

Marie-Noëlle Vanderhoven

Premier conseiller

Centre de compétence

Emploi & sécurité sociale

T +32 2 515 08 65

F +32 2 515 09 13

mnv@vbo-feb.be

CIRCULAIRE

S.2017/010

Chômage avec complément d'entreprise

22 mars 2017

Résumé

En exécution de l'Accord Interprofessionnel 2017-2018, le Conseil national du travail a conclu, le 21 mars 2017, sept conventions collectives de travail fixant les conditions d'octroi d'une indemnité complémentaire dans le cadre des régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ainsi que l'âge à partir duquel ces RCC peuvent être octroyés pour 2017-2018 (CTT 120 à 126 du 21 mars 2017).

La présente circulaire décrit les conditions applicables pendant cette période.

1 Régime général CCT n°17 (62/40)

1.1 Références réglementaires

- articles 2 et 3, §8, AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise ;
- article 16, AR du 30 décembre 2014 modifiant l'AR du 3 mai 2007 ;
- CCT n° 17 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, modifiée en dernier lieu par la CCT n° 17 tricies sexies du 27.04.2015;
- CCT n° 107 relative au système de cliquet pour le maintien de l'indemnité complémentaire dans le cadre de certains régimes de chômage avec complément d'entreprise ;

FEB Asbl

Rue Ravenstein 4

B - 1000 Bruxelles

T + 32 2 515 08 11

F + 32 2 515 09 99

info@vbo-feb.be

www.feb.be

Membre BUSINESSSEUROPE



- Arrêté royal du 30 janvier 2017 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et modifiant l'arrêté royal du 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

1.2 Condition d'âge

Le régime est inchangé.

L'âge d'accès au régime général reste fixé à 62 ans.

Le travailleur doit remplir la condition d'âge qui vaut pour l'année dans laquelle son contrat de travail prend effectivement fin¹.

1.3 Condition de carrière

Les conditions de carrière sont fixées à 40 ans pour les hommes et 33 ans pour les femmes en 2017. La condition de carrière des travailleuses sera relevée d'une année chaque année pour atteindre 40 ans le 1^{er} janvier 2024².

Le travailleur doit remplir la condition d'ancienneté qui vaut pour l'année dans laquelle son contrat de travail prend effectivement fin.

1.4 Existence d'une convention collective

La CCT n°17 étant conclue à durée indéterminée, le travailleur peut toujours invoquer cette CCT pour ouvrir un droit au RCC à 62 ans.

Une CCT d'entreprise ou de secteur n'est pas requise.

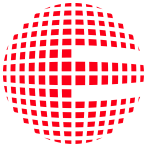
1.5 Mesures transitoires

a) Expiration des « dernières » CCT à 60 ans

Jusqu'au 30 juin 2015, les secteurs et/ou les entreprises ont eu la possibilité de conclure des CCT prévoyant un RCC à 60 ans (article 16, 2° de l'AR 30.12.2014). Toutes ces CCT expireront au plus tard le 31 décembre 2017.

¹ Si le travailleur est licencié par rupture immédiate du contrat de travail avec paiement d'une indemnité de rupture, il faut se placer au jour de la rupture du contrat (quelle que soit la longueur de la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis). Lorsque le contrat est résilié avec préavis, le contrat prend fin le dernier jour du préavis.

² 32 ans en 2016, 33 ans en 2017, 34 ans en 2018, 35 ans en 2019, 36 ans en 2020, 37 ans en 2021, 38 ans en 2022, 39 ans en 2023 et 40 ans en 2024.



En principe et sous réserve de ce qui sera dit au point 1.6, pour bénéficier de cette CCT, le travailleur doit être licencié dans le cadre de cette CCT et pendant sa période de validité. En outre, il doit atteindre l'âge de 60 ans pendant la période de validité de cette CCT (et au moment où son contrat prend fin) et remplir la condition de passé professionnel applicable au moment de la fin de son contrat de travail (40 ans pour un homme, la durée requise au moment où le contrat prend fin pour une femme).

b) Travailleurs licenciés avant 2015 et dont le préavis n'a pas encore pris fin

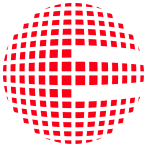
Des mises en RCC à 60 ans en 2017 pourraient encore avoir lieu sur une autre base. Il s'agit de travailleurs licenciés avant le 01.01.2015 qui - ont atteint l'âge de 60 ans au plus tard le 31.12.2016 (et à la fin du contrat de travail) et remplissent la condition de carrière à la fin du contrat de travail (article 16, §2 AR 30.12.2014).

