de reclassement est à charge de votre employeur et doit être payée mensuellement. Elle remplace en tout ou en partie votre indemnité de rupture :

- ▶ **Si vous êtes âgés de moins de 45 ans, votre employeur est tenu de vous payer une indemnité de reclassement égale à trois mois de préavis**
- ▶ **Si vous êtes âgé de plus de 45 ans et que votre délai de préavis est inférieur ou égal à 6 mois, vous percevrez une indemnité de reclassement qui se compose de votre indemnité de rupture et d'un complément (si votre indemnité de rupture est inférieure à 6 mois)**

Si votre délai de préavis est supérieur à 6 mois, vous percevrez une indemnité de reclassement qui se compose de votre indemnité de rupture et du solde de celle-ci. Le solde sera payé en une seule fois.

Pour bénéficier de cette indemnité de reclassement, vous devez avoir un an d'ancienneté ininterrompu dans l'entreprise.

Vous maintenez cette indemnité de reclassement en cas de reprise de travail chez un autre employeur.

→ **Suis-je obligé d'entrer dans une cellule pour l'emploi?**

La participation à la cellule pour l'emploi est obligatoire. Si vous refusez de vous inscrire à la cellule pour l'emploi, vous ne pourrez plus prétendre à la prépension et serez sanctionné par le chômage.

Cette participation est néanmoins facultative si vous êtes intérimaire ou sous contrat à durée déterminée. Si vous le souhaitez, vous pouvez entrer dans la cellule pour l'emploi moyennant une ancienneté d'un ininterrompue dans l'entreprise.

Dans ce cas, vous ne bénéficiez pas d'indemnité de reclassement mais vous avez droit aux allocations de chômage pour chômage temporaire.

→ **Comment et quand dois-je m'inscrire à cellule pour l'emploi?**

Lettre recommandée de l'employeur vous invitant à un entretien au siège de l'entreprise et pendant vos heures de travail. Vous pouvez être accompagné de votre délégué syndical pendant l'entretien. Cet entretien doit avoir lieu avant votre licenciement.

Si vous êtes intérimaire ou sous contrat à durée, votre employeur doit vous adresser un courrier qui a pour but de vous informer sur les services offerts par une cellule pour l'emploi ainsi que sur les conséquences d'une inscription à cette cellule. Ce courrier doit vous être adressé au moment où votre contrat de travail a pris fin.

Vous avez 7 jours pour réagir. Si vous ne réagissez pas endéans le délai, vous êtes considéré comme inscrit (sauf si vous êtes intérimaire ou sous contrat à durée déterminée).

**EN TANT QUE PRÉPENSIONNÉ DOIS-JE RESTER DISPONIBLE POUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ?**

À partir de 2008, le prépensionné devra être disponible pour tout emploi convenable sauf si vous répondez à certaines conditions:

- ▶ **si vous ressortez à la CP ou sous-CP du transport urbain et régional**
- ▶ **si vous êtes handicapé et occupé dans un atelier protégé**
- ▶ **si vous exercez moins qu'un mi-temps**
- ▶ **si vous êtes prépensionné à 56 ans (construction et travail de nuit)**
- ▶ **si vous êtes prépensionné à 55-56-57 ans (anciennes CCT, voir ci-dessus)**
- ▶ **si vous êtes prépensionné selon l'ancienne réglementation (58 ans et 25 ans de carrière ou 60 ans et soit 10 de carrière dans le secteur dans les 15 années précédant la fin du contrat de travail, soit 20 ans de travail salarié)**
- ▶ **si vous êtes prépensionné à la suite d'une entreprise en restructuration ou en difficulté avant le Pacte des Générations, c'est-à-dire les travailleurs qui ont été licenciés avant le 31 mars 2006 et dont l'annonce du licenciement collectif a eu lieu avant le 31 mars 2006**
- ▶ **si vous êtes prépensionné selon la réglementation actuelle (régime général c'est-à-dire « 60 ans et 30 ans**

de carrière pour les hommes/26 ans pour les femmes – progressivité » + régimes dérogatoires, c'est-à-dire « 58 ans et 35 ans de carrière pour les hommes/30 ans pour les femmes – progressivité », « métiers lourds »)

- ▶ si vous êtes prépensionné à la suite d'une entreprise en restructuration ou en difficulté après le Pacte des Générations, c'est-à-dire licencié après le 31 mars 2006 à la suite d'un licenciement collectif annoncé après le 31 mars 2006, pour autant qu'à l'issue du délai de préavis (non prolongé par une suspension) ou de la période couverte par une indemnité compensatoire de préavis, vous ayez soit 58 ans soit un passé professionnel de 38 ans
- ▶ les chômeurs âgés de 58 ans ou ayant un passé professionnel de 38 ans et une année de chômage.

