

## Le régime de chômage avec complément d'entreprise

*Sachant que les interlocuteurs sociaux accordent une grande importance au chômage avec complément d'entreprise (anciennement prépension) alors que le gouvernement souhaite établir des restrictions, comment se sont-ils accordés au fil du temps pour établir des mesures servant à dissuader les personnes concernées à prendre leur prépension sans pour autant éradiquer cette possibilité et quelles sont ces mesures ?*

Mémoire réalisé par

**Lauryanne Grolaux**

Promoteur(s)

**Pierre-Paul Van Gehuchten**

Année académique 2015-2016

**Master en droit**

---

## Plagiat et erreur méthodologique grave

---

Le plagiat entraîne l'application des articles 107 à 114 du Règlement général des études et des examens de l'Université.

Il y a lieu d'entendre par « plagiat », l'utilisation, quelle qu'en soit l'ampleur, le cas échéant par le biais d'une traduction, des idées ou énonciations d'un tiers, fussent-elles paraphrasées, de même que l'utilisation de représentations graphiques d'un tiers, sans que leur source ne soit mentionnée explicitement et distinctement au sein de la prestation réalisée par l'étudiant.

La reproduction littérale du passage d'une œuvre, même non soumise à droit d'auteur, requiert que l'extrait soit placé entre guillemets et que la citation soit immédiatement suivie de la référence exacte à la source mentionnée.

S'il y a eu plagiat, l'étudiant peut se voir infliger une sanction disciplinaire, en fonction de la gravité des faits. Toute constatation de tricherie et de plagiat opérée par le jury est communiquée au vice-recteur aux affaires étudiantes par le président du jury.

\* A ce sujet, voy. notamment <http://www.uclouvain.be/plagiat>.

## **Remerciements**

Je tiens à adresser mes plus sincères remerciements à mon promoteur, Monsieur Pierre-Paul Van Gehuchten, qui tout au long de la rédaction de mon mémoire, m'a soutenue et aidée, en me témoignant sa confiance.

## Table des matières

Introduction générale.....	8
Partie I : Le régime de chômage avec complément d'entreprise : <i>qu'est-ce que c'est ?</i> .....	12
Chapitre I : Définition et droit au complément d'entreprise.....	12
Section 1 : Définition.....	12
Section 2 : Droit au complément d'entreprise .....	13
Sous-section 1 : Champ d'application de la convention collective de travail (C.C.T.) n°17 .....	13
Sous-section 2 : Ayants droit au complément d'entreprise .....	15
Chapitre II : La procédure de licenciement .....	18
Section 1 : La concertation .....	18
Sous-section 1 : La concertation collective .....	18
Sous-section 2 : La concertation individuelle.....	18
Sous-section 3 : Conséquences en cas d'absence de procédure de concertation.....	19
Section 2 : Notification et durée du délai de préavis .....	20
Sous-section 1 : La notification du préavis .....	20
Sous-section 2 : Durée du délai de préavis.....	20
Chapitre III : Le complément d'entreprise .....	21
Section 1 : Le montant du complément d'entreprise .....	21
Section 2 : L'adaptation du montant du complément d'entreprise.....	22
Section 3 : Débiteur du complément d'entreprise .....	23
Sous-section 1 : L'employeur.....	23
Sous-section 2 : Intervention du Fonds de fermeture d'entreprises.....	24
Chapitre IV : Les obligations du chômeur avec complément d'entreprise.....	25
Section 1 : Obligation de résidence en Belgique .....	25
Section 2 : Obligation de rester dans le régime jusqu'à l'âge de 65 ans .....	26
Section 3 : Disponibilité adaptée sur le marché de l'emploi .....	27
Sous-section 1 : Régime avant la réforme : Inscription comme demandeur d'emploi et disponibilité sur le marché de l'emploi .....	27
Sous-section 2 : Régime après la réforme : Disponibilité adaptée sur le marché de l'emploi .....	28
Partie II : La prépension de 1974 à nos jours .....	31
Chapitre I : Les origines de la prépension .....	31
Section 1 : Convention collective de travail n°17 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement.....	31
Sous-section 1 : Genèse.....	31
Sous-section 2 : Signature de la convention.....	31

Sous-section 3 : Contenu de la convention.....	32
Section 2 : Arrêté royal du 19 février 1975 relatif au droit aux allocations de chômage des travailleurs licenciés .....	34
Chapitre II : Premières restrictions apportées au régime (1982-1990).....	35
Section 1 : L'accord interprofessionnel du 18 novembre 1988.....	35
Section 2 : L'évolution conventionnelle.....	36
Sous-section 1 : Convention collective de travail n°17 <i>novies</i> (7 juin 1983).....	36
Sous-section 2 : Convention collective de travail n°44 (21 mars 1989).....	37
Section 3 : L'évolution réglementaire .....	37
Sous-section 1 : L'âge d'accès au régime de prépension .....	37
Sous-section 2 : Le taux de l'allocation de chômage .....	39
Sous-section 3 : Condition d'ancienneté .....	40
Sous-section 4 : Activités autorisées .....	40
Sous-section 5 : Durée des conventions collectives de travail .....	41
Sous-section 6 : Régime spécial accordé à certains travailleurs.....	41
Sous-section 7 : Retenue sociale à charge du travailleur.....	42
Sous-section 8 : Retenue sociale à charge de l'employeur : La cotisation capitative en faveur de l'O.N.P.....	42
Chapitre III : Modifications nouvelles (1990-2004).....	43
Section 1 : Evolution conventionnelle et accords interprofessionnels .....	43
Sous-section 1 : Accord interprofessionnel du 27 novembre 1990 prolongeant la C.C.T. n°44 .....	43
Sous-section 2 : Accord interprofessionnel du 7 décembre 1994.....	43
Sous-section 3 : C.C.T. n°17 <i>duodevicies</i> du 26 juillet 1994 et C.C.T. n°17 <i>vicies</i> du 17 décembre 1997 .....	44
Sous-section 4 : Accord interprofessionnel du 8 décembre 1998.....	44
Sous-section 5 : Adoption de conventions collectives de travail provisoires.....	45
Sous-section 6 : L'instauration d'un régime de prépension à mi-temps.....	46
Sous-section 7 : Accord interprofessionnel du 22 décembre 2000.....	47
Sous-section 8 : Convention collective de travail n°17 <i>vicies quater</i> du 19 décembre 2001 .....	47
Sous-section 9 : Accord interprofessionnel du 17 janvier 2003 .....	47
Sous-section 10 : Convention collective de travail n°17 <i>vicies sexies</i> du 7 octobre 2003 .....	48
Section 2 : Evolution réglementaire et législative .....	48
Sous-section 1 : Condition d'âge.....	48
Sous-section 2 : Condition d'ancienneté .....	49
Sous-section 3 : Obligation de remplacement .....	50
Sous-section 4 : Taux de l'allocation de chômage .....	50

Sous-section 5 : Travail autorisé .....	51
Sous-section 6 : Retenue sur le montant des prépensions .....	51
Sous-section 7 : Cotisation capitative en faveur de l'O.N.P.....	53
Sous-section 8 : Cotisation patronale spéciale en faveur de l'O.N.Em. ....	53
Sous-section 9 : Cotisations patronales compensatoires particulières.....	54
Sous-section 10 : Régimes temporaires.....	55
Chapitre IV : Période 2004-2011 : Le Pacte de solidarité entre les générations .....	56
Section 1 : Loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations .....	56
Sous-section 1 : Genèse de la loi .....	56
Sous-section 2 : Contenu de la loi .....	56
Section 2 : Evolution règlementaire et législative .....	57
Sous-section 1 : L'arrêté royal du 3 mai 2007.....	57
Sous-section 2: Cotisations et retenues : Loi du 27 décembre 2006 et arrêté royal du 29 mars 2010 portant exécution du Chapitre 6 du Titre XI de la loi du 27 décembre 2006 .....	59
Section 3 : Evolution conventionnelle et accords interprofessionnels .....	61
Sous-section 1 : La C.C.T. n°17 <i>tricies</i> .....	61
Sous-section 2 : Les C.C.T. n°86 (21 décembre 2005), 93 (20 décembre 2007) et 97 (20 février 2009) .....	62
Sous-section 3 : Accord interprofessionnel du 2 février 2007 .....	62
Sous-section 4 : La C.C.T. n°91 (20 décembre 2007).....	63
Sous-section 5 : Les C.C.T. n°92 (20 décembre 2007) et 96 (20 février 2009) .....	63
Sous-section 6 : Accord interprofessionnel du 22 décembre 2008.....	64
Chapitre V : Période 2011-2014 : Gouvernement Di Rupo et la réforme des fins de carrière.....	64
Section 1 : Réforme concernant les conditions d'accès liées à l'âge et à l'ancienneté .....	65
Section 2 : Le régime du cliquet.....	65
Section 3 : Les régimes dérogatoires aux conditions d'accès liées à l'âge et à l'ancienneté .....	67
Sous-section 1 : Régime à 58 ans pour les carrières longues .....	67
Sous-section 2 : Régime à 58 ans pour les métiers lourds.....	68
Sous-section 3 : Entreprise en difficulté ou en restructuration.....	68
Sous-section 4 : Régimes prolongés.....	69
Section 4 : Augmentation des cotisations patronales .....	70
Section 5 : Le remplacement du chômeur avec complément d'entreprise .....	71
Chapitre VI : Période 2014-2016 : La réforme des fins de carrière menée par le gouvernement Michel.....	73
Section 1 : Les conditions d'âge et d'ancienneté.....	73
Sous-section 1 : Nouvelle règle et mesures transitoires (Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, art. 2, §1 <sup>er</sup> – Arrêté royal du 30 décembre 2014 modifiant	