Un travailleur pourrait encore atteindre 60 ans après le 31.12.2016 pour autant qu'il atteigne cet âge à la fin de son contrat de travail au plus tard et que le préavis que l'employeur lui a notifié correspond au préavis dû en application des dispositions de la loi ou de la CCT applicables en l'espèce.

Il s'agit de « repêcher » les travailleurs licenciés *in tempore non suspecto* avec un préavis (très) long (par hypothèse plus de 2 ans). Pour ces travailleurs, la date du 31 décembre 2016 aurait pu poser un problème. Il a paru normal de « repêcher » ces travailleurs dès lors que ceux-ci avaient été licenciés en vue d'un RCC à 60 ans en tenant compte des préavis normaux qui s'imposaient à l'employeur (en application de la loi ou de CCT). Pourquoi en effet exclure un employé licencié en janvier 2014 avec un préavis de 42 mois si l'employeur n'a fait qu'appliquer les dispositions légales qui s'imposaient ? Dans le même temps, il s'agissait d'éviter que des travailleurs soient licenciés en 2014 avec des préavis artificiellement longs en vue de bénéficier de la dérogation.

Exemple :

Un travailleur né le 31.12.1957 (57 ans en 2014) est licencié le 25.11.2014 avec un délai de préavis qui prend effectivement fin le 30.12.2018. Il a 60 ans le 31.12.2017. Il atteint 40 ans de carrière professionnelle le 30.12.2018. Il peut bénéficier du RCC.



Pour bénéficier de la mesure transitoire, il faut notamment que le délai de préavis THEORIQUE prenne fin après le 31.12.2016 sur base de la simple application de la loi (délai minimum légal)³.

La mesure transitoire ne peut pas s'appliquer si le délai de préavis théorique légal se termine avant le 01.01.2017 mais que le délai de préavis effectif se termine après le 31.12.2016 en raison des suspensions de ce délai de préavis en application des articles 38, § 2, et 38bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (congé annuel, période de maladie,...).

Par contre, dès que cette condition est remplie, l'âge de 60 ans peut être atteint jusqu'à la fin du contrat de travail (y compris grâce à des prolongations).

1.6 La fixation des droits (« système de cliquet »)

Un système de cliquet est prévu pour le régime général. En conséquence, un travailleur qui, à la fin du contrat de travail, ne répond pas aux 'conditions d'âge et de carrière' en vigueur à ce moment-là peut être 'repêché' s'il a rempli à un autre moment simultanément les conditions d'âge et de carrière qui étaient exigées à ce moment par une convention collective de travail ou un accord collectif applicable au travailleur.

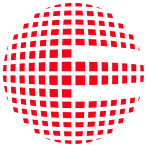
Pour fixer ses droits, le travailleur ne doit en principe entreprendre aucune démarche particulière. Toutefois, préalablement au licenciement, l'employeur peut demander par écrit au travailleur s'il remplit les conditions du cliquet. Si le travailleur ne fournit pas l'attestation demandée, le système du cliquet ne sera pas opposable à l'employeur (cfr art. 4 CCT 107).

NOUVEAU

L'AR du 30 janvier 2017 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et modifiant l'arrêté royal du 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise a également introduit un système de cliquet pour le régime transitoire (régime décrit sous le point 1.5.a). Cet AR a été établi conformément à l'avis du Conseil national du travail n°1963 du 27 octobre 2015.

Suite à la modification de l'article 16, §2 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, le travailleur qui remplit les conditions d'âge et d'ancienneté prévues par une convention collective de travail pendant la durée de validité de cette convention collective peut faire fixer ses droits au RCC tout en poursuivant son activité professionnelle. Si son licenciement a lieu après l'expiration de la CCT, le travailleur pourra encore invoquer le bénéfice de cette CCT pour partir en RCC.