### ▶ CONCLUSION

Seuls les travailleurs prépensionnés dans le cadre d'une entreprise en restructuration ou en difficulté (après le Pacte des Générations) ne prouvant pas une carrière de 38 ans ou assimilés devront rester disponibles jusqu'à 58 ans sur le marché du travail. Ces travailleurs sont dès lors obligés de participer à une cellule pour l'emploi ou d'accepter un outplacement (pour plus de détails, voir chapitre 12).

## À QUELS AVANTAGES

### AI-JE DROIT EN TANT QUE PRÉPENSIONNÉ?

Pour pouvoir bénéficier de la prépension, il faut avoir droit aux allocations de chômage. Il faut donc répondre aux conditions d'admissibilité aux allocations de chômage.

Vous avez droit aux allocations de chômage, augmentées d'une somme à charge de l'employeur. Cette somme doit être égale au minimum à la moitié de la différence entre la rémunération nette et les allocations de chômage. Un montant plus élevé peut être prévu par convention collective. La rémunération brute prise en compte pour calculer cette rémunération nette est cependant plafonnée à € 3.476,03 (montant au 01/01/09) mais peut être augmentée par convention collective.



**Attention!** Le bénéfice d'allocations de chômage dans le pays de résidence est basé sur la législation de ce pays. À ce sujet, il est important de savoir si cette législation permet le cumul avec le complément.

## ET LES FRONTALIERS?

Les travailleurs ayant leur résidence principale dans l'Espace économique européen, ont également droit au complément à charge de leur employeur, à condition qu'ils bénéficient d'allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence.

Il est conseillé de bien s'informer sur la législation en question. L'allocation est calculée sur la base des allocations de chômage que le travailleur frontalier recevrait en Belgique. Si l'allocation perçue à l'étranger est moindre, le complément patronal sera inchangé.

La modification s'applique aux licenciements notifiés à partir du 01/12/03. Pour le passé, la situation reste donc inchangée.

La notion de «résidence principale» est une notion utilisée dans la réglementation du chômage et veut dire qu'il y a inscription dans les registres de la population et résidence effective au moins la moitié du temps.

## QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE MON EMPLOYEUR?

Vous devez être remplacé par un chômeur complet indemnisé ou assimilé (sauf dans le cas d'entreprises en difficulté ou en restructuration). Cette obligation n'existe pas si vous avez atteint l'âge de 60 ans.

Le directeur régional du chômage peut accorder une dispense de remplacement si l'employeur apporte la preuve qu'il n'y a pas de remplaçant pour la fonction du prépensionné ou pour la fonction dans laquelle on veut un remplaçant.

Le ministre de l'Emploi peut également accorder une dispense si l'entreprise démontre qu'il y a une diminution structurelle du personnel et que par l'octroi de la dérogation, le licenciement de non prépensionnés peut être évité.

## QUELLE EST LA PROCÉDURE À SUIVRE?

La convention collective n° 17 prévoit les étapes de concertation suivantes:

### → Concertation collective

Avant de procéder à votre licenciement, l'employeur doit organiser une concertation avec les représentants des travailleurs au conseil d'entreprise (ou à défaut avec la délégation syndicale ou à défaut avec les représentants syndicaux ou à défaut avec les travailleurs). Cette concertation a pour but de vérifier quels sont les travailleurs qui entrent en considération pour bénéficier de la prépension.

### → Concertation individuelle

L'employeur doit vous convoquer par lettre recommandée à un entretien qui doit avoir lieu pendant les heures de travail. Vous pouvez alors faire valoir vos objections contre le projet de licenciement. Le licenciement peut avoir lieu au plus tôt le deuxième jour ouvrable suivant le jour de l'entretien.

### → Licenciement

Vous devez être licencié avec préavis par votre employeur et recevoir un formulaire C4 prépension. Donc en principe, vous ne pouvez pas «demander» votre prépension. Le délai de préavis est le délai normal selon l'ancienneté de l'employé (3 mois par période entamée de 5 ans). Il peut être ramené à 6 mois pour les entreprises en difficulté ou en restructuration.

## COMME PRÉPENSIONNÉ, PUIS-JE ENCORE TRAVAILLER?

Le régime en vigueur depuis le 01/01/93 limite très sévèrement les activités autorisées aux nouveaux prépensionnés, sauf activités non rémunérées et répondant à des conditions très strictes.