l'Arrêté royal du 3 mai 2007, art. 16, §2 et C.C.T. n°17 <i>tricies sexies</i> du 27 avril 2015 modifiant la C.C.T. n°17) .....	73
Sous-section 2 : Dérogations (Arrêté royal du 3 mai 2007, art. 3, §§1 <sup>er</sup> à 7 et art. 18, §7 – Arrêté royal du 30 décembre 2014, art. 10, 11 et 16 et C.C.T. n°111 à 117 du C.N.T.) .....	75
Section 2 : Le statut du chômeur avec complément d'entreprise .....	83
Sous-section 1 : Disponibilité sur le marché de l'emploi .....	84
Sous-section 2 : Obligation de résidence en Belgique (A.R. du 25 nov. 1991, art. 66 et 89/1) .....	85
Partie III : Le régime de chômage avec complément d'entreprise : « interlocuteurs sociaux vs. gouvernement » .....	86
Chapitre I : L'accord interprofessionnel du 18 novembre 1988.....	86
Section 1 : Contexte de l'accord interprofessionnel du 18 novembre 1988 .....	87
Section 2 : Conclusion de l'accord interprofessionnel du 18 novembre 1988 .....	89
Section 3 : La mise en œuvre de l'accord interprofessionnel du 18 novembre 1988 .....	91
Section 4 : « Post » accord interprofessionnel du 18 novembre 1988 : que se passe t-il ensuite ? .....	92
Chapitre II : Le Pacte de solidarité entre les générations .....	96
Section 1 : Contexte et conclusion du Pacte de solidarité entre les générations .....	96
Section 2 : Le Pacte de solidarité entre les générations.....	104
Section 3 : Exécution du Pacte de solidarité entre les générations et réformes postérieures.....	105
Chapitre III : Le gouvernement Di Rupo et la réforme des fins de carrière .....	108
Section 1 : Contexte de la réforme .....	108
Sous-section 1 : L'échec de la négociation de l'accord interprofessionnel 2011-2012.....	108
Sous-section 2 : Le gouvernement Di Rupo et la réforme des fins de carrière .....	110
Section 2 : La réforme des fins de carrière et dispositions postérieures.....	114
Chapitre IV : La réforme des fins de carrière menée par le gouvernement Michel .....	116
Section 1 : Contexte de la réforme .....	116
Section 2 : Mise en œuvre de la réforme des fins de carrière.....	122
Conclusion.....	126
Annexe .....	131
Bibliographie.....	146

## Introduction générale

La prépension, un régime purement conventionnel ? A l'origine, création des interlocuteurs sociaux, la prépension ne se retrouve-t-elle pas dorénavant entre les mains du gouvernement ? L'autonomie conventionnelle consacrée par le droit belge, est-elle mise à mal ? Pouvons-nous parler de tripartisme ou restons-nous dans un système de bipartisme ? Toutes ces questions auxquelles nous allons tenter de répondre, sont sans nul doute à notre sens, non dénuées de pertinence.

Le régime de prépension est créé dès 1974 par convention collective de travail et permet à un travailleur âgé licencié, d'obtenir une indemnité complémentaire en supplément aux allocations de chômage de la part de son dernier employeur.<sup>1</sup> Au départ, le gouvernement se « plie » tout simplement au régime tel qu'il est établi par les interlocuteurs sociaux. Toutefois, le régime devenant de plus en plus onéreux pour la sécurité sociale suite à son succès grandissant<sup>2</sup>, le gouvernement commence à restreindre par le biais de diverses mesures comme le durcissement des conditions d'accès au régime ou encore l'imposition de retenues ou de cotisations sociales, l'accès à la prépension.

Tout l'intérêt de notre question de recherche est alors de comprendre comment le régime de prépension conventionnelle devenant le régime de chômage avec complément d'entreprise, parvient-il à survivre avec un gouvernement tendant à le rendre de moins en moins attractif et d'analyser les relations entretenues entre les interlocuteurs sociaux et le gouvernement à ce sujet. Dans ce cadre, nous allons tenter de recenser toutes les mesures prises d'une part, par les interlocuteurs sociaux et d'autre part, par le gouvernement.

Il est néanmoins important de noter qu'il existe une seconde raison à ce comportement réticent du gouvernement vis-à-vis du régime de prépension. En effet, outre le fait que le régime de prépension (devenu régime de chômage avec complément d'entreprise) devient de plus en plus onéreux pour la sécurité sociale, l'Etat belge est également tenu par les exigences du droit européen. Ainsi, la stratégie européenne pour l'emploi ayant vu le jour en 1997, bien que constituant de la *soft law*<sup>3</sup>, influence grandement le comportement du gouvernement, désormais convaincu qu'il faut décourager les personnes visées par le régime à se retirer du marché du travail prématurément.

---

<sup>1</sup> M. VERWILGHEN et C. WANTIEZ, *Initiation au droit social*, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 158.

<sup>2</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *C.H. CRISP*, 2012, n°2154-2155, p. 6 et O. GHENNE, « La prépension conventionnelle à temps plein », *Ors.*, 1997, p. 193.

<sup>3</sup> Voy. P. CRAIG, « La méthode ouverte de coordination », in *Traité de droit administratif européen* (sous la dir. de J.-B. AUBY et J. DUTHEIL DE LA ROCHÈRE), Bruxelles, Bruylant, 2014, pp. 375-379.

Mais qu'est-ce que cette stratégie européenne pour l'emploi ? En quoi consiste-t-elle ? La stratégie européenne pour l'emploi (SEE), est mise en place suite au Traité d'Amsterdam datant de 1997 créant un nouveau titre sur l'emploi<sup>4</sup>. C'est alors la première fois qu'une référence à l'emploi est faite de manière expresse parmi les objectifs généraux et les missions de l'Union<sup>5</sup>.

Suite à l'introduction du titre sur l'emploi, un nouveau point est ajouté à l'article 3 du TCE de l'époque, avec pour objectif d'inclure un nouvel instrument consistant en la promotion de la coordination entre les politiques de l'emploi des différents Etats membres. On assiste dès lors à l'élaboration d'une stratégie coordonnée pour l'emploi mise sur pied suite à la coopération mixte entre les Etats et les institutions communautaires (ancien art. 125 TCE – actuel art. 145 TFUE)<sup>6</sup>.

La stratégie européenne pour l'emploi constitue un cadre communautaire de référence pour les politiques nationales et utilise la « méthode ouverte de coordination » (MOC)<sup>7</sup> permettant aux Etats membres de partager les informations, de discuter et de coordonner leur politique de l'emploi<sup>8</sup>.

Elle est à ce jour, mise en œuvre dans le cadre du semestre européen. Chaque année, des lignes directrices présentant les priorités et objectifs communs pour les politiques nationales de l'emploi sont proposées par la Commission, convenues par les Etats membres et approuvées par le Conseil de l'Union européenne. Ensuite, un rapport conjoint sur l'emploi est établi par le Conseil de l'UE et se fonde sur une étude de la situation de l'emploi en Europe, sur la mise en œuvre des lignes directrices ainsi que sur une analyse du tableau de bord d'indicateurs en matière sociale et de l'emploi. Ledit rapport conjoint sur l'emploi est alors suivi des programmes nationaux de réforme présentés par les Etats membres et ensuite analysés par la Commission ayant pour mission de vérifier si ces programmes sont conformes à la stratégie « Europe 20-20 », que nous aborderons par la suite. Enfin, sur base de l'évaluation effectuée sur les programmes nationaux de réforme, la Commission publie

---

<sup>4</sup>J. GOETSCHY et P. POCHET, « Regards croisés sur la stratégie européenne pour l'emploi », in *Le nouveau modèle européen* (sous la dir. de P. MAGNETTE et E. REMACLE), vol. 2, coll. Institut d'études européennes, Bruxelles, Editions de l'Université de Bruxelles, 2000, p. 79 ; P. POCHET, « La stratégie européenne pour l'emploi : une étape dans la construction sociale de l'Europe », in *L'Europe en voie de Constitution : Pour un bilan critique des travaux de la Convention* (sous la dir. de O. BEAUD, A. LECHEVALIER, I. PERNICE et S. STRUDEL), Bruxelles, Bruylant, 2004, p. 575 ; T. MOULAERT, « La fin de carrière : des politiques en débat », *C.H. CRISP*, 2005/17, n°1882, p. 19 et A. ILIOPOULOU, « La méthode ouverte de coordination : un nouveau mode de gouvernance dans l'Union européenne », *C.D.E.*, 2006/3-4, p. 322.

<sup>5</sup>M. FALLON et H. LECLERCQ, « Vers une dimension nouvelle du marché intérieur plus proche du citoyen ? », in *Le Traité d'Amsterdam : espoirs et déceptions* (sous la dir. de Y. LEJEUNE), coll. Institut d'études européennes, Bruxelles, Bruylant, 1998, p. 300.

<sup>6</sup>*Ibid.*, pp. 300 et 301.

<sup>7</sup>Pour plus de précisions à ce sujet voy. A. ILIOPOULOU, « La méthode ouverte de coordination : un nouveau mode de gouvernance dans l'Union européenne », *op. cit.*, pp. 315-341.

<sup>8</sup>T. MOULAERT et D. LEONARD, « Le vieillissement actif sur la scène européenne », *C.H. CRISP*, 2011, n°2105, p. 17.

un certain nombre de rapports servant à analyser les politiques économiques de chaque Etat membre et formule des recommandations<sup>9</sup>.

Notons qu'il existe depuis 2000, un Comité de l'emploi constitué principalement de représentants des Etats membres et de membres de la Commission, chargé notamment de conseiller les ministres de l'emploi et des affaires sociales se réunissant au sein d'une autre instance qui se trouve être le Conseil « Emploi et affaires sociales »<sup>10</sup>. Nous ne jugeons pas nécessaire de développer plus amplement ce point de matière.

En ce qui concerne plus précisément les travailleurs âgés, on retrouve dès 1999, une ligne directrice (n°4) visant explicitement la prolongation de la vie active<sup>11</sup>. Mais c'est en mars 2001 lors du Sommet de Stockholm, qu'un accord sur des objectifs quantitatifs globaux de la politique de l'emploi à atteindre pour 2010 (stratégie de Lisbonne) voit le jour évoquant un taux d'emploi de 50% chez les travailleurs âgés de plus de 55 ans<sup>12</sup>. Notons que la Belgique se trouve occuper la dernière place par rapport à cet indicateur...<sup>13</sup> Par la suite, on ne va cesser de promouvoir le vieillissement actif en demandant aux Etats membres qu'ils éliminent « *les incitations à un départ prématuré du marché du travail, notamment en réformant les systèmes de retraite anticipée et en veillant à ce qu'il soit financièrement avantageux de rester actif sur le marché du travail, ainsi qu'en encourageant les employeurs à faire appel à des travailleurs plus âgés* »<sup>14</sup>. En 2010, la stratégie « Europe 2020 » remplace l'objectif de 50% fixé par la stratégie de Lisbonne et le porte à 75% de la population âgée de 20 à 64 ans en emploi. Par ailleurs, elle souligne l'importance et la nécessité d'une plus grande participation des travailleurs âgés au marché du travail<sup>15</sup>. Enfin, toujours dans le cadre de la stratégie « Europe 2020 », la ligne directrice n°6 datant de 2015, précise que les Etats membres doivent mettre

---

<sup>9</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=fr>, consulté le 14 juillet 2016.