³ Le délai « légal » en cas de licenciement d'un employé supérieur avant le 1.1.2014 peut être le délai convenu entre partie.



1.7 Remplacement

L'employeur n'est pas tenu de remplacer le travailleur licencié dans le cadre d'un RCC (art. 5, §1, AR du 3 mai 2007) :

- lorsque le travailleur est âgé d'au moins 62 ans à la fin du contrat de travail;
- lorsque le contrat de travail a pris effectivement fin avant le 01.01.2015 et que le travailleur est âgé d'au moins 60 ans à la fin du contrat de travail;
- lorsque le contrat de travail prend effectivement fin après le 31.12.2014 et que le travailleur a au moins atteint l'âge de 60 ans au 31.12.2014 ;
- lorsque le contrat de travail prend effectivement fin après le 31.12.2014 et que le travailleur bénéficie d'une des mesures transitoires de l'article 2 de l'AR du 03.05.2007 tel que modifié par l'AR du 30.12.2014 :
 - travailleur licencié avant le 1^{er} janvier 2015 qui a au moins 60 ans au plus tard le 31 décembre 2016 et à la fin du contrat de travail;
 - travailleur licencié durant la durée de validité d'une CCT autre que la CCT n° 17 conclue et déposée avant le 1er juillet 2015 et a au moins atteint l'âge de 60 ans durant la période de validité de la CCT et au plus tard à la fin du contrat de travail.

2 Régime harmonisé des métiers lourds (travail de nuit, construction et métiers lourds) 58/33

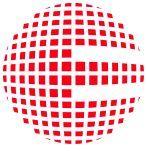
Depuis le 01.01.2015, un régime harmonisé pour les métiers lourds est prévu à 58 ans avec 33 ans de carrière.

2.1 Références réglementaires

- article 3, §1, AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise ;
- article 16, §3, AR du 30 décembre 2014 modifiant l'AR du 3 mai 2007 ;
- CCT n° 120 du 21.03.2017 fixant, pour 2017 et 2018, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail (CCT B).
- CCT n° 121 du 21.03.2017 fixant, à titre interprofessionnel pour 2017 et 2018, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail (CCT A) ;

2.2 Condition d'âge

NOUVEAU



La condition d'âge est fixée à 58 ans depuis le 1^{er} janvier 2015. Cet âge passera à 59 ans le 1^{er} janvier 2018, avant d'atteindre 60 ans ultérieurement.

La condition d'âge doit être remplie à la fin du contrat de travail et pendant la période où cette condition est d'application.

a) Principe

Si le préavis expire pendant la période de validité de la CCT sur base de laquelle le travailleur a été licencié, il n'y a pas de problème particulier.

Des problèmes peuvent en revanche apparaître pour les travailleurs avec des préavis prenant fin après l'expiration de la CCT. En effet, avant la modification introduite en janvier 2017, l'article 3, § 8 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 (avant la modification introduite en janvier 2017) prévoyait que la condition d'âge applicable était celle qui était reprise dans la CCT en vigueur à la fin du contrat de travail. Cette disposition revenait à imposer que le délai de préavis expire pendant la période de validité de la CCT ou de la convention qui la prolonge avec la même condition d'âge. De ce fait, les travailleurs avec des préavis longs étaient désavantagés par rapport à leurs collègues avec un préavis plus court. En outre, cette situation était source d'insécurité juridique ; si la date de début du préavis est une date certaine, il n'en va pas de même pour la date de fin, laquelle peut dépendre d'événements extérieurs ayant pour effet de prolonger la durée du préavis.

b) Nouveauté

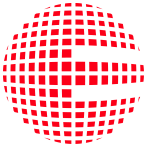
NOUVEAU

En application de l'AR du 30 janvier 2017, il est désormais prévu que le travailleur licencié pendant la période de validité d'une CCT puisse encore bénéficier du RCC prévu par cette CCT, et ce même si le préavis expire en-dehors de la période de validité de la CCT applicable au moment du licenciement (et donc même si il n'y a plus de CCT applicable à ce moment ou si la CCT prévoit un âge supérieur).