### ACTIVITÉS RÉMUNÉRÉES, POUR SON PROPRE COMPTE OU POUR COMPTE D'UN TIERS, ELLES DOIVENT:

- ▶ avoir fait l'objet d'une déclaration préalable;
- ▶ ne pas être effectuées entre 7h et 18h;
- ▶ ne pas être exercées dans certaines professions (comme l'hôtellerie, le spectacle, la construction, etc.);
- ▶ avoir été exercées au moins 3 mois avant la prise de la prépension si vous êtes âgé de – de 58 ans;
- ▶ rester accessoires du point de vue des activités et des revenus sous peine de retrait d'allocations de chômage.



## POUR LES PERSONNES QUI ONT PRIS LEUR PRÉPENSION ENTRE LE 01/01/87 ET LE 31/12/92, LA LIMITE EST CELLE DU TRAVAIL AUTORISÉ AUX PENSIONNÉS.

Pour ce qui concerne le travail autorisé, le prépensionné est donc considéré comme un chômeur et non comme un pensionné. Il s'agit dans ce cadre de prépensionnés qui gardent leur allocation de chômage et leur complément à charge de leur employeur.

### Remarque

Les règles relatives à la prépension sont nombreuses et différentes selon les secteurs. Il n'est pas possible de traiter toutes les variantes dans cette brochure. Informez-vous auprès de votre délégué syndical ou d'un service juridique du SETCa.

**Nouveau:** maintien de l'indemnité complémentaire en cas de reprise de travail. Si vous êtes prépensionné et que vous décidez de reprendre le travail en tant que salarié ou indépendant (à titre principal), vous maintiendrez le bénéfice de l'indemnité complémentaire à charge du dernier employeur. Vous devrez lui fournir la preuve de votre réengagement dans les liens d'un contrat de travail ou de l'exercice d'une activité indépendante à titre principal.

Pour bénéficier de l'indemnité complémentaire, vous ne pouvez toutefois reprendre le travail auprès de l'employeur qui vous a licencié ni auprès d'un employeur qui appartient à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui vous a licencié.

Lorsque vous reprenez le travail pendant la période couverte par l'indemnité de congé, vous avez droit à l'indemnité complémentaire au plus tôt à l'expiration de la période couverte par l'indemnité de rupture.

Ce droit est maintenu pendant toutes les périodes de suspension du contrat de travail ou de l'activité d'indépendant.

### MA PRÉPENSION EST-ELLE SOUMISE À L'ONSS?

La prépension (allocation de chômage + indemnité de prépension) est soumise à deux retenues de sécurité sociale. Une retenue de 3,5% (cotisation de solidarité) est effectuée sur les montants versés au titre de la prépension conventionnelle, c'est-à-dire sur la somme globale qui est octroyée (l'allocation de chômage + indemnité complémentaire). Cette retenue est effectuée par l'employeur sur l'indemnité complémentaire. L'ONEm procède à une retenue de 3% sur le montant des allocations de chômage, également calculée sur le montant total de la prépension.

Ces 2 retenues ne peuvent avoir pour effet de ramener le montant total de votre prépension en-dessous de € 1.505,13 si vous êtes un travailleur ayant charge de famille et € 1.249,57 si vous êtes un travailleur isolé ou cohabitant. Si toutefois ces travailleurs ont été mis en prépension par une entreprise reconnue comme étant en difficulté ou en restructuration avant le 01/11/96, c'est le taux de 1% qui est applicable.

En principe, en cas de reprise de travail chez un nouvel employeur ou en tant qu'indépendant, tant l'allocation de chômage que l'indemnité complémentaire de prépension seront exonérées de retenues.

### QUEL EST LE RÉGIME FISCAL APPLICABLE?

Pour les prépensions qui ont pris cours après le 01/01/87, il n'y a pas de précompte professionnel à retenir lorsque le montant total de la prépension n'excède pas le montant maximum prévu en matière d'allocation de chômage. Pour la partie du montant qui excède le maximum prévu en matière d'allocation de chômage, il faut retenir le précompte professionnel suivant les règles et le barème applicables aux pensions.

En tant que prépensionné, vous bénéficiez d'une réduction d'impôt dont le montant diminue à mesure que le montant de la prépension augmente ou que vous disposez d'autres revenus.

Lors de la réforme fiscale de 2001, il avait été prévu de mettre en place le décumul (c'est-à-dire l'individualisation) du crédit d'impôt au profit de l'ensemble des revenus de remplacement sauf pour les allocations de chômage et pour les prépensions prenant cours après le 1<sup>er</sup> janvier 2004.