<sup>10</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=fr>, consulté le 14 juillet 2016 ; C. DEGRYSE et P. POCHET, « La nouvelle stratégie européenne pour l'emploi », *R.B.S.S.*, 2003, p. 584 et P. POCHET, « La stratégie européenne pour l'emploi : une étape dans la construction sociale de l'Europe », *op. cit.*, in *L'Europe en voie de Constitution : Pour un bilan critique des travaux de la Convention*, *loc. cit.*, p. 578.

<sup>11</sup> T. MOULAERT, « La fin de carrière : des politiques en débat », *op. cit.*, p. 20 et T. MOULAERT et D. LEONARD, « Le vieillissement actif sur la scène européenne », *op. cit.*, pp. 18 et 19.

<sup>12</sup> C. DEGRYSE et P. POCHET, « La nouvelle stratégie européenne pour l'emploi », *op. cit.*, pp. 583 et 584 ; A. WALKER, « Le vieillissement actif : historique, potentialités et obstacles », *R.B.S.S.*, 2012, liv. 3, p. 488 et P. VENDRAMIN et G. VALENDUC, « Le vieillissement au travail », *C.H. CRISP*, 2013/20, n°2185, p. 7.

<sup>13</sup> T. MOULAERT, « La fin de carrière : des politiques en débat », *op. cit.*, p. 21.

<sup>14</sup> Décision du Conseil du 22 juillet 2003 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres, *J.O.U.E.*, L 197/13, du 5 août 2003, pp. 0013-0021.

<sup>15</sup> T. MOULAERT et D. LEONARD, « Le vieillissement actif sur la scène européenne », *op. cit.*, p. 5.

en œuvre « *des stratégies en faveur du vieillissement actif permettant de prolonger la vie active* »<sup>16</sup>. Nous attendons à ce jour, les nouvelles lignes directrices pour 2016<sup>17</sup>.

De ces objectifs, ressort alors l'idée de « vieillissement actif en emploi »<sup>18</sup>. Ils reflètent une double inquiétude qui est d'une part, une diminution de la taille et un vieillissement de la population active augmentant fortement les dépenses de la sécurité sociale qui pèseraient alors sur un nombre restreint de travailleurs et d'autre part, des pénuries de main-d'œuvre qualifiée suite au départ anticipé des travailleurs plus âgés<sup>19</sup>.

Revenons à présent au sujet qui nous intéresse, le régime de chômage avec complément d'entreprise (R.C.C.) en Belgique. Nous pouvons alors nous demander comment un Etat comme la Belgique censé respecter l'autonomie conventionnelle, peut-il respecter par ailleurs la stratégie européenne pour l'emploi (SEE) ? En effet, comme nous l'avons abordé, la SEE, tend à atteindre un niveau de plus en plus élevé de travailleurs âgés maintenus sur le marché du travail tandis que les interlocuteurs sociaux belges tiennent énormément au R.C.C. Dès lors, comment le gouvernement belge procède-t-il ? Impose-t-il des mesures au détriment de ce qu'en pensent les interlocuteurs sociaux afin de respecter la SEE ? Nous allons également tenter de répondre à ces questions au travers de ce mémoire.

Nous commencerons par une première partie introduisant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Ensuite, lors d'une seconde partie, nous relaterons l'historique du régime. Enfin, nous terminerons par une troisième partie comprenant une analyse plus approfondie de certaines périodes ayant marqué l'évolution du régime de chômage avec complément d'entreprise afin de comprendre les relations qu'entretiennent le gouvernement et les interlocuteurs sociaux à ce sujet et alors de tenter de répondre aux questions que nous nous posons dans le cadre de ce mémoire.

---

<sup>16</sup> Décision (UE) 2015/1848 du Conseil du 5 octobre 2015 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres pour 2015, *J.O.U.E.*, L 268/28, du 15 octobre 2015, pp. 28-32.

<sup>17</sup> Une proposition de décision du Conseil datant du 15 février 2016 énonce : « *Les lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres, figurant à l'annexe de la décision du Conseil du 5 octobre 2015 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres sont maintenues en 2016 et doivent être prises en compte par les États membres dans leurs politiques de l'emploi* » (Proposition de décision du Conseil relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres, *C.O.M.* (2016) 71 final).

<sup>18</sup> T. MOULAERT et D. LEONARD, « Le vieillissement actif sur la scène européenne », *op. cit.*, p. 13.

<sup>19</sup> T. MOULAERT et D. LEONARD, « Le vieillissement actif sur la scène européenne », *op. cit.*, pp. 9 et 10.

## Partie I : Le régime de chômage avec complément d'entreprise : qu'est-ce que c'est ?

### Chapitre I : Définition et droit au complément d'entreprise

#### Section 1 : Définition

Le régime de chômage avec complément d'entreprise (dit R.C.C.) est le régime permettant à un travailleur âgé licencié non seulement d'avoir droit aux allocations de chômage mais également à une indemnité complémentaire mise à charge de son dernier employeur<sup>20</sup>. L'indemnité en question est dénommée « complément d'entreprise »<sup>21</sup>.

Le R.C.C. était, autrefois connu sous le nom de « prépension ». Le législateur de 2012 a voulu, en changeant l'intitulé du régime, marquer la différence entre le régime de pension et de chômage car, effectivement, le régime de prépension se rapproche, en réalité, d'autant plus d'un régime de chômage que de pension<sup>22</sup>.

A l'origine, ce régime a vocation à être limité dans le temps. En effet, ce statut de « *chômeur privilégié* » n'est qu'une étape par laquelle le bénéficiaire du chômage avec complément d'entreprise devra passer afin de bénéficier de sa pension de retraite<sup>23</sup>. Toutefois, les choses étant en train d'évoluer, on a tendance à ne plus considérer le chômage avec complément d'entreprise comme l'étape ultime avant la pension mais bien comme un régime de chômage ordinaire avec toutes les conséquences que cela implique comme depuis peu, l'obligation de disponibilité adaptée.

Deux sources de droit caractérisent le régime de chômage avec complément d'entreprise. La première source de ce régime consiste en un volet conventionnel c'est-à-dire en une convention

---

<sup>20</sup> S. WINTGENS, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ou la « prépension » nouvelle génération », in *Le droit social en chantier(s)* (sous la dir. de E. PLASSCHAERT et O. RIJCKAERT), coll. de la Conférence du Jeune Barreau de Bruxelles, Bruxelles, Larcier, 2012, p. 200 ; B. MOLLET, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise*, Waterloo, Kluwer, 2015, p. 1, n°1 ; B. MOLLET, A. DEBRULLE et P. DE MARCHI, *Le chômage avec complément d'entreprise et les alternatives à la fin de carrière*, Waterloo, Kluwer, 2015, p. 25, n°10 et J. HERMAN, « De verjaring en het conventioneel brugpensioen », *Or.*, 1993, p. 247.

<sup>21</sup> B. MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, Waterloo, Kluwer, 2013, p. 21, n°10 ; N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, Limal, Anthemis, 2016, p. 1 ; B. MOLLET, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise*, loc. cit., p. 1, n°1 et B. MOLLET, A. DEBRULLE ; P. DE MARCHI, *Le chômage avec complément d'entreprise et les alternatives à la fin de carrière*, loc. cit., p. 25, n°10 et M. VERWILGHEN et C. WANTIEZ, *Initiation au droit social*, loc. cit., p. 158.

<sup>22</sup> N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, loc. cit., p. 1 et S. BELLEMANS, « Brugpensioen wordt "werloosheid met bedrijfstoelag" », *VZW info*, 2011, afl. 2, pp. 5-6.

<sup>23</sup> K. DERICK, *Les départs anticipés à la retraite : régimes de prépension et de préretraite*, Bruxelles, De Boeck, 1990, p. 9, n°1.

collective de travail qu'elle soit conclue au niveau de l'entreprise, d'une commission paritaire ou encore au niveau interprofessionnel. Ces conventions ont pour objectif de déterminer les conditions d'octroi au complément d'entreprise<sup>24</sup>.

La première de ces conventions est la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974<sup>25</sup> instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement. Elle est d'ailleurs à l'origine du terme « prépension »<sup>26</sup>.

La seconde source consiste, elle, en un volet réglementaire qui aura pour objectif de déterminer les conditions que le travailleur devra remplir s'il souhaite bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise<sup>27</sup>.

## Section 2 : Droit au complément d'entreprise

### Sous-section 1 : Champ d'application de la convention collective de travail (C.C.T.) n°17

#### §1 : Employeurs

La convention collective de travail n°17 n'est applicable qu'aux employeurs du secteur privé ainsi visés par la loi du 5 décembre 1968 concernant les conventions collectives de travail et les commissions paritaires<sup>28</sup>.

Il existe une seule exception à cette règle prévue par l'article 16 de l'A.R. du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette exception concerne les organismes ayant fait l'objet d'un plan d'assainissement approuvé par le Conseil des ministres ou par l'autorité compétente. En effet, ces organismes, s'ils ont été reconnus et considérés comme étant des entreprises en restructuration par le ministre fédéral de l'Emploi et du Travail, peuvent licencier leurs

---

<sup>24</sup> B. MOLLET, A. DEBRULLE et P. DE MARCHI, *Le chômage avec complément d'entreprise et les alternatives à la fin de carrière*, loc. cit., p. 25, n°10.

<sup>25</sup> Convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, *M.B.*, 31 janvier 1975, p. 1055.

<sup>26</sup> N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, loc. cit., p. 1 et B. MOLLET, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise*, loc. cit., p. 1, n°1.

<sup>27</sup> B. MOLLET et F. ROBERT, *Prépension conventionnelle*, Waterloo, Kluwer, 2008, p. 25, n°10 ; B. MOLLET, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise et les alternatives à la fin de carrière*, loc. cit., pp. 1 et 2, n°1 et B. MOLLET, A. DEBRULLE et P. DE MARCHI, *Le chômage avec complément d'entreprise et les alternatives à la fin de carrière*, loc. cit., p. 25, n°10.

<sup>28</sup> B. MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, loc. cit., p. 240, n°85 ; N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, loc. cit., p. 5 ; B. MOLLET et F. ROBERT, *Prépension conventionnelle*, loc. cit., p. 63, n°1960 ; B. MOLLET, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise*, loc. cit., pp. 140 et 141, n°27 ; B. MOLLET, A. DEBRULLE et P. DE MARCHI, *Le chômage avec complément d'entreprise et les alternatives à la fin de carrière*, loc. cit., p. 91, n°270 et T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 12.

travailleurs engagés sous contrat de travail en se fondant sur le régime de chômage avec complément d'entreprise<sup>29</sup>.

