

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.2019-014

Régimes de chômage avec complément d'entreprise

Avril 2019

Résumé

En exécution des accords conclus entre partenaires sociaux fixant le cadre pour la concertation sectorielle et d'entreprise pour la période 2019-2020, le Conseil National du Travail a conclu, le 23 avril 2019, 14 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.

Cette explosion du nombre de CCT s'explique par le fait que nous avons déjà fixé, en 2019, certains droits pour le premier semestre 2021. En effet, une grande partie de l'accord consiste à maintenir la possibilité d'un RCC à 59 ans jusqu'au 30 juin 2021, mais aussi à bétonner l'augmentation à 60 ans dès le 1er juillet 2021 pour les régimes des carrières longues et les deux régimes des métiers lourds.

La présente circulaire décrit les conditions applicables pendant cette période.

FEB Asbl

Rue Ravenstein 4

B - 1000 Bruxelles

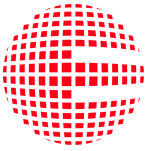
T + 32 2 515 08 11

F + 32 2 515 09 99

info@vbo-feb.be

www.feb.be

Membre BUSINESSSEUROPE



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 ;
- 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

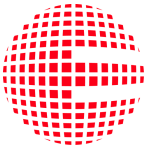
Les conditions de carrière sont fixées à 40 ans pour les hommes et 35 ans pour les femmes en 2019. La condition de carrière des travailleuses sera relevée d'une année chaque année pour atteindre 40 ans le 1^{er} janvier 2024².

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

Le *jobsdeal* prévoyait un relèvement de la condition de carrière de 40 ans à 41 ans. Cette mesure n'a toutefois pas (encore) été concrétisée par arrêté royal. Il est donc très peu probable que cette mesure voit effectivement le jour.

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 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.



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 pour ouvrir le droit.

1.5 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 (cf. art. 4 CCT 107).

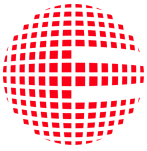
1.6 Remplacement

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) puisque par hypothèse le travailleur sera âgé d'au moins 62 ans à la fin du contrat de travail.

2 Régime harmonisé des métiers lourds (travail de nuit, construction et métiers lourds) 59/33

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° 130 du 23 avril 2019 fixant, pour 2019 et 2020, 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 n° 131 du 23 avril 2019 fixant, à titre interprofessionnel pour 2019 et 2020, 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 n° 138 du 23 avril 2019 fixant, pour la période allant du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021, 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 n° 139 du 23 avril 2019 fixant, à titre interprofessionnel pour 2021-2022, 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.

2.2 Condition d'âge

La condition d'âge est fixée à 59 ans depuis le 1^{er} janvier 2018. Cet âge passera à 60 ans le 1^{er} juillet 2021.

La condition d'âge doit être remplie au plus tard pendant la durée de validité de la CCT sur base de laquelle le travailleur a été licencié, et au plus tard à la fin du contrat de travail.

Pour bénéficier du RCC à 59 ans, le travailleur doit être licencié avant le 30 juin 2021 et avoir atteint l'âge de 59 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2021 (et à la fin du contrat de travail).

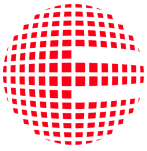
Exemple :

Un travailleur est licencié le 1^{er} juillet 2020 avec un préavis de 52 semaines. Le travailleur a 59 ans en octobre 2020. En raison des périodes de vacances, le préavis de ce travailleur expire en août 2021 seulement. Ce travailleur pourra quand même partir en RCC à 59 ans en août 2021 (même si à ce moment l'âge est fixé à 60 ans) car il remplissait les conditions prévues par la CCT lorsque celle-ci prévoyait 59 ans.

2.3 Condition de carrière

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

- Soit 20 ans de travail de nuit (CCT 46) ;
- 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 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.

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 1^{er} 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 1er 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 du CNT et d'une convention collective sectorielle

Droit au RCC

Pour pouvoir bénéficier d'un régime de RCC métier lourd à 59 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. C'est l'objet de la CCT n° 130 pour la période 2019-2020 et de la CCT n°138 pour les 6 premiers mois de 2021.



En outre, le régime doit être prévu par une CCT conclue au niveau de la commission paritaire dont relève l'employeur du travailleur licencié³. Tant qu'une CCT sectorielle n'est pas conclue pour prévoir ce régime, le RCC ne peut être accordé à partir du 1^{er} janvier 2019.

CCT cadre - âge

A côté de la CCT qui ouvre le droit au régime, nous avons également conclu une CCT cadre. Il s'agit de la CCT n°131. Cette CCT cadre n'était pas nécessaire pour assurer le maintien de l'âge à 59 ans puisqu'il s'agit de l'âge prévu par l'AR.