Cette discrimination a heureusement été supprimée de sorte que le régime fiscal applicable à tous les prépensionnés est maintenant le suivant:

RÉDUCTION	PAR CONJOINT
Montant (avec indexation)	
▶ Pour isolé	€ 1781,29
▶ Pour un ménage	2 X € 1781,29

## PUIS-JE PRENDRE UNE PRÉPENSION À TEMPS PARTIEL (= NE PLUS TRAVAILLER)?

Si vous avez une carrière contenant de longues périodes de travail à temps partiel et n'atteignant donc pas le nombre requis d'années de carrières complètes, vous pouvez toujours prendre une prépension à temps partiel. Cela signifie que vous percevrez:

- ▶ **soit des allocations de chômage à temps partiel, complétées de la moitié de la différence entre le salaire net et ces allocations de chômage.**
- ▶ **soit sous certaines conditions, des allocations de chômage complet sans indemnité complémentaire.**

Vous devez prouver autant de ½ années de carrière que dans le cas d'une prépension à temps plein. Les périodes assimilées peuvent servir à compléter les jours ou années manquantes.

## PUIS-JE ÊTRE PRÉPENSIONNÉ À MI-TEMPS (= CONTINUER À TRAVAILLER A MI-TEMPS)?

La CCT 55 (convention collective de travail 55 du CNT) prévoit désormais la possibilité de prendre une prépension à mi-temps, à partir de l'âge de 55 ans. L'âge de la prépension à mi-temps ne peut pas être inférieur:

- ▶ **de plus de 2 ans par rapport à l'âge de la prépension à temps plein existant dans le secteur;**
- ▶ **de plus d'1 an par rapport à la CCT d'entreprise;**
- ▶ **avec un minimum absolu de 55 ans.**

En l'absence de CCT sectorielle ou d'entreprise sur la prépension à temps plein, l'âge de la prépension mi-temps ne peut être inférieur à:

- ▶ **59 ans si la CCT est conclue au niveau de l'entreprise;**
- ▶ **58 ans si la CCT est conclue au niveau sectoriel;**
- ▶ **57 ans, s'il s'agit d'une CCT d'entreprise et si l'âge applicable à la prépension à temps plein est fixé à 58 ans;**
- ▶ **56 ans, s'il s'agit d'une CCT sectorielle et si l'âge applicable à la prépension à temps plein est fixé à 58 ans.**



## EXEMPLES

- ▶ **Si une convention de secteur prévoit une possibilité de prépension à 58 ans, l'âge de la prépension à mi-temps ne pourra être inférieur à 56 ans.**

- ▶ **S'il n'y a pas de convention de secteur ou d'entreprise, l'âge de la prépension est de 60 ans et l'âge minimum de la prépension à mi-temps est donc de 58 ans.**

Durant la période du 01/01/1999 au 31/12/2010, vous avez accès à la prépension mi-temps dès 58 ans, moyennant l'accord de votre employeur (et donc sans qu'une CCT soit nécessaire).

### QUELLE DOIT ÊTRE MON ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE POUR BÉNÉFICIER D'UNE PRÉPENSION À MI-TEMPS?

Vous devez être au service de l'entreprise depuis au moins 12 mois ininterrompus à temps plein. À défaut, une autre possibilité de réduire son temps de travail en fin de carrière est le crédit temps à mi-temps 50 ans et plus (voir chapitre 8).

### QUELLE SERA LE MONTANT DE MA PRÉPENSION À MI-TEMPS?

Vous percevrez:

- ▶ **la rémunération pour vos prestations mi-temps;**
- ▶ **une allocation de chômage de € 372,32;**
- ▶ **une indemnité complémentaire à charge de l'employeur.**

L'indemnité complémentaire, à charge de l'employeur, doit en fait vous garantir un revenu à mi-chemin entre le revenu que vous auriez perçu si vous étiez prépensionné à temps plein et votre rémunération dans votre régime de travail à temps plein.

### MON EMPLOYEUR DOIT-IL ME REMPLACER À MI-TEMPS?

Vous devez être remplacé, sauf dérogation pour les entreprises en difficulté ou en restructuration.

## PENSION

### QU'EST-CE QUE LA PENSION LÉGALE?

Pour la plupart des belges, la pension légale est et reste la seule source de revenus, une fois l'âge de la retraite atteint. Elle est payée grâce aux cotisations que les employeurs versent à la sécurité sociale. Cette cotisation est, en réalité, le salaire différé du travailleur. C'est le mécanisme par excellence de solidarité intergénérationnelle: les actifs d'aujourd'hui paient pour les pensionnés d'aujourd'hui. C'est un système basé sur la répartition.