Par ailleurs, la convention s'applique à l'ensemble des employeurs établis sur le territoire belge (art. 7, al. 1<sup>er</sup> de la loi du 5 décembre 1968)<sup>30</sup>.

## §2 : Travailleurs

La convention collective de travail n°17 est applicable à tout travailleur se trouvant dans les liens d'un contrat de travail ou d'emploi avec son employeur et ce, peu importe la nature du statut de celui-ci<sup>31</sup>. En effet, il peut très bien être employé, ouvrier, représentant de commerce, domestique ou encore travailleur à domicile<sup>32</sup>.

Le travailleur doit également avoir sa résidence principale en Belgique<sup>33</sup>. Néanmoins, une exception à cette règle est prévue depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2003. Ainsi, les travailleurs frontaliers et migrants ayant été occupés en Belgique et ayant leur résidence principale dans un Etat de l'Espace économique européen, peuvent, moyennant certaines conditions que nous n'approfondirons pas ici, bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise et ce, à charge de leur dernier employeur<sup>34</sup>.

---

<sup>29</sup> B. MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, loc. cit., p. 240, n°85 ; B. MOLLET et F. ROBERT, *Prépension conventionnelle*, loc. cit., p. 64, n°1960 ; B. MOLLET, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise*, loc. cit., 2015, p. 141, n°27 et B. MOLLET, A. DEBRULLE et P. DE MARCHI, *Le chômage avec complément d'entreprise et les alternatives à la fin de carrière*, loc. cit., p. 91, n°270.

<sup>30</sup> B. MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, loc. cit., p. 85, n°260 ; B. MOLLET et F. ROBERT, *Prépension conventionnelle*, loc. cit., p. 64, n°1980 ; N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, loc. cit., p. 5 ; B. MOLLET, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise*, loc. cit., p. 142, n°29 et B. MOLLET, A. DEBRULLE et P. DE MARCHI, *Le chômage avec complément d'entreprise et les alternatives à la fin de carrière*, loc. cit., p. 92, n°290.

<sup>31</sup> N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, loc. cit., p. 5 ; B. MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, loc. cit., p. 85, n°250 et B. MOLLET, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise*, loc. cit., p. 141, n°28.

<sup>32</sup> N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, loc. cit., p. 5 et T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 12.

<sup>33</sup> B. MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, loc. cit., p. 85, n°260 ; B. MOLLET et F. ROBERT, *Prépension conventionnelle*, loc. cit., p. 64, n°1980 ; N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, loc. cit., p. 5 ; B. MOLLET, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise*, loc. cit., p. 142, n°29 et B. MOLLET, A. DEBRULLE et P. DE MARCHI, *Le chômage avec complément d'entreprise et les alternatives à la fin de carrière*, loc. cit., p. 92, n°290.

<sup>34</sup> N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, loc. cit., p. 6 ; B. MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, loc. cit., pp. 85 et 86, n°260 ; B. MOLLET et F. ROBERT, *Prépension conventionnelle*, loc. cit., pp. 64 et 65, n°1980 ; B. MOLLET, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise*, loc. cit., p. 142, n°29 et M. COPPENS, *Manuel de droit social*, Gand, Story Publishers, 2010, p. 357.

## **Sous-section 2 : Ayants droit au complément d'entreprise**

Le travailleur aura droit au complément d'entreprise moyennant l'accomplissement de trois conditions<sup>35</sup>.

Premièrement, le travailleur devra avoir été licencié par son employeur. Cette condition sera remplie lorsque le licenciement s'effectuera dans le respect des dispositions légales, mais ne le sera pas, dans tous les cas où il s'agira d'un licenciement pour motif grave<sup>36</sup>. Certaines conventions sectorielles prévoient la possibilité pour le travailleur de demander son licenciement afin de bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise<sup>37</sup>. En revanche, le travailleur ne pourra contraindre son employeur à le licencier<sup>38</sup>.

Deuxièmement, il devra respecter une condition d'âge et d'ancienneté. Le travailleur devra pour bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise, avoir atteint l'âge de 62 ans et justifier d'un certain nombre d'années de carrière<sup>39</sup>. Ainsi, en 2016, un homme devra avoir atteint l'âge de 62 ans et justifier de 40 ans de carrière alors qu'une femme âgée de 62 ans devra justifier de 32 ans de carrière<sup>40</sup>. Nous arriverons progressivement à 40 ans de carrière pour les femmes en 2024<sup>41</sup>.

Toutefois, une convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise pourra autoriser un travailleur à bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise avant l'âge de 62 ans<sup>42</sup>. Notons tout de même que la limite d'âge ne pourra en aucun cas être inférieure à 60 ans. Plusieurs conditions devront alors être rencontrées. Ainsi, le licenciement devra être intervenu durant la période de validité de la convention collective de travail en question; cette convention collective de

---

<sup>35</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 12.

<sup>36</sup> N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, *loc. cit.*, p. 9 ; B. MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, *loc. cit.*, pp. 86 et 87, n°280 et 290 ; B. MOLLET, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise*, *loc. cit.*, p. 143, n°31 ; B. MOLLET, A. DEBRULLE et P. DE MARCHI, *Le chômage avec complément d'entreprise et les alternatives à la fin de carrière*, *loc. cit.*, p. 93, n°310 ; M. VERWILGHEN et C. WANTIEZ, *Initiation au droit social*, *loc. cit.*, p. 159 ; S. WINTGENS, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ou la « prépension » nouvelle génération », *op. cit.*, in *Le droit social en chantier(s)*, *loc. cit.*, p. 202 et C. WANTIEZ et A. RASNEUR, *Introduction au droit social*, 7<sup>ème</sup> éd., Bruxelles, Larcier, 2007, p. 155.

<sup>37</sup> B. MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, *loc. cit.*, pp. 86 et 87, n°280 et 290 ; B. MOLLET, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise*, *loc. cit.*, pp. 143 et 144, n°32 et B. MOLLET, A. DEBRULLE et P. DEMARCHI, *Le chômage avec complément d'entreprise et les alternatives à la fin de carrière*, *loc. cit.*, p. 93, n°320.

<sup>38</sup> Cour trav. Anvers, 7 mars 2002, *J.T.T.*, 2003, p. 180.

<sup>39</sup> M. VERWILGHEN et C. WANTIEZ, *Initiation au droit social*, *loc. cit.*, p. 158.

<sup>40</sup> <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=743#AutoAncher3>, consulté le 15 février 2016 et N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, *loc. cit.*, p. 30.

<sup>41</sup> N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, *loc. cit.*, p. 30.

<sup>42</sup> M. VERWILGHEN et C. WANTIEZ, *Initiation au droit social*, *loc. cit.*, p. 158.

travail devra être conclue avant le 1<sup>er</sup> juillet 2015 et être entrée en vigueur avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015 ; elle devra prévoir un âge minimum de 60 ans ; cette limite de 60 ans devra être atteinte au plus tard lors de la fin du contrat de travail et durant la période de validité de la convention collective de travail et enfin ; le travailleur devra avoir satisfait à la condition de carrière applicable lors de la fin du contrat de travail<sup>43</sup>.

Par ailleurs, il existe une autre manière de déroger à cette limite de 62 ans. En effet, dans certains cas, un travailleur âgé de 58 ans pourra alors bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise<sup>44</sup>.

Cela est notamment le cas pour les métiers lourds (35 ans de carrière professionnelle dont au moins 5 ans de métier lourd durant les 10 dernières années avant la fin du contrat de travail ou 7 ans de métier lourd durant les 15 dernières années précédant la fin du contrat de travail)<sup>45</sup> ; pour le travail de nuit, le secteur de la construction et de nouveaux, les métiers lourds (33 ans de carrière professionnelle avec soit au moins 20 ans dans un régime de travail contenant des prestations de nuit, soit une incapacité définitive confirmée par une attestation pour ce qui est du travailleur relevant du secteur de la construction ou encore, soit, 5 ou 7 ans de métier lourd durant les 10 ou les 15 dernières années)<sup>46</sup> ; pour les travailleurs relevant d'une branche d'activité dont la commission paritaire n'est pas instituée ou dont celle-ci ne fonctionne pas (33 ans de carrière professionnelle avec 20 ans de travail de nuit ou 5 ou 7 ans de métier lourd durant les 10 ou 15 dernières années)<sup>47</sup> ; pour les très longues carrières (passé professionnel de 40 ans)<sup>48</sup> et enfin ; pour les travailleurs moins valides ou ayant des problèmes physiques sérieux (moyennant un passé professionnel de 35 ans)<sup>49</sup>.

---

<sup>43</sup> <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=743#AutoAncher3>, consulté le 15 février 2016 ; N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, loc. cit., p. 31 ; B. MOLLET, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise*, loc. cit., p. 146, n°36 et B. MOLLET, A. DEBRULLE et P. DE MARCHI, *Le chômage avec complément d'entreprise et les alternatives à la fin de carrière*, loc. cit., pp. 94 et 95, n°360.

<sup>44</sup> <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=743#AutoAncher3>, consulté le 15 février 2016 et N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, loc. cit., pp. 33-44.

<sup>45</sup> On prévoit de porter l'âge à 60 ans et ce, probablement en date du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

<sup>46</sup> L'âge d'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise restera de 56 ans si et seulement si, le licenciement a eu lieu avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015, le travailleur a atteint l'âge de 56 ans au plus tard le 31 décembre 2014 et à la fin du contrat de travail, la condition de carrière qui est de 33 ans est acquise à la fin du contrat de travail ou si le travailleur a travaillé au moins 20 ans dans un régime de nuit ou dans le secteur de la construction avec une attestation d'incapacité définitive. En outre, il est prévu de relever l'âge d'accès à 60 ans et ce, probablement au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

<sup>47</sup> L'âge d'accès restera de 56 ans si le licenciement a eu lieu avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015, si le travailleur est âgé de 56 ans avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et à la fin du contrat de travail, s'il satisfait à la condition de carrière de 33 ans à la fin du contrat de travail et si le travailleur a au moins travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit.

<sup>48</sup> L'âge d'accès reste de 56 ans si le licenciement a eu lieu avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016, le travailleur est âgé de 56 ans avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et à la fin du contrat de travail et si la condition de carrière de 40 ans est satisfaite à la fin du contrat de travail. Il est prévu de déterminer l'âge d'accès à 60 ans dès le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

<sup>49</sup> <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=743#AutoAncher3>, consulté le 15 février 2016 et N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, loc. cit., pp. 33 à 45.

