

Crédit-temps fin de carrière : des allocations encore possibles à partir de 55 ans

30.03.2017



Sous certaines conditions, il est encore possible de bénéficier d'allocations dans le cadre d'un crédit-temps fin de carrière à partir de 55 ans, au lieu de 57 ans en principe cette année.

Pour rappel, la matière du crédit-temps a fortement été modifiée ces dernières années. Concernant le crédit-temps fin de carrière, le principal changement réside dans le relèvement de l'âge d'accès de base aux allocations, celui-ci étant passé de 55 à 60 ans depuis le 1^{er} janvier 2015.

1. Age dérogatoire

Dans certaines situations, il est cependant permis de déroger à cet âge de 60 ans et de bénéficier des allocations d'interruption à partir d'un âge inférieur selon le calendrier suivant :

- 56 ans au 1^{er} janvier 2016
- 57 ans au 1^{er} janvier 2017
- 58 ans au 1^{er} janvier 2018
- 60 ans au 1^{er} janvier 2020.

Il a cependant été prévu que cette augmentation progressive ne s'appliquera pas si, notamment :

- le Conseil National du Travail conclut une C.C.T. qui prévoit une limite d'âge inférieure, sans pouvoir descendre en-dessous de 55 ans ;
- la date de début du crédit-temps ou de la prolongation se situe pendant la durée de validité de cette C.C.T.

Pour la période 2015-2016, le Conseil National du Travail avait conclu la C.C.T. n° 118. Celle-ci fixait le cadre interprofessionnel du maintien à 55 ans de la limite d'âge dans les cas dérogatoires.

Pour la période 2017-2018, le Conseil National du Travail a conclu la C.C.T. n° 127. Celle-ci maintient également l'âge de 55 ans comme limite d'âge dans les cas dérogatoires.

2. Cas dérogatoires

Comme dit ci-avant, l'âge dérogatoire de 55 ans ne peut s'appliquer que dans certaines

hypothèses.

2.1. Entreprises en restructuration ou en difficulté

La condition d'âge est fixée à 55 ans lorsque la date de prise de cours du crédit-temps se situe pendant la période de reconnaissance comme entreprise en restructuration ou en difficulté, pour autant que les conditions suivantes soient remplies de manière cumulative :

- l'entreprise démontre que sa demande de reconnaissance se situe dans le cadre d'un plan de restructuration et permet d'éviter des licenciements ;
- l'entreprise démontre que sa demande de reconnaissance permet de réduire le nombre de travailleurs qui passent sous le régime du chômage avec complément d'entreprise ;
- le Ministre a explicitement précisé dans la décision de reconnaissance que ces conditions sont remplies.

Il est par ailleurs indispensable que dans la convention collective de travail conclue à l'occasion de la restructuration ou des difficultés, il soit expressément fait référence à la C.C.T. n° 127 pour pouvoir appliquer l'âge de 55 ans en 2017 et 2018.

2.2. Carrières particulières

2.2.1. Longue carrière de 35 ans

La condition d'âge est fixée à 55 ans lorsque, au moment de l'avertissement écrit à l'employeur, le travailleur qui demande des allocations d'interruption peut justifier 35 ans de passé professionnel comme salarié.

2.2.2. Métier lourd, régime de travail comportant des prestations de nuit ou incapacité définitive dans le secteur de la construction

La condition d'âge est fixée à 55 ans lorsque le travailleur, au moment de l'avertissement écrit à l'employeur, était occupé :

- soit au moins 5/7 ans, calculés de date à date, dans un métier lourd (travail en équipes successives, travail en services interrompus ou prestations de nuit). Cette période de 5/7 ans doit se situer dans les 10/15 dernières années civiles, calculés de date à date ;
- soit au moins 20 ans dans un régime de travail de nuit tel que prévu par la C.C.T. n° 46 (si les travailleurs effectuent habituellement des prestations de travail entre 20h et 6h) ;
- soit par un employeur ressortissant de la commission paritaire de la construction pour autant que le travailleur soit en possession d'une attestation délivrée par le médecin de travail confirmant son incapacité à continuer son activité professionnelle.

Il est par ailleurs indispensable qu'une convention collective de travail soit conclue au niveau du secteur et fasse explicitement référence à la C.C.T. n° 127 pour pouvoir appliquer l'âge de 55 ans en 2017 et 2018.

3. Concrètement

Si l'entreprise est reconnue en restructuration ou en difficultés, la convention collective de travail conclue dans ce cadre devra expressément faire référence à la convention collective de travail n° 127 pour maintenir l'âge de 55 ans en 2017 et 2018.

Dans le cadre des carrières particulières visées ci-avant, la distinction suivante devra être opérée :

- le secteur a conclu une C.C.T. en application de la convention collective de travail n° 127 : dans ce cas, un travailleur âgé de 55 ans qui demande un crédit-temps fin de carrière "métier lourd ou longue carrière", aura toujours droit aux allocations d'interruption ;
- le secteur n'a pas conclu de C.C.T. en application de la convention collective de travail n° 127 : dans ce cas, le travailleur qui demande un crédit-temps fin de carrière "métier lourd

ou longue carrière", n'aura droit aux allocations d'interruption que s'il a atteint l'âge de 57 ans (2017) ou 58 ans (2018).

Source : Convention collective de travail du Conseil National du Travail du 21 mars 2017 fixant, pour 2017 et 2018, le cadre interprofessionnel de l'abaissement à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration, www.cnt-nar.be.

Nathalie Wellemans - Senior legal consultant