Néanmoins, l'existence d'une CCT cadre était une condition nécessaire pour que le chômeur en RCC puisse demander une dispense de disponibilité (adaptée). La CCT cadre ne suffit cependant pas; pour bénéficier d'une dispense, une CCT de secteur doit encore être conclue et se référer explicitement à la CCT n° 131 du CNT.

Pour plus de détails concernant la dispense de disponibilité, nous renvoyons le lecteur au point 7, ci-après.

2.5 Evolution future de la condition d'âge

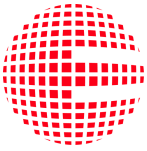
Il est prévu que la condition d'âge sera portée à 60 ans dès le 1^{er} juillet 2021. Ceci signifie que les partenaires sociaux au CNT ne concluront plus de convention collective de travail à un âge inférieur à 60 ans.

L'engagement des partenaires sociaux va donc plus loin que ce que l'AR nous imposait. En effet, dans l'AR aucune date pour un relèvement à 60 ans n'avait été prévue et le Gouvernement n'avait pas non plus usé de ses prérogatives pour relever l'âge à 60 ans.

En guise de compromis, nous avons accepté de maintenir un droit au RCC métiers lourds à 59 ans jusqu'au 30 juin 2021 (CCT n°138 du CNT). La CCT est conclue pour une durée de 6 mois. Les secteurs ne peuvent donc pas conclure une CCT droit pour une durée plus longue. La prolongation éventuelle du régime (mais à 60 ans minimum) est subordonnée à un prochain accord entre partenaires sociaux (AIP 2021-2022).

Une CCT cadre a parallèlement été conclue pour la période 2021-2022. Cette CCT cadre couvre une période de 2 ans, car il ne s'agit pas de créer le droit au régime de RCC (le droit découle de la CCT n°139 et de la CCT sectorielle), mais de permettre aux travailleurs qui sont partis en RCC dans ce régime de bénéficier de la possibilité de demander la dispense de disponibilité adaptée (voir ci-dessous, point 7). Il nous a paru logique que tous les travailleurs qui sont licenciés sous couvert de la même CCT puissent bénéficier des mêmes droits,

³ 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.



et ce quel que soit la date d'expiration du délai de préavis (avant ou après le 30 juin 2021). Ce faisant, nous évitons de nombreuses discussions sur le terrain.

L'existence de cette CCT cadre ne préjuge en rien de l'éventuel maintien du régime de RCC (droit) au-delà du 1^{er} juillet 2021.

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

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.

3 Métiers lourds – régime résiduaire (59/35)

Un régime métier lourd à 59 ans avec 35 ans de carrière est maintenu à titre résiduaire. Comme pour les autres régimes de RCC individuels dérogatoires, l'âge sera porté à 60 ans le 1^{er} juillet 2021.

Le maintien d'un régime résiduaire avait été concédé aux syndicats par le Gouvernement lors de la réforme du régime en 2014. Il est 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 avec 35 ans de carrière peut être introduit même en l'absence d'une CCT du CNT (ou d'un AIP).

La notion de métiers lourds est en revanche plus restrictive que dans le régime 59/33.

3.1 Références réglementaires

- Article 3, §3, AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise ;
- CCT n°132 du 23 avril 2019 fixant, à titre interprofessionnel pour 2019-2020, 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 ;
- CCT n°140 du 23 avril 2019 fixant, à titre interprofessionnel pour 2021-2022, 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 ;
- CCT n°143 du 23 avril 2019 fixant 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 (période à.p.d. 01.07.2021).



3.2 Condition d'âge

La condition d'âge est fixée à 59 ans. Cet âge sera porté à 60 ans à partir du 1^{er} juillet 2021.

La condition d'âge doit être remplie pendant la période de validité de la CCT qui prévoit cette condition d'âge et à la fin du contrat de travail.

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, cf. supra) durant les 10 ou 15 dernières années de carrière.

3.4 Existence d'une convention collective de secteur ou d'entreprise

Droit au régime

Pour pouvoir bénéficier d'un régime de RCC métier lourd à 59 ans avec 35 ans de carrière, une CCT d'entreprise ou de secteur est requise.

Une CCT du CNT n'est pas requise.

CCT cadre - âge

Nous avons conclu une CCT cadre. Il s'agit de la CCT n°132. Cette CCT cadre n'était pas nécessaire pour assurer le maintien de l'âge à 59 ans puisqu'il s'agit de l'âge prévu par l'AR.