Auparavant, la limite d'âge qui était imposée était de 60 ans. Dès lors, pour les travailleurs licenciés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015 ayant atteint l'âge de 60 ans au plus tard le 31 décembre 2016 et à la fin du contrat de travail et justifiant de la condition de carrière applicable à la fin du contrat, cette limite d'âge pourra encore être appliquée<sup>50</sup>.

En ce qui concerne le moment où la limite d'âge doit être atteinte, lorsque l'employeur résilie le contrat moyennant un délai de préavis, le travailleur devra respecter la condition d'âge au moment où le délai de préavis sera effectivement arrivé à son terme. Néanmoins, lorsqu'il n'y a pas de respect d'un délai de préavis, nous prendrons en compte le moment où le contrat prendra effectivement fin<sup>51</sup>. Il devra en outre satisfaire à la condition d'âge pendant la période de validité de la convention collective de travail fixant le droit d'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise<sup>52</sup>.

Pour ce qui est de la condition d'ancienneté, celle-ci devra être atteinte au plus tard à la fin du contrat de travail<sup>53</sup>.

Enfin, le travailleur devra avoir droit aux allocations de chômage. Il devra ainsi respecter les conditions d'admissibilité et d'octroi aux allocations de chômage prévues par l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage<sup>54</sup>.

---

<sup>50</sup><http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=743#AutoAncher3>, consulté le 15 février 2016 ; N. WELLEMAN, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, loc. cit., p. 30 ; B. MOLLET, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise*, loc. cit., p. 145, n°36 et B. MOLLET, A. DEBRULLE et P. DE MARCHI, *Le chômage avec complément d'entreprise et les alternatives à la fin de carrière*, loc. cit., p. 94, n°360.

<sup>51</sup> M. VERWILGHEN et C. WANTIEZ, *Initiation au droit social*, loc. cit., p. 158 et S. WINTGENS, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ou la « prépension » nouvelle génération », *op. cit.*, in *Le droit social en chantier(s)*, loc. cit., p. 204.

<sup>52</sup> E. CRABEELS et A.-V. MICHAUX, « Restructurations et prépensions », in *Le droit social face à la crise* (sous la dir. de D. PLAS et S. GILSON), Collection du Jeune Barreau de Mons, Louvain-la-Neuve, Anthemis, 2010, pp. 49 et 50 ; S. WINTGENS, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ou la « prépension » nouvelle génération », *op. cit.*, in *Le droit social en chantier(s)*, loc. cit., p. 202 et O. GHENNE, « La prépension conventionnelle à temps plein », *op. cit.*, p. 197.

<sup>53</sup> E. CRABEELS et A.-V. MICHAUX, « Restructurations et prépensions », *op. cit.*, in *Le droit social face à la crise*, loc. cit., p. 50 et O. GHENNE, « La prépension conventionnelle à temps plein », *op. cit.*, p. 197.

<sup>54</sup> S. WINTGENS, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ou la « prépension » nouvelle génération », *op. cit.*, in *Le droit social en chantier(s)*, loc. cit., p. 202 et M. COPPENS, *Manuel de droit social*, loc. cit., p. 357 et O. GHENNE, « La prépension conventionnelle à temps plein », *op. cit.*, p. 203.

## Chapitre II : La procédure de licenciement

### Section 1 : La concertation

#### Sous-section 1 : La concertation collective

La concertation collective a pour objectif de trouver un terrain d'entente entre l'employeur et les travailleurs afin de licencier de préférence les travailleurs satisfaisant à la condition d'âge nécessaire à l'obtention du statut de chômeur avec complément d'entreprise. L'employeur et les travailleurs fixeront dès lors, les critères généraux de licenciement et ce, indépendamment des critères de licenciement en vigueur dans l'entreprise<sup>55</sup>.

L'employeur est alors tenu de s'entretenir avec les représentants du personnel au sein du conseil d'entreprise ou à défaut de conseil d'entreprise, avec la délégation syndicale. A défaut de délégation syndicale et de conseil d'entreprise, la concertation aura dès lors lieu avec les représentants des organisations représentatives des travailleurs ou, à défaut, avec les travailleurs de l'entreprise eux-mêmes<sup>56</sup>.

#### Sous-section 2 : La concertation individuelle

L'employeur a l'obligation, avant tout licenciement, de convoquer le travailleur à un entretien individuel se déroulant au siège de l'entreprise durant les heures de travail<sup>57</sup>. Le travailleur pourra être accompagné de son délégué syndical et pourra émettre son point de vue concernant le licenciement<sup>58</sup>.

A l'issue de cet entretien, il pourra soit résulter que le travailleur ne satisfait pas aux conditions nécessaires pour bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise ou que le

---

<sup>55</sup> M. COPPENS, *Manuel de droit social, loc. cit.*, p. 357 et R. JANVIER, G. DE VOS et W. VAN NIEUWENHOVE, « Brugpensioen », *ATO*, 2002, p. O. 601-7065, n°7072.

<sup>56</sup>S. WINTGENS, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ou la « prépension » nouvelle génération », *op. cit.*, in *Le droit social en chantier(s), loc. cit.*, p. 202 ; M. COPPENS, *Manuel de droit social, loc. cit.*, p. 357 ; O. GHENNE, « La prépension conventionnelle à temps plein », *op. cit.*, p. 194 et R. JANVIER, G. DE VOS et W. VAN NIEUWENHOVE, « Brugpensioen », *op. cit.*, p. O. 601-7065, n°7072.

<sup>57</sup>S. WINTGENS, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ou la « prépension » nouvelle génération », *op. cit.*, in *Le droit social en chantier(s), loc. cit.*, p. 202 ; M. COPPENS, *Manuel de droit social, loc. cit.*, p. 357 ; O. GHENNE, « La prépension conventionnelle à temps plein », *op. cit.*, p. 194 et R. JANVIER, G. DE VOS et W. VAN NIEUWENHOVE, « Brugpensioen », *op. cit.*, p. O. 601-7072, n°7074.

<sup>58</sup> B. MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle, loc. cit.*, p. 95, n°500 ; N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension, loc. cit.*, p. 11 ; B. MOLLET, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise, loc. cit.*, p. 157, n°53 ; B. MOLLET, A. DEBRULLE et P. DE MARCHI, *Le chômage avec complément d'entreprise et les alternatives à la fin de carrière, loc. cit.*, p. 102, n°530 et M. COPPENS, *Manuel de droit social, loc. cit.*, p. 357.

travailleur refuse le complément d'entreprise, soit résulter une acceptation de la part du travailleur satisfaisant aux conditions prévues pour le régime de chômage avec complément d'entreprise<sup>59</sup>.

En cas de refus de la part du travailleur au régime de chômage avec complément d'entreprise, l'employeur veillera à faire constater par écrit ce refus afin d'éviter tout conflit pouvant survenir ultérieurement<sup>60</sup>. Le travailleur ne pourra plus réclamer par la suite le droit au complément d'entreprise une fois qu'il aura refusé celui-ci, c'est ce que nous apprend la Cour du travail de Liège dans un arrêt du 5 mai 1994<sup>61</sup>.

### **Sous-section 3 : Conséquences en cas d'absence de procédure de concertation**

Malgré l'absence de procédure de concertation, le travailleur ne sera pas privé de son droit au complément d'entreprise<sup>62</sup>. La jurisprudence vient confirmer cela et ce, au travers de plusieurs décisions et notamment celle de la Cour du travail de Bruxelles du 20 mai 1983 : « *Le fait que l'employeur ne s'est pas tenu à la procédure de concertation prévue par l'article 10 de la C.C.T. no 17 et le fait que le travailleur n'a introduit sa demande qu'après huit mois, ne le privent pas du droit d'invoquer la C.C.T. no 17, l'obligation de provoquer l'entretien préalable pesant sur l'employeur* »<sup>63</sup>.

Le travailleur pourra, en outre, toujours réclamer des droits à des dommages et intérêts devant les tribunaux<sup>64</sup>.

Enfin, l'employeur pourra faire l'objet de sanctions pénales en raison du non respect d'une convention collective de travail rendue obligatoire<sup>65</sup>.

---

<sup>59</sup> B. MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, loc. cit., p. 95, n°500.

<sup>60</sup> N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, loc. cit., p. 11.

<sup>61</sup> Cour trav. Liège, 5 mai 1994, *J.T.T.*, 1995, p. 173.

<sup>62</sup> O. GHENNE, « La prépension conventionnelle à temps plein », *op. cit.*, p. 194.

<sup>63</sup> Cour trav. Bruxelles, 20 mai 1983, *Chron. D.S.*, 1983, p. 431.

<sup>64</sup> O. GHENNE, « La prépension conventionnelle à temps plein », *op. cit.*, p. 194.

<sup>65</sup> N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, loc. cit., p. 11 ; O. GHENNE, « La prépension conventionnelle à temps plein », *op. cit.*, p. 194 et R. JANVIER, G. DE VOS et W. VAN NIEUWENHOVE, « Brugpensioen », *op. cit.*, p. O. 601-7074, n°7080.

## Section 2 : Notification et durée du délai de préavis

### Sous-section 1 : La notification du préavis

La notification a lieu deux jours après que soit intervenue la procédure de concertation. Le congé sera dès lors notifié au travailleur<sup>66</sup>.

Elle s'effectuera dans le respect des règles de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail<sup>67</sup>. Cela implique qu'elle ne sera soumise à aucune condition de forme lorsque l'employeur optera pour la rupture immédiate du contrat<sup>68</sup>.

En ce qui concerne la signification du préavis, elle s'effectuera obligatoirement (c'est-à-dire à peine de nullité), par exploit d'huissier ou par lettre recommandée à la poste sortant ses effets le troisième jour ouvrable suivant l'envoi<sup>69</sup>.

### Sous-section 2 : Durée du délai de préavis

Après notification, les parties pourront fixer, de commun accord, la durée du délai de préavis ou à défaut d'un tel délai, la période durant laquelle sera due une indemnité compensatoire de préavis<sup>70</sup>.

La durée du délai de préavis est établie au regard des dispositions prévues au sein de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail<sup>71</sup>.

---

<sup>66</sup> B. MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, loc. cit., pp. 95 et 97, n°510 et 520 ; N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, loc. cit., p. 11 ; B. MOLLET, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise*, loc. cit., p. 157, n°54 et B. MOLLET, A. DEBRULLE et P. DE MARCHI, *Le chômage avec complément d'entreprise et les alternatives à la fin de carrière*, loc. cit., p. 102, n°540.