Pour bénéficier de cette faveur, le travailleur doit avoir atteint la condition d'âge au plus tard pendant la durée de validité de la CCT sur base de laquelle il a été licencié, et au plus tard à la fin du contrat de travail.

Exemple :

Un travailleur est licencié le 1^{er} juillet 2018 avec un préavis de 26 semaines. Le travailleur a 59 ans en octobre 2018. Il devrait donc partir en RCC à 59 ans fin décembre 2018. Suite à une maladie, le préavis de ce travailleur est prolongé de 4 semaines et expire dès lors en 2019 seulement. Si en 2019, la condition d'âge est portée à 60 ans ou 59 ans et demi, ce travailleur ne pourrait plus bénéficier du statut de prépensionné au moment où son contrat prendra fin. En application des nouvelles règles, ce travailleur pourra quand même partir en RCC à 59 ans en février 2019 quel que soit l'âge prévu par la CCT applicable



pour 2019-2020 car il remplissait les conditions prévues par la CCT qui était d'application fin 2018.

NOUVEAU

c) Passage de 58 ans à 59 ans

Pour bénéficier du RCC à 58 ans, le travailleur doit être licencié en 2017 et avoir atteint l'âge de 58 ans ou plus au plus tard le 31.12.2017 et à la fin du contrat de travail.

Ceci signifie que les travailleurs nés en 1960 et après ne pourront pas bénéficier du RCC à 58 ans. En effet, ils fêteront leur 58^e anniversaire au plus tôt en 2018. A ce moment, c'est la condition d'âge de 59 ans qui sera applicable. Ils partiront donc en RCC au plus tôt à 59 ans.

Le travailleur licencié en 2017 dont le préavis expire en 2018 pourra également partir en RCC à 58 ans en 2018 (même s'il n'a pas atteint 59 ans à ce moment) pour autant qu'il ait atteint 58 ans au plus tard le 31.12.2017 (art. 8 de la CCT et AR du 30 janvier 2017).

2.3 Condition de carrière

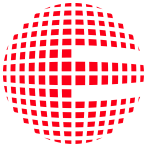
La condition de carrière reste fixée à 33 ans (les assimilations à la carrière professionnelle restent inchangées) dont :

- soit 5 ans se rapportent à l'exercice d'un métier lourd durant les 10 dernières années ou 7 ans se rapportent à l'exercice d'un métier lourd durant les 15 dernières années ;
- soit pour les travailleurs du secteur de la construction qui disposent d'une attestation du médecin du travail confirmant leur incapacité à poursuivre leur activité professionnelle ;
- soit 20 ans de travail de nuit (CCT 46).

On entend par métier lourd :

1° **le travail en équipes successives**, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes;

2° **le travail en services interrompus** dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures. Par permanent il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime;



3° le travail dans un **régime** tel que **visé dans l'article 1er de la convention collective de travail n° 46**, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

Sont assimilés aux travailleurs visés à l'article 1^{er} de la convention collective de travail n° 46 susvisée, le personnel navigant occupé à des travaux de transport par air qui est occupé habituellement dans des régimes de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures, mais à l'exclusion :

- des travailleurs dont les prestations se situent exclusivement entre 6 heures et 24 heures;
- des travailleurs dont les prestations débutent habituellement à partir de 5 heures.

Le travailleur doit avoir atteint la condition de carrière à la fin du contrat de travail (c'est-à-dire à l'expiration du préavis ou le jour de la rupture si le contrat est résilié sans préavis moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis).

2.4 Existence d'une convention collective

Pour pouvoir bénéficier d'un régime de RCC métier lourd à 58 ans avec 33 ans de carrière, 2 conventions collectives sont requises.

En premier lieu, ce régime doit être prévu par une CCT conclue au sein du conseil national du travail (cfr CCT n° 121 pour la période 2017-2018).

En outre, le régime doit être prévu par une CCT conclue au niveau de la commission paritaire dont relève l'employeur du travailleur licencié⁴. Tant qu'une CCT sectorielle n'est pas conclue pour prévoir ce régime à partir du 01.01.2017, le RCC ne peut être accordé.