Néanmoins, l'existence d'une CCT cadre est une condition nécessaire pour que le chômeur en RCC puisse demander une dispense de disponibilité (adaptée). La CCT cadre ne suffit pas; pour bénéficier d'une dispense, une CCT de secteur soit se référer explicitement à la CCT n° 132 du CNT.

Si la CCT sectorielle ne se réfère pas explicitement à la CCT 132, le chômeur en RCC doit rester disponible (disponibilité adaptée) jusqu'à 65 ans.

3.5 Evolution future de la condition d'âge

Il est prévu que la condition d'âge sera portée à 60 ans dès le 1^{er} juillet 2021. Puisque le régime résiduaire n'est pas prévu par une CCT d'une CNT et que l'AR prévoit une condition d'âge de 59 ans minimum, nous n'avons aucune garantie que ce relèvement d'âge serait effectivement appliqué.

Pour cette raison, nous avons décidé de conclure la CCT n°143 du CNT qui a pour effet d'empêcher les secteurs et les entreprises de conclure des CCT à un âge inférieur à 60 ans (hiérarchie des sources de droit). Ceci signifie concrètement que si les secteurs et/ou les entreprises souhaitent prolonger le



régime au-delà du 30 juin 2021, ils ne pourront le faire que si la condition d'âge est portée à 60 ans.

L'objectif ne peut être de conclure de telles conventions en 2019. Ces conventions concernent la période biannuelle suivante.

Une CCT cadre a également été conclue pour la période 2021-2022. La CCT n° 140 cadre couvre une période de 2 ans, car il ne s'agit pas ici de créer un droit au RCC, mais de permettre aux travailleurs qui sont partis en RCC à 59 ans de bénéficier de la possibilité de demander la dispense de disponibilité adaptée. Il nous a paru logique que tous les travailleurs qui sont licenciés sous couvert de la même CCT puissent bénéficier des mêmes droits, et ce quel que soit la date d'expiration du délai de préavis (avant ou après le 30 juin 2021).

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.

4 Problèmes physiques graves (58/35)

4.1 Références réglementaires

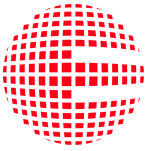
- Article 3, §6 AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise ;
- CCT n°133 du 23 avril 2019 fixant les conditions d'octroi d'une indemnité complémentaire dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes 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.

4.2 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.



4.3 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.

4.4 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.

4.5 Existence d'une convention collective du CNT

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.

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

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

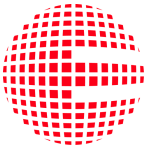
4.7 Remplacement

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.

5 Carrières longues 60/40

5.1 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° 134 du 23 avril 2019 instituant, pour 2019 et 2020, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue ;



- CCT n° 135 du 23 avril 2019 fixant à titre interprofessionnel, pour 2019-2020, 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 ;
- CCT n° 141 du 23 avril 2019 instituant, pour la période allant du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue ;
- CCT n° 142 du 23 avril 2019 fixant à titre interprofessionnel, pour 2021-2022, 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.

5.2 Condition d'âge

L'âge est fixé à 60 ans depuis le 1er janvier 2017 dans l'AR (art. 3,§7 de l'AR du 3 mai 2007). L'AR habilite cependant les partenaires sociaux à conclure un calendrier dérogatoire. En application de cette disposition, les partenaires sociaux ont conclu les CCT 135 et 142. En application de ces CCT, l'âge minimum est maintenu à 59 ans jusqu'au 30 juin 2021 puis sera porté à 60 ans le 1^{er} juillet 2021.

La condition d'âge doit être remplie durant la période de validité de la convention qui prévoit cet âge et au plus tard à la fin du contrat de travail.

5.3 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.

5.4 Existence d'une convention collective du CNT

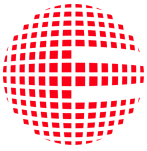
Droit au régime

Ce régime doit être prévu par une CCT du CNT. La CCT n° 134 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.

CCT cadre – âge

A côté de la CCT qui ouvre le droit au régime, nous avons également conclu une CCT cadre. Il s'agit de la CCT n°135.

Cette CCT cadre répond à 2 objectifs ; il s'agit d'une part de fixer l'âge minimum d'accès au régime à 59 ans (calendrier dérogatoire prévu dans l'AR de 2007) et



d'autre part, de faire en sorte que le chômeur en RCC puisse demander la dispense de disponibilité (adaptée).