<sup>67</sup> B. MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, loc. cit., p. 97, n°520 et N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, loc. cit., p. 12.

<sup>68</sup> N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, loc. cit., p. 12.

<sup>69</sup> N. WELLEMANS, *Régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, Limal, Anthemis, 2014, p. 12.

<sup>70</sup> B. MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, loc. cit., p. 97, n°520 et N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, loc. cit., p. 12.

<sup>71</sup> N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, loc. cit., p. 12 ; B. MOLLET, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise*, loc. cit., p. 229, n°140 et B. MOLLET, A. DEBRULLE et P. DE MARCHI, *Le chômage avec complément d'entreprise et les alternatives à la fin de carrière*, loc. cit., p. 150, n°1400.

## Chapitre III : Le complément d'entreprise

### Section 1 : Le montant du complément d'entreprise

Le complément d'entreprise vient, comme son nom l'indique, compléter l'allocation de chômage. Il est prévu au sein de la C.C.T. n°17, que le montant du complément d'entreprise s'élève à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage<sup>72</sup>. Il convient dès lors, d'explicitier ces différents termes.

La **rémunération nette de référence** est calculée en fonction de la rémunération brute du mois de référence<sup>73</sup>.

Le **taux de l'allocation de chômage** est, lui, déterminé en fonction de la dernière rémunération brute gagnée. En ce qui concerne le montant que va avoir un chômeur avec complément d'entreprise, celui-ci sera égal à 60% de sa dernière rémunération brute<sup>74</sup>. Notons que ce taux reste invariable pour toute la période durant laquelle le chômeur reçoit son complément d'entreprise et n'est pas influencé par la durée du chômage ou encore la situation familiale<sup>75</sup>.

Le **mois de référence** est donc utile pour déterminer le calcul du salaire brut. Celui-ci est fixé par l'employeur et le travailleur lors de la procédure de concertation. A défaut d'un tel accord, le mois de référence se trouve être celui précédant celui au cours duquel on a mis fin aux relations contractuelles c'est-à-dire le dernier mois où le travailleur a effectué ses prestations. Ainsi, si le licenciement a eu lieu moyennant un délai de préavis, le mois de référence constituera le dernier mois de préavis nonobstant accord contraire des parties<sup>76</sup>.

---

<sup>72</sup> E. CRABEELS et A.-V. MICHAUX, « Restructurations et prépensions », *op. cit.*, in *Le droit social face à la crise*, loc. cit., p. 53 ; M. VERWILGHEN et C. WANTIEZ, *Initiation au droit social*, loc. cit., p. 160 ; M. COPPENS, *Manuel de droit social*, loc. cit., p. 367.

<sup>73</sup> B. MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, loc. cit., p. 109, n°690 ; B. MOLLET, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise*, loc. cit., p. 177, n°71 et B. MOLLET, A. DEBRULLE et P. DE MARCHI, *Le chômage avec complément d'entreprise et les alternatives à la fin de carrière*, loc. cit., p. 116, n°710.

<sup>74</sup> B. MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, loc. cit., p. 109, n°690 ; B. MOLLET, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise*, loc. cit., p. 177, n°71 ; B. MOLLET, A. DEBRULLE et P. DE MARCHI, *Le chômage avec complément d'entreprise et les alternatives à la fin de carrière*, loc. cit., p. 116, n°720 ; E. CRABEELS et A.-V. MICHAUX, « Restructurations et prépensions », *op. cit.*, in *Le droit social face à la crise*, loc. cit., p. 52 et M. VERWILGHEN et C. WANTIEZ, *Initiation au droit social*, loc. cit., p. 159.

<sup>75</sup> N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, loc. cit., p. 93 ; B. MOLLET, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise*, loc. cit., p. 177, n°71 ; B. MOLLET, A. DEBRULLE et P. DE MARCHI, *Le chômage avec complément d'entreprise et les alternatives à la fin de carrière*, loc. cit., p. 116, n°720 et E. CRABEELS et A.-V. MICHAUX, « Restructurations et prépensions », *op. cit.*, in *Le droit social face à la crise*, loc. cit., p. 52.

<sup>76</sup> B. MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, loc. cit., pp. 109 et 110, n°690 ; N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, loc.

En ce qui concerne la **rémunération brute**, celle-ci est constituée des primes contractuelles liées aux prestations accomplies par le travailleur, ayant donné lieu à des retenues de sécurité sociale et ayant entraîné paiement de manière périodique ne dépassant pas un mois. Les avantages en nature ayant fait l'objet de retenues de sécurité sociale doivent eux, être pris en compte<sup>77</sup>. Il est ajouté à la rémunération brute, un douzième du total des primes contractuelles et de la rémunération variable pour laquelle la périodicité de paiement est limitée à un mois qui sont perçues de manière distincte par le travailleur durant les 12 mois précédant son licenciement<sup>78</sup>.

Enfin, la **rémunération nette de référence**, correspond au salaire mensuel brut auquel sont soustraits la cotisation personnelle à la sécurité sociale et le précompte professionnel. Une fois la rémunération nette de référence obtenue, on arrondit celle-ci à l'euro supérieur<sup>79</sup>.

Donc, concrètement, le **complément d'entreprise** est le résultat de la rémunération nette à laquelle on soustrait l'allocation de chômage divisé en deux. On obtiendra dès lors le montant brut du complément d'entreprise mis à charge de l'employeur<sup>80</sup>. Le montant définitif est alors fixé au moment où le travailleur aura obtenu le droit à cette indemnité<sup>81</sup>.

## Section 2 : L'adaptation du montant du complément d'entreprise

Deux manières d'adapter le montant du complément d'entreprise sont prévues par la convention collective de travail n°17.

---

*cit.*, p. 88 ; B. MOLLET, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise*, *loc. cit.*, p. 178, n°73 ; B. MOLLET, A. DEBRULLE et P. DE MARCHI, *Le chômage avec complément d'entreprise et les alternatives à la fin de carrière*, *loc. cit.*, p. 116, n°730.

<sup>77</sup> S. WINTGENS, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ou la « prépension » nouvelle génération », *op. cit.*, in *Le droit social en chantier(s)*, *loc. cit.*, p. 216.

<sup>78</sup> N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, *loc. cit.*, p. 88.

<sup>79</sup> B. MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, *loc. cit.*, p. 111, n°720 ; N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, *loc. cit.*, p. 90 ; B. MOLLET, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise*, *loc. cit.*, p. 179, n°75 ; B. MOLLET, A. DEBRULLE et P. DE MARCHI, *Le chômage avec complément d'entreprise et les alternatives à la fin de carrière*, *loc. cit.*, p. 117, n°750 ; M. COPPENS, *Manuel de droit social*, *loc. cit.*, p. 368.

<sup>80</sup> B. MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, *loc. cit.*, p. 111, n°730 ; B. MOLLET, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise*, *loc. cit.*, p. 180, n°76 et B. MOLLET, A. DEBRULLE et P. DE MARCHI, *Le chômage avec complément d'entreprise et les alternatives à la fin de carrière*, *loc. cit.*, p. 118, n°760.

<sup>81</sup> B. MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, *loc. cit.*, p. 111, n°73 ; N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, *loc. cit.*, p. 87 ; B. MOLLET, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise*, *loc. cit.*, p. 180, n°77 ; B. MOLLET, A. DEBRULLE et P. DE MARCHI, *Le chômage avec complément d'entreprise et les alternatives à la fin de carrière*, *loc. cit.*, p. 118, n°770.

Premièrement, le montant du complément d'entreprise dépend de l'évolution de l'indice des prix à la consommation en vertu des dispositions de la loi du 2 août 1971<sup>82</sup>. Cela a notamment pour objectif de garantir le maintien du pouvoir d'achat<sup>83</sup>.

En outre, le Conseil national du Travail révisé chaque année au 1<sup>er</sup> janvier le montant de ces indemnités au regard de l'évolution conventionnelle des salaires<sup>84</sup>.

### Section 3 : Débiteur du complément d'entreprise

#### Sous-section 1 : L'employeur

Hormis les cas où un Fonds de sécurité d'existence ou un autre organe désigné par une convention collective de travail sectorielle rendue obligatoire par arrêté royal interviennent, le complément d'entreprise est mis à charge du dernier employeur<sup>85</sup>.

Dans le cas où le bénéficiaire du complément d'entreprise souhaite reprendre le travail auprès d'un autre employeur, son droit au régime de chômage avec complément d'entreprise est suspendu. Si par la suite, celui-ci se retrouve une nouvelle fois licencié par ce nouvel employeur, il conservera son droit au complément d'entreprise et ce, à charge de son premier employeur. En effet, le statut de chômeur avec complément d'entreprise doit être maintenu quels que soient les événements ultérieurs car celui-ci est acquis définitivement. La notion de « dernier employeur » vise alors l'employeur qui licencie le travailleur remplissant pour la première fois les conditions pour accéder au régime de chômage avec complément d'entreprise<sup>86</sup>.

---

<sup>82</sup> B. MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, loc. cit., p. 114, n°790 ; N. WELLEMAN, *Régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, loc. cit., p. 69 ; B. MOLLET, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise*, loc. cit., p. 184, n°82 et B. MOLLET, A. DEBRULLE et P. DE MARCHI, *Le chômage avec complément d'entreprise et les alternatives à la fin de carrière*, loc. cit., p. 120, n°820.

<sup>83</sup> N. WELLEMAN, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, loc. cit., p. 97.

<sup>84</sup> S. WINTGENS, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ou la « prépension » nouvelle génération », *op. cit.*, in *Le droit social en chantier(s)*, loc. cit., p. 217 et M. COPPENS, *Manuel de droit social*, loc. cit., p. 369.

<sup>85</sup> N. WELLEMAN, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, loc. cit., p. 103 ; E. CRABEELS et A.-V. MICHAUX, « Restructurations et pré pensions », *op. cit.*, in *Le droit social face à la crise*, loc. cit., p. 52 ; M. COPPENS, *Manuel de droit social*, loc. cit., p. 367 et R. JANVIER, G. DE VOS et W. VAN NIEUWENHOVE, « Bruggensioen », *op. cit.*, p. O. 601-7310, n°7350.