2.5 Evolution future de la condition d'âge

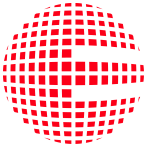
Il est prévu que la condition d'âge sera portée à 60 ans à une date à déterminer après avis du CNT. Cet avis sera donné en même temps que l'avis que le Conseil national du travail donnera concernant la réforme des pensions.

Par ailleurs, l'AR habilite les partenaires sociaux à prévoir un calendrier spécifique en vue du relèvement de la condition d'âge.

Pour la période 2017-2018, les partenaires sociaux ont prévu de relever l'âge à 59 ans à partir du 1^{er} janvier 2018. Pour 2017, l'âge reste fixé à 58 ans.

2.6 La fixation des droits (« système de cliquet »)

⁴ Un régime supplétif est prévu pour les travailleurs âgés licenciés, occupés dans une branche d'activité qui ne relève pas d'une commission paritaire instituée ou lorsque la commission paritaire instituée ne fonctionne pas, via un mécanisme d'adhésion.



Le système du cliquet n'est pas applicable à ce régime.

2.7 Remplacement

Les travailleurs qui sont licenciés dans le cadre de ce régime doivent être remplacés, sauf :

- s'ils sont âgés d'au moins 62 ans à la fin du contrat de travail ;
- lorsque le contrat de travail a pris effectivement fin avant le 01.01.2015 et que le travailleur est âgé d'au moins 60 ans à la fin du contrat de travail; ou
- lorsque le contrat de travail prend effectivement fin après le 31.12.2014 et que le travailleur a au moins atteint l'âge de 60 ans au 31.12.2014.

3 Métiers lourds – régime résiduaire (58/35)

Un régime métier lourd à 58 ans avec 35 ans de carrière est maintenu à titre résiduaire. Comme pour les autres régimes de RCC individuels, l'âge sera porté à 59 ans en 2018.

Le maintien d'un régime résiduaire a été justifié par le fait que le régime des métiers lourds harmonisé dépend de la conclusion d'une CCT du CNT (ou d'un AIP) alors que le régime métiers lourds à 58 ans avec 35 ans de carrière peut être introduit même en l'absence d'une CCT du CNT (ou d'un AIP). Ceci a pour conséquence que le relèvement de l'âge prévu en 2018 ne peut être réalisé uniquement via une CCT du CNT (cfr ci-dessous point 3.2).

3.1 Références réglementaires

- article 3, §3, AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise ;
- CCT n°122 fixant, à titre interprofessionnel pour 2017-2018, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd.

3.2 Condition d'âge

NOUVEAU

La condition d'âge est fixée à 58 ans. Cet âge sera porté à 59 ans à partir du 1^{er} janvier 2018 et à 60 ans à une date à fixer après avis du CNT.

Pour éviter toute discussion sur l'âge applicable au 1^{er} janvier 2018, les partenaires sociaux ont demandé que l'AR de 2007 soit modifié pour prévoir cette nouvelle condition d'âge. À défaut, les secteurs et entreprises pourraient théoriquement (mais en contradiction avec l'AIP) prévoir un RCC à 58 ans en se basant, non pas sur la CCT « cadre » du CNT, mais sur l'AR du 3.05.2007 qui prévoit uniquement deux âges : 58 ans à partir du 1.01.2015 et 60 ans à partir d'une date à fixer.



Nous renvoyons le lecteur au point 2.2. pour le surplus. En effet, ce sont les mêmes règles qui s'appliquent aux 2 régimes.

3.3 Condition d'ancienneté

Le travailleur licencié doit prouver une carrière professionnelle de 35 ans dont 5 ou 7 ans se rapportent à l'exercice d'un métier lourd (travail en équipe, services interrompus, travail de nuit, cfr supra) durant les 10 ou 15 dernières années de carrière.

3.4 Existence d'une convention collective

Pour pouvoir bénéficier d'un régime de RCC métier lourd à 58 ans avec 35 ans de carrière, une CCT d'entreprise ou de secteur est requise.

Une CCT du CNT n'est pas requise.