Une CCT d'entreprise ou de secteur n'est pas requise pour ouvrir le droit au régime. Une CCT sectorielle est toutefois nécessaire pour « activer l'âge dérogatoire » (à défaut, le régime ne peut être octroyé à 59 ans) et pour permettre au chômeur en RCC de bénéficier d'une dispense de disponibilité. Si le secteur souhaite faire usage de ces possibilités, il doit nécessairement conclure une CCT qui se réfère explicitement à la CCT n° 135.

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

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

5.6 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.

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

6.1 Références réglementaires

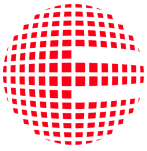
- Articles 14 à 19, AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise ;
- CCT n° 136 du 23 avril 2019 déterminant, pour 2019 et 2020, l'âge à partir duquel un régime de complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés dans une entreprise reconnue 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.

6.2 Condition d'âge

Les conditions d'âge minimum sont fixées dans l'AR.

- 58 ans en 2018
- 59 ans en 2019
- 60 ans en 2020



L'AR donne toutefois la possibilité aux partenaires sociaux de conclure un calendrier dérogatoire pour autant que l'âge de 60 ans soit atteint en 2020⁴.

Sur la base de cette disposition, les partenaires sociaux ont prévu le calendrier suivant :

- 58 ans pour les périodes de reconnaissance qui prennent cours entre le 01.01.2019 et le 30 décembre 2019
- 59 ans pour les périodes de reconnaissance qui prennent cours entre le 31 décembre 2019 et le 30 décembre 2020
- 60 ans pour les périodes de reconnaissance qui prennent cours à partir du 31 décembre 2020

Entreprises ayant annoncé un licenciement collectif :

Pour les périodes de reconnaissance qui prennent cours à partir du 01.01.2019, l'âge peut être abaissé jusqu'à 58 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.

Il n'est pas exclu que le Ministre accorde encore, en 2019, des reconnaissances avec un abaissement de l'âge à 56 ans. En effet, la période de reconnaissance coïncide avec le moment de l'annonce du licenciement collectif. Si cette date se situe en 2018, l'entreprise peut encore solliciter, en 2019, une demande d'abaissement à 56 ans.

La CCT d'entreprise doit se référer explicitement à la CCT du CNT qui prévoit cette condition d'âge.

Autres hypothèses :

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.

La reconnaissance comme entreprise en difficulté est octroyée pour une période de 1 an.

6.3 Condition d'ancienneté

La condition d'ancienneté est inchangée.

⁴ On remarquera que contrairement à ce qui est prévu pour les régimes des carrières longues et des métiers lourds, une date butoir était fixée dans l'AR.



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.

6.4 Existence d'une convention collective d'entreprise

Le régime de RCC dans les entreprises reconnues en restructuration ou en difficulté est basé sur une CCT d'entreprise.

6.5 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.

6.6 Remplacement

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

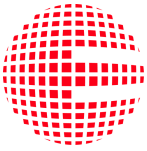
7 Disponibilité

Les travailleurs licenciés dans le cadre d'un RCC doivent restés disponibles sur le marché de l'emploi. Il s'agit d'un régime de disponibilité adaptée.

L'AR 2007 a toutefois mis en place un mécanisme de dispense de disponibilité. Cette dispense de disponibilité n'est jamais accordée d'office et doit toujours être demandée par le chômeur.

Sauf pour le régime général (CCT 17) et le régime à 58 avec problèmes physiques graves, la dispense est subordonnée au respect de 2 conditions préalables:

- Une CCT est conclue au niveau du CNT (ce sont les CCT cadre mentionnées ci-dessus) ;
- Une CCT de secteur a été conclue qui se réfère à la CCT cadre du CNT correspondante.



Ensuite, le travailleur doit remplir les conditions d'âge et d'ancienneté requises. Ces conditions diffèrent selon le régime de RCC :

7.1 Régime général

Le travailleur peut introduire une demande de dispense s'il peut démontrer 43 ans de passé de professionnel (ou s'il est âgé de 65 ans).

7.2 Régimes carrières longues et métiers lourds (33 ans et 35 ans de passé professionnel)

Le travailleur peut introduire une demande de dispense s'il est âgé de 62 ans ou s'il peut démontrer 42 ans de passé de professionnel.

7.3 Problèmes physiques graves (58/35)

Les chômeurs en RCC dans ce régime peuvent, sur demande, être dispensés de disponibilité, sans condition particulière.

7.4 Régime des entreprises reconnues en restructuration ou en difficulté

Pour la période du 1^{er} janvier 2019 au 30 décembre 2019, le travailleur doit être âgé de 62 ans ou démontrer 42 ans de passé de professionnel.

A partir du 31 décembre 2019, la demande de dispense ne sera possible qu'à 65 ans ou si le travailleur justifie de 43 ans de passé professionnel. ■