<sup>86</sup> B. MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, loc. cit., p. 116, n°840 ; N. WELLEMAN, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, loc. cit., p. 103 ; B. MOLLET, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise*, loc. cit., pp. 187 et 188, n°87 ; B. MOLLET, A. DEBRULLE et P. DE MARCHI, *Le chômage avec complément d'entreprise et les alternatives à la fin de carrière*, loc. cit., pp. 122 et 123, n°870 et Cass., 12 mai 1997, *Chron. D.S.*, 1997, p. 442.

## **Sous-section 2 : Intervention du Fonds de fermeture d'entreprises**

En cas de défaut de paiement de la part de l'employeur en dehors de toute hypothèse de fermeture de l'entreprise mais également en cas de fermeture ou de faillite de l'entreprise, le paiement du complément d'entreprise sera mis à charge du Fonds de fermeture d'entreprises<sup>87</sup>.

En effet, la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises prévoit en son article 35 qu'à défaut pour l'employeur de s'acquitter de ses obligations pécuniaires à l'égard de ses travailleurs dans le cadre d'une fermeture d'entreprise, le Fonds devra payer les rémunérations et avantages dus aux travailleurs en vertu de la loi ou de conventions collectives de travail<sup>88</sup>.

En ce qui concerne le défaut pécuniaire de l'employeur en dehors de toute hypothèse de fermeture de l'entreprise, c'est à l'art. 51 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises qu'il faut avoir égard<sup>89</sup>.

Notons que le Fonds de fermeture d'entreprises ne sera tenu d'intervenir qu'à proportion du complément d'entreprise déterminé et prévu en vertu de la C.C.T. n°17 et ce, même si une convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise prévoit un traitement plus favorable au travailleur<sup>90</sup>.

---

<sup>87</sup> N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, loc. cit., p. 104 ; B. MOLLET, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise*, loc. cit., p. 188, n°88 ; B. MOLLET, A. DEBRULLE et P. DE MARCHI, *Le chômage avec complément d'entreprise et les alternatives à la fin de carrière*, loc. cit., p. 123, n°880 et Loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises, *M.B.*, 9 août 2002, p. 34537.

<sup>88</sup> N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, loc. cit., p. 104.

<sup>89</sup> *Ibid.*

<sup>90</sup> N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, loc. cit., p. 104 ; A. R. du 23 mars 2007 portant exécution de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises, *M.B.*, 20 mars 2007, p. 18405 ; B. MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, loc. cit., p. 118, n°850 et B. MOLLET, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise*, loc. cit., p. 189, n°88.

## Chapitre IV : Les obligations du chômeur avec complément d'entreprise

### Section 1 : Obligation de résidence en Belgique

Notons avant tout que la réglementation concernant cette obligation de résidence en Belgique a été modifiée au 1<sup>er</sup> janvier 2015 suite à l'introduction de l'obligation de « disponibilité adaptée » imposée aux chômeurs avec complément d'entreprise<sup>91</sup>.

Afin de bénéficier de ses allocations de chômage, le chômeur avec complément d'entreprise doit avoir établi sa résidence habituelle en Belgique et y résider effectivement. Toutefois, le chômeur pourra durant 4 semaines au cours d'une année civile, être dispensé de cette obligation<sup>92</sup>.

En ce qui concerne le chômeur âgé de plus de 60 ans, celui-ci pourra résider à l'étranger au cours d'une période dépassant 4 semaines sur une année civile pour autant qu'il garde sa résidence principale en Belgique moyennant le respect de certaines conditions (imposées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015)<sup>93</sup>.

Le chômeur avec complément d'entreprise âgé de plus de 60 ans devra dès lors démontrer que<sup>94</sup> :

- Il a effectué pour la première fois, la demande aux allocations de chômage avec complément d'entreprise avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015 ;
- Il a été licencié avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015 ;
- La période de reconnaissance de son entreprise en difficulté ou en restructuration ait eu lieu avant le 9 octobre 2014 si celui-ci a été licencié dans ce cadre en vue de l'obtention du statut de chômeur avec complément d'entreprise.

---

<sup>91</sup> B. MOLLET, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise*, loc. cit., p. 262, n°144 et B. MOLLET, A. DEBRULLE et P. DE MARCHI, *Le chômage avec complément d'entreprise et les alternatives à la fin de carrière*, loc. cit., p. 167, n°1440.

<sup>92</sup> N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, loc. cit., p. 168 ; B. MOLLET, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise*, loc. cit., p. 262, n°144 et B. MOLLET, A. DEBRULLE et P. DE MARCHI, *Le chômage avec complément d'entreprise et les alternatives à la fin de carrière*, loc. cit., p. 167, n°1440.

<sup>93</sup> N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, loc. cit., p. 168 et B. MOLLET, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise*, loc. cit., p. 262, n°144.

<sup>94</sup> N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, loc. cit., p. 168 et B. MOLLET, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise*, loc. cit., p. 262, n°144.

## Section 2 : Obligation de rester dans le régime jusqu'à l'âge de 65 ans

Au départ, l'obligation de rester dans le régime jusqu'à l'âge de 65 ans ne concernait que les hommes en vertu de l'art. 2 de la loi du 20 juillet 1990 instaurant un âge flexible de la retraite pour les travailleurs salariés et adaptant les pensions des travailleurs salariés à l'évolution du bien être général. En effet, cet article prévoit que la pension de retraite sera accordée aux bénéficiaires masculins du régime de chômage avec complément d'entreprise à partir du premier jour du mois suivant celui au cours duquel ils auront atteint l'âge de 65 ans<sup>95</sup>.

Cette disposition a notamment comme objectif de faire bénéficier le plus longtemps possible le chômeur avec complément d'entreprise de son statut en général plus avantageux que celui de pensionné. En outre, le législateur de 1990 a voulu éviter que les employeurs ne fassent pression sur leurs anciens travailleurs afin que ceux-ci acceptent de prendre leur pension, ce qui leur permettrait de mettre fin à leur obligation pécuniaire qui consiste au paiement du complément d'entreprise<sup>96</sup>.

En ce qui concerne les chômeuses avec complément d'entreprise, la Cour de justice des Communautés européennes, a considéré dans un arrêt datant du 17 février 1993, que ne pas permettre aux femmes de bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise jusqu'à l'âge de 65 ans constitue une discrimination contraire au droit européen. Suite à cet arrêt, des modifications sont intervenues et cela a notamment abouti à la conclusion de la C.C.T. n°17vicies, rendue obligatoire par un arrêté royal du 20 janvier 1998 (*M.B.*, 26 février) mettant fin à la discrimination entre hommes et femmes et prévoyant ainsi, le droit à l'indemnité complémentaire pour tous les travailleurs jusqu'à 65 ans<sup>97</sup>.

---

<sup>95</sup> B. MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, loc. cit., p. 161, n°1450 ; B. MOLLET, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise*, loc. cit., p. 263, n°145 et B. MOLLET, A. DEBRULLE et P. DE MARCHI, *Le chômage avec complément d'entreprise et les alternatives à la fin de carrière*, loc. cit., p. 168, n°1450.

<sup>96</sup> B. MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, loc. cit., p. 161, n°1450 ; B. MOLLET, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise*, loc. cit., p. 263, n°145 et B. MOLLET, A. DEBRULLE et P. DE MARCHI, *Le chômage avec complément d'entreprise et les alternatives à la fin de carrière*, loc. cit., p. 168, n°1450.

<sup>97</sup> B. MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, loc. cit., p. 162, n°1450 ; B. MOLLET, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise*, loc. cit., pp. 264 et 265, n°145 ; B. MOLLET, A. DEBRULLE et P. DE MARCHI, *Le chômage avec complément d'entreprise et les alternatives à la fin de carrière*, loc. cit., pp. 168 et 169, n°1450 et Arrêt du 17 février 1993, aff. C-173/91, COMMISSION c/BELGIQUE, R.W., 1992-1993, p. 1308.

### Section 3 : Disponibilité adaptée sur le marché de l'emploi

Suite à l'accord gouvernemental survenu fin 2014, le statut du chômeur avec complément d'entreprise a été modifié. Il était ainsi prévu pour le 1<sup>er</sup> janvier 2015 que les chômeurs avec complément d'entreprise perdent leur statut avantageux consistant à bénéficier des allocations de chômage sans devoir respecter une quelconque obligation. En effet, on avait prévu que ceux-ci respectent dorénavant toutes les obligations de la réglementation relative au chômage<sup>98</sup>.

Les partenaires sociaux se sont alors dressés contre cette réforme et ont proposé d'adapter cette mesure, cela a été accepté et concrétisé en juin 2015. Les adaptations sont rétroactives (1<sup>er</sup> janvier 2015). En effet, elles concernent tant les chômeurs déjà présents dans le système que les nouveaux arrivants<sup>99</sup>.

Nous distinguerons d'une part la situation avant la réforme et d'autre part, le nouveau régime.

#### **Sous-section 1 : Régime avant la réforme : Inscription comme demandeur d'emploi et disponibilité sur le marché de l'emploi**

En principe, lorsqu'une personne bénéficie du statut de chômeur, elle doit satisfaire à une triple obligation qui consiste à être inscrite comme demandeur d'emploi, être disponible sur le marché du travail et enfin, accepter tout emploi convenable ou toute formation professionnelle<sup>100</sup>.

Toutefois, certains chômeurs avec complément d'entreprise sont dispensés de cette triple obligation.

Cela concerne :

- Soit les personnes âgées de 60 ans au moment de leur demande de régime de chômage avec complément d'entreprise ;
- Soit les chômeurs avec complément d'entreprise ayant atteint l'âge de 58 ans moyennant une longue carrière ou moyennant 35 ans de passé professionnel (travail lourd, moins valides ou souffrant d'un problème physique sérieux), 57 ans moyennant 38 ans de passé professionnel, 56 ans moyennant 33 ans de passé professionnel (20 ans de travail de nuit ou une inaptitude à poursuivre les activités dans le secteur de la construction) ou 40 ans de passé professionnel ;

<sup>98</sup> N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, loc. cit., p. 163 et K. VAN TILBORG, « Qu'entend-on par «disponibilité adaptée» sur le marché de l'emploi ? », *Bilan*, 2015, p. 5.

<sup>99</sup> N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, loc. cit., p. 163 et K. VAN TILBORG, « Qu'entend-on par «disponibilité adaptée» sur le marché de l'emploi ? », *op. cit.*, p. 5.

<sup>100</sup> N. WELLEMANS, *Régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, loc. cit., p. 137 et K. VAN TILBORG, « Qu'entend-on par «disponibilité adaptée» sur le marché de l'emploi ? », *op. cit.*, p. 5.