3.5 Evolution future de la condition d'âge

Il est prévu que la condition d'âge sera portée à 60 ans à une date à déterminer après avis du CNT. Cet avis sera donné en même temps que l'avis que le Conseil national du travail donnera concernant la réforme des pensions.

3.6 La fixation des droits (« système de cliquet »)

Le système du cliquet n'est pas applicable à ce régime.

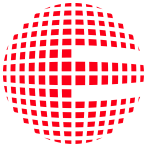
3.7 Remplacement

Les travailleurs qui sont licenciés dans le cadre de ce régime doivent être remplacés, sauf :

- s'ils sont âgés d'au moins 62 ans à la fin du contrat de travail ;
- lorsque le contrat de travail a pris effectivement fin avant le 01.01.2015 et que le travailleur est âgé d'au moins 60 ans à la fin du contrat de travail; ou
- lorsque le contrat de travail prend effectivement fin après le 31.12.2014 et que le travailleur a au moins atteint l'âge de 60 ans au 31.12.2014.

4 Suppression du régime des carrières longues (ancien 58/38)

4.1 Références réglementaires



- article 3 AR du 30 décembre 2014 modifiant l'AR du 3 mai 2007 ;
- CCT n° 107 relative au système de cliquet pour le maintien de l'indemnité complémentaire dans le cadre de certains régimes de chômage avec complément d'entreprise

Le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans avec 38 ans de carrière professionnelle a été supprimé le 01.01.2015.

4.2 La fixation des droits (« système de cliquet »)

Le système du cliquet est maintenu pour ce régime.

Certains travailleurs pourraient donc encore bénéficier de ce régime grâce au mécanisme du cliquet, s'ils ont fixé les conditions d'âge et d'ancienneté durant la période pendant laquelle ces conditions s'appliquaient (à savoir avant le 01.01.2015). Une CCT doit exister pour la période où l'on veut fixer l'âge et le passé professionnel, mais cette CCT peut ne plus exister au moment du licenciement.

Exemple :

En 2013, un travailleur a fêté ses 58 ans et pouvait justifier de 35 ans de carrière. En 2013, le régime 58/35 est prévu dans une CCT applicable au travailleur.

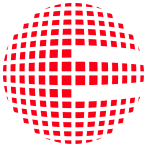
Ce travailleur est licencié en 2017. Il est âgé de 62 ans à la fin de son préavis et prouve 39 ans de passé professionnel à ce moment. Il ne remplit donc pas les conditions du régime général. Ce travailleur pourra néanmoins partir en RCC à 62 ans étant donné qu'au moment où le régime prévoyait un RCC à 58/35 (à savoir en 2013), il remplissait ces conditions (il pourrait également partir à 60 ans dans le cadre des dispositions transitoires de l'article 16, §2, al. 1, 2°).

5 Problèmes physiques graves (58/35)

5.1 Références réglementaires

- article 3, §6 AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise
- CCT n°123 fixant les conditions d'octroi d'une indemnité complémentaire dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, en cas de licenciement

Le régime de chômage avec complément d'entreprise pour les travailleurs moins valides ou reconnus comme ayant des problèmes physiques graves est inchangé. Seules les références aux anciens FMP et FAT ont été remplacées par la nouvelle institution FEDRIS, laquelle a repris les attributions du FMP et du FAT.



5.2 Condition d'âge

L'âge d'accès reste fixé à 58 ans.

Le travailleur doit remplir la condition d'âge au plus tard au moment où le contrat prend fin et pendant la durée de validité de la CCT.

5.3 Condition de carrière

La condition de carrière reste fixée à 35 ans.

Le travailleur doit remplir la condition d'ancienneté au plus tard au moment où son contrat de travail prend fin.

5.4 Condition supplémentaire

Pour bénéficier de ce régime, le travailleur doit démontrer qu'il appartient au groupe cible. Pour ce faire, il doit tout d'abord obtenir une attestation de l'ONEm prouvant qu'il a au moins 35 ans de passé professionnel (C 17- passé professionnel-moins valide ou problèmes physiques-réponse positif) ainsi qu'une reconnaissance comme travailleur moins valide ou comme travailleur ayant des problèmes physiques graves délivrée par l'autorité compétente.