**Remarque:** la CCT 55 du CNT est une convention-cadre qui nécessite, pour sa mise en œuvre, la conclusion d'une convention de secteur ou d'entreprise.

**Commentaire:** On a pris l'habitude de dire que le système de pension belge repose sur 3 piliers: la pension légale, la pension complémentaire (d'entreprise), et l'épargne-pension individuelle. Cependant, les deux derniers systèmes sont privés et fonctionnent sur le principe d'une épargne individuelle. On paie pour soi (si on en a les moyens) et pas pour les autres. L'État accorde des déductions fiscales importantes à ces systèmes privés, tout en disant qu'il manque d'argent pour financer la pension légale: il y a comme une contradiction. Le SETCa défend la pension légale car c'est le système le plus juste, le plus solidaire et, en définitive, le moins coûteux pour la collectivité.

# VOS DROITS

Vous vous posez des questions sur vos droits en tant que travailleur. Et c'est bien normal! La législation sociale est souvent complexe, et pour se défendre, il faut s'y retrouver. C'est pourquoi le SETCa publie cette brochure.

Notre objectif: vous faire comprendre les principales règles à connaître dans le cadre des relations employeurs/travailleurs, au travers de questions-réponses thématiques.

Demandez également les brochures:

- ▶ "Vos Droits" sectoriels: Commerce, Finances, Industrie, Non-marchand, CPNAE, Logistique, Services
- ▶ "Vos Droits" Cadres

Une mine d'informations pratiques à mettre entre toutes les mains!

ENSEMBLE ON EST PLUS FORTS [www.setca.org](http://www.setca.org)

VOS DROITS EST UNE PUBLICATION DU SETCa (SYNDICAT DES EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET CADRES) • 12/2009 • E.R.: E. DE DEYN & M. DELMEE

## NOS BUREAUX RÉGIONAUX

**ARLON**  
Rue des Martyrs 80  
6700 Arlon  
T +32 63 23 00 30  
[admin.arlon@setca-fgtb.be](mailto:admin.arlon@setca-fgtb.be)

**BRABANT WALLON**  
Rue de l'Évêché 11  
1400 Nivelles  
T +32 67 21 67 13  
[admin.brabwallon@setca-fgtb.be](mailto:admin.brabwallon@setca-fgtb.be)

**BRUXELLES, HALLE, VILVOORDE**  
Place Rouppé 3 (3ème & 4ème ét.)  
1000 Bruxelles  
T +32 2 519 72 11  
[admin.bruxelles@setca-fgtb.be](mailto:admin.bruxelles@setca-fgtb.be)

Edingensesteenweg 16  
1500 Halle  
T +32 2 356 06 76  
[admin.halle@bbtk-abvv.be](mailto:admin.halle@bbtk-abvv.be)

Mechtelsesteenweg 6 (1<sup>er</sup> étage)  
1800 Vilvoorde  
T +32 2 252 43 33  
[admin.vilvoorde@bbtk-abvv.be](mailto:admin.vilvoorde@bbtk-abvv.be)

**CHARLEROI**  
Quai de Brabant 9  
6000 Charleroi  
T +32 71 20 82 60  
[admin.charleroi@setca-fgtb.be](mailto:admin.charleroi@setca-fgtb.be)

**CENTRE**  
Place Communale 15  
7100 La Louvière  
T +32 64 23 66 10  
[SETCaLaLouviere@setca-fgtb.be](mailto:SETCaLaLouviere@setca-fgtb.be)

**LIÈGE**  
Place Saint-Paul 9-11  
4000 Liège  
T +32 4 221 95 11  
[admin.liege@setca-fgtb.be](mailto:admin.liege@setca-fgtb.be)

**MONS BORINAGE**  
Rue Chisaire 34  
7000 Mons  
T +32 65 40 37 37  
[admin.mons@setca-fgtb.be](mailto:admin.mons@setca-fgtb.be)

**NAMUR**  
Rue Dewez 40/42  
5000 Namur  
T +32 81 64 99 80  
[admin.namur@setca-fgtb.be](mailto:admin.namur@setca-fgtb.be)

**WALLONIE PICARDE**  
Rue Roc Saint Nicaise 4-6  
7500 Tournai  
T +32 69 89 06 56  
[admin.tournai@setca-fgtb.be](mailto:admin.tournai@setca-fgtb.be)

**VERVIERS**  
Galerie des Deux Places  
Pont aux Lions 23  
4800 Verviers  
T + 32 87 39 30 00  
[admin.verviers@setca-fgtb.be](mailto:admin.verviers@setca-fgtb.be)