5.5 Existence d'une convention collective

Ce régime doit être prévu par une CCT du CNT. La CCT est conclue pour une durée maximale de 2 ans. La question de son renouvellement est traditionnellement abordée dans le cadre des discussions liées à l'AIP.

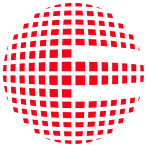
Une CCT d'entreprise ou de secteur n'est pas requise.

5.6 La fixation des droits (« système de cliquet »)

Le système du cliquet n'est pas applicable à ce régime.

5.7 Remplacement

Les travailleurs qui sont licenciés dans le cadre de ce régime doivent être remplacés, sauf :



- s'ils sont âgés d'au moins 62 ans à la fin du contrat de travail ;
- lorsque le contrat de travail a pris effectivement fin avant le 01.01.2015 et que le travailleur est âgé d'au moins 60 ans à la fin du contrat de travail; ou
- lorsque le contrat de travail prend effectivement fin après le 31.12.2014 et que le travailleur a au moins atteint l'âge de 60 ans au 31.12.2014.

6 Carrières longues 58/40

6.1 Références réglementaires

- article 3, §7 AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise
- article 16, §5, AR du 30 décembre 2014 modifiant l'AR du 3 mai 2007 ;
- CCT n° 124 du 21.03.2017 instituant un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue ;
- CCT n° 125 du 21.03.2017 fixant à titre interprofessionnel, pour 2017-2018, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue.

6.2 Condition d'âge

NOUVEAU

L'âge est fixé à 60 ans depuis le 1^{er} janvier 2017 dans l'AR (art. 3,§7 de l'AR du 3 mai 2007). Un âge dérogatoire est cependant prévu dans la CCT cadre du CNT (CCT n°125). En application de cette CCT, l'âge peut être maintenu à 58 ans en 2017 puis sera porté à 59 ans le 1^{er} janvier 2018.

Nous renvoyons le lecteur au point 2.2. pour le surplus. En effet, ce sont les mêmes règles qui s'appliquent aux 2 régimes.

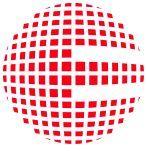
6.3 Condition de carrière

La condition de carrière est fixée à 40 ans. On remarquera qu'il s'agit du même nombre d'années que celui qui est exigé dans le régime général. Les périodes assimilées sont toutefois un peu plus limitées dans ce régime que dans le régime général.

Le travailleur doit remplir la condition d'ancienneté au plus tard au moment où son contrat de travail prend fin.

6.4 Existence d'une convention collective

Ce régime doit être prévu par une CCT du CNT. La CCT est conclue pour une durée maximale de 2 ans. La question de son renouvellement est traditionnellement abordée dans le cadre des discussions liées à l'AIP.



Une CCT d'entreprise ou de secteur n'est pas requise, sauf pour « activer l'âge dérogatoire » (art. 3, §7, al.2, 4° de l'AR du 3 mai 2007).

6.5 La fixation des droits (« système de cliquet »)

Le système du cliquet n'est pas applicable à ce régime.

6.6 Remplacement

Les travailleurs qui sont licenciés dans le cadre de ce régime doivent être remplacés, sauf :

- s'ils sont âgés d'au moins 62 ans à la fin du contrat de travail ;
- lorsque le contrat de travail a pris effectivement fin avant le 01.01.2015 et que le travailleur est âgé d'au moins 60 ans à la fin du contrat de travail; ou
- lorsque le contrat de travail prend effectivement fin après le 31.12.2014 et que le travailleur a au moins atteint l'âge de 60 ans au 31.12.2014.

7 RCC dans le cadre des entreprises en difficulté ou en restructuration

7.1 Références réglementaires

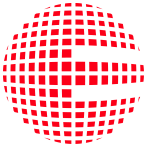
- articles 14 à 19, AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise ;
- CCT n° 126 du 21.03.2017 déterminant l'âge à partir duquel un régime de complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés dans une entreprise reconnue comme étant en difficulté ou reconnue comme étant en restructuration.

Les entreprises reconnues par le ministre de l'Emploi comme étant des entreprises en difficulté ou en restructuration peuvent demander un abaissement de l'âge dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise.

7.2 Condition d'âge

NOUVEAU

Entreprises ayant annoncé un licenciement collectif :



L'âge peut être abaissé jusqu'à 56 ans. L'âge doit être atteint au moment de l'annonce du licenciement collectif (= communication par l'employeur aux représentants des travailleurs de l'intention de procéder à un licenciement collectif comme prévue à l'article 6 de la convention collective de travail n° 24 précitée du 2 octobre 1975), quelle que soit la date à laquelle le contrat de travail prend effectivement fin.

La condition d'âge doit être prévue dans une CCT.

Dans les entreprises qui n'ont pas annoncé de licenciement collectif (reconnaissance comme entreprise en difficulté ou sur base du chômage économique), les travailleurs doivent avoir, au moment de la fin du contrat de travail, à la fois l'âge minimum prévu dans la décision de reconnaissance et l'âge minimum qui, au moment de la fin du contrat de travail, est d'application conformément à l'AR.

Si le contrat de travail prend fin en 2017 ou 2018, le travailleur doit avoir 56 ans à ce moment.

7.3 Condition d'ancienneté

La condition d'ancienneté est inchangée.

Les travailleurs licenciés 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 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.

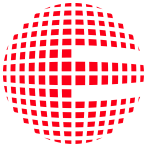
7.4 Conditions supplémentaires

Le préavis ou la période couverte par l'indemnité de congé des travailleurs licenciés doit prendre fin pendant la période au cours de laquelle la convention collective de travail ou l'accord collectif prévoyant l'indemnité complémentaire ainsi que la reconnaissance sont applicables.

Le travailleur visé par un licenciement collectif doit s'inscrire auprès de la cellule pour l'emploi et rester inscrit auprès de cette cellule durant une période de 6 mois, calculée de date à date.

7.5 Evolution future de la condition d'âge

Pour les entreprises reconnues en difficulté ou en restructuration dont la période de reconnaissance débute après le 31.12.2016, **les partenaires**



sociaux ont décidé de faire évoluer la condition d'âge selon le calendrier suivant :

- 56 ans en 2017 et 2018;
- un âge encore à déterminer en 2019 ;
- et 60 ans à partir de 2020.

La CCT n°126 à durée déterminée de 2 ans pourra ensuite être prolongée ou modifiée selon les mêmes modalités pour une nouvelle période de 2 ans maximum. L'âge minimum devra être relevé progressivement pour atteindre 60 ans en 2020.

Les entreprises qui souhaitent appliquer l'âge dérogatoire prévu dans la CCT du CNT **devront mentionner explicitement dans leur CCT qu'elles se réfèrent à cette CCT.**

Ainsi, si une entreprise reconnue en restructuration entend mettre des travailleurs en RCC en 2017 à 56 ans, la CCT d'entreprise devra mentionner qu'elle est conclue en application de la CCT n°126.

Si elles n'adhèrent pas à la CCT du CNT ou si le CNT ne conclut pas de CCT, les entreprises devront respecter l'âge et le calendrier prévus dans l'AR (57 ans en 2017 et 58 ans en 2018).

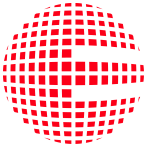
7.6 Mesure transitoire pour certaines entreprises reconnues:

Les entreprises qui ont annoncé un licenciement collectif et qui demandent une reconnaissance comme entreprise en restructuration ou en difficulté peuvent obtenir un abaissement de l'âge à 55 ans, si les conditions suivantes sont remplies :

1. L'entreprise est reconnue comme entreprise en restructuration ou en difficulté par le ministre de l'Emploi en 2017 ;
2. L'entreprise reconnue a annoncé un licenciement collectif avant le 1^{er} novembre 2016 ;
3. Le travailleur occupé dans l'entreprise reconnue en restructuration ou en difficulté est âgé de 55 ans au plus tard au moment de l'annonce du licenciement collectif.

La condition d'âge doit être remplie au moment de l'annonce du licenciement collectif.

7.7 Remplacement



Les travailleurs qui sont licenciés dans le cadre d'une reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration ne doivent pas être remplacés.