- Ou enfin, soit les chômeurs avec complément d'entreprise dans une entreprise en restructuration ou reconnue en difficulté moyennant 38 ans de passé professionnel ou pourvu qu'ils soient âgés de 58 ans, soit au moment de la fin du délai de préavis ou à défaut d'un tel délai, à la fin de la période couverte par l'indemnité de rupture<sup>101</sup>.

A défaut de faire partie de l'une de ces catégories, le chômeur avec complément d'entreprise devra satisfaire à la triple obligation. Ils pourront demander une dispense soit à l'âge de 60 ans ou encore à l'âge de 50 ans après avoir bénéficié d'une année de chômage avec complément d'entreprise et moyennant 38 ans de passé professionnel<sup>102</sup>.

### **Sous-section 2 : Régime après la réforme : Disponibilité adaptée sur le marché de l'emploi**

La notion de « disponibilité adaptée » suppose d'être et de rester inscrit en tant que demandeur d'emploi ; d'accepter un emploi ou une formation convenable ; de ne pas abandonner son emploi sans motif légitime ; de ne pas avoir été licencié suite à une attitude fautive ; de se présenter à l'organisme régional pour le placement et la formation professionnelle ou encore chez un employeur suite à une convocation par l'organisme régional et enfin ; de collaborer à un plan d'accompagnement ou à un parcours d'insertion qui aurait été proposé par l'organisme régional de l'emploi<sup>103</sup>. Notons que malgré cette série d'obligations à respecter, le chômeur avec complément d'entreprise ne devra pas rechercher de manière active de l'emploi<sup>104</sup>.

Le chômeur avec complément d'entreprise sera alors accompagné par le service régional de l'emploi dans le cadre d'un plan d'action individuel. Ce plan d'action lui sera proposé par le service régional de l'emploi au plus tard 9 mois après le début de sa période de chômage. Les actions contenues dans ce plan seront alors strictement personnelles en ce sens qu'elles seront adaptées aux compétences individuelles et à l'expérience professionnelle du chômeur. Le chômeur sera suivi régulièrement et à la suite de cela, il sera évalué de manière globale au bout d'un an<sup>105</sup>.

---

<sup>101</sup> N. WELLEMANS, *Régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, loc. cit., pp. 137 et 138.

<sup>102</sup> *Ibid.*, p. 138.

<sup>103</sup> N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, loc. cit., p. 164 ; B. MOLLET, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise*, loc. cit., p. 260, n°143 ; B. MOLLET, A. DEBRULLE et P. DE MARCHI, *Le chômage avec complément d'entreprise et les alternatives à la fin de carrière*, loc. cit., p. 166, n°1430 et K. VAN TILBORG, « Qu'entend-on par «disponibilité adaptée » sur le marché de l'emploi ? », *op. cit.*, p. 6.

<sup>104</sup> K. VAN TILBORG, « Qu'entend-on par «disponibilité adaptée » sur le marché de l'emploi ? », *op. cit.*, p. 6.

<sup>105</sup> N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, loc. cit., p. 164.

Si le chômeur ne respecte pas ses obligations, il encourt un avertissement suivi éventuellement d'une exclusion aux allocations de chômage et donc au complément d'entreprise<sup>106</sup>. Les chômeurs avec complément d'entreprise devront respecter leurs obligations jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de 65 ans moyennant certaines exceptions<sup>107</sup>.

Nous distinguerons alors les chômeurs avec complément d'entreprise « en cours » et les nouveaux arrivants.

En ce qui concerne les chômeurs avec complément d'entreprise « en cours », des adaptations ont été prévues. Certaines catégories de chômeurs sont dispensées d'être disponibles. Ce sont notamment<sup>108</sup> :

- Les chômeurs avec complément d'entreprise licenciés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015 ;
- Les chômeurs qui ont fait leur demande aux allocations de chômage avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015 (pour la première fois) ;
- Les travailleurs licenciés devenus chômeurs suite à la restructuration de leur entreprise ou suite à la reconnaissance de celle-ci comme étant en difficulté (qu'ils aient été licenciés avant ou après le 1<sup>er</sup> janvier 2015). Pour que ces travailleurs soient dispensés il faudra que la date de la période de reconnaissance se situe avant le 9 octobre 2014 et qu'à la fin du délai de préavis (ou à défaut, à la fin de la période couverte par une indemnité de rupture), ces travailleurs justifient d'un passé professionnel de 38 ans ou aient atteint l'âge de 58 ans. Toutefois, les chômeurs ne remplissant pas ces conditions, pourront demander la dispense plus tard. En effet, ils devront alors respecter à ce moment, les conditions qui étaient d'application avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015 (arrêté royal du 1<sup>er</sup> juin 2015 modifiant l'article 89 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et insérant un article 89/1 dans le même arrêté royal). Dès lors, ils devront soit avoir atteint l'âge de 60 ans ; soit apporter la preuve d'un passé professionnel de 38 ans avec au moins 312 allocations en tant que chômeurs complets durant les deux années qui précèdent la date de la demande ou encore soit ; avoir 40 ans de carrière sur la base d'une C.C.T. sectorielle déposée avant le 1<sup>er</sup> juillet 2002.

La demande de dispense s'obtient en introduisant un formulaire C89 auprès de l'organisme de paiement<sup>109</sup>.

---

<sup>106</sup> N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension, loc. cit.*, p. 164 et K. VAN TILBORG, « Qu'entend-on par «disponibilité adaptée» sur le marché de l'emploi ? », *op. cit.*, p. 6.

<sup>107</sup> N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension, loc. cit.*, p. 164.

<sup>108</sup> N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension, loc. cit.*, p. 165 et K. VAN TILBORG, « Qu'entend-on par «disponibilité adaptée» sur le marché de l'emploi ? », *op. cit.*, pp. 5 et 6.

Pour ce qui est des nouveaux arrivants, ceux-ci sont soumis à une disponibilité adaptée. Toutefois, certains chômeurs pourront demander au bureau de chômage une dispense<sup>110</sup>.

---

<sup>109</sup> N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension, loc. cit.*, p. 165.

<sup>110</sup> Pour plus de précisions voy. N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension, loc. cit.*, pp. 165 et 166 ; B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, Waterloo, Wolters Kluwer, 2015, p. 114 et K. VAN TILBORG, « Qu'entend-on par «disponibilité adaptée» sur le marché de l'emploi ? », *op. cit.*, pp. 5-6.

## **Partie II : La prépension de 1974 à nos jours**

### **Chapitre I : Les origines de la prépension**

#### **Section 1 : Convention collective de travail n°17 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement**

##### **Sous-section 1 : Genèse**

Les années 1970 sont caractérisées par un important taux de chômage. Cela résulte premièrement de l'arrivée sur le marché du travail d'un grand nombre de travailleurs issus de la génération dite du « baby-boom » et deuxièmement, de l'augmentation du taux d'activité des femmes<sup>111</sup>.

En outre, plusieurs secteurs comme ceux du charbon et du textile s'effondrent en raison des changements dans les années 1970 de conjoncture économique engendrant de nombreux licenciements. Ce phénomène connu sous le nom de « licenciements collectifs » touchera alors particulièrement les travailleurs âgés<sup>112</sup>.

Une Conférence nationale de l'emploi est dès lors organisée le 3 avril 1973. C'est lors de cette conférence, que sera instauré un régime d'octroi d'une indemnité complémentaire à l'allocation de chômage<sup>113</sup>.

##### **Sous-section 2 : Signature de la convention**

Au terme de la conférence, un premier projet de convention collective de travail voit le jour au sein du Conseil national du Travail. Ce projet est alors soumis à la séance plénière du 30 mai 1973. Malgré quelques divergences de points de vue entre les organisations d'employeurs et de travailleurs notamment concernant les modalités de financement et l'âge d'admissibilité au régime, un accord de principe sur la durée du régime de prépension est conclu<sup>114</sup>.

---

<sup>111</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, pp. 8 et 9 et B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, *loc. cit.*, p. 88.

<sup>112</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 9 et B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, *loc. cit.*, p. 88.

<sup>113</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 9 ; E. CRABEELS et A.-V. MICHAUX, « Restructurations et prépensions », *op. cit.*, in *Le droit social face à la crise*, *loc. cit.*, p. 46 et S. WINTGENS, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ou la « prépension » nouvelle génération », *op. cit.*, in *Le droit social en chantier(s)*, *loc. cit.*, p. 199.

<sup>114</sup>T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 11.

C'est alors au groupe « Problèmes de l'emploi » mis en place le 14 octobre 1974 par le Comité national de l'expansion économique que revient la tâche d'examiner la possibilité d'octroyer une indemnité complémentaire aux travailleurs âgés licenciés par le biais d'une convention collective de travail qui serait conclue au sein du Conseil national du Travail. Suite à la réponse positive de celui-ci, la convention collective de travail n°17 est signée le 19 décembre 1974 au Conseil national du Travail<sup>115</sup>. Elle est dès lors rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975<sup>116</sup>.

### **Sous-section 3 : Contenu de la convention**

La convention collective de travail n°17 est applicable, comme nous l'avons vu précédemment, à l'ensemble des travailleurs visés par la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires<sup>117</sup>.

Le travailleur devra dès lors remplir trois conditions afin de bénéficier du régime prévu par la convention collective de travail n°17. En effet, celui-ci devra avoir été licencié, être âgé de minimum 60 ans et être bénéficiaire d'allocations de chômage<sup>118</sup>.

En ce qui concerne le licenciement, la C.C.T. n°17 prévoit toutefois, que le travailleur ne pourra bénéficier du régime si celui-ci a été licencié pour motif grave, s'il présente sa démission, si le contrat de travail prend fin par consentement mutuel ou encore si le contrat de travail prend fin à l'expiration d'un terme. Ainsi, la rupture du contrat de travail doit bien relever de l'initiative de l'employeur et non du travailleur<sup>119</sup>.

Pour ce qui est de la condition d'âge, à l'époque, le travailleur devait être âgé de 60 ans ou plus. Toutefois, la convention laisse la possibilité d'établir des dérogations à cette condition<sup>120</sup>.

---

<sup>115</sup>T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 11 et S. WINTGENS, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ou la « prépension » nouvelle génération », *op. cit.*, in *Le droit social en chantier(s)*, *loc. cit.*, p. 199.

<sup>116</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 11 et A.R. du 16 janvier 1975 rendant obligatoire la convention collective de travail conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, *M.B.*, 31 janvier 1975, p. 1055.

<sup>117</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 12.

<sup>118</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 12.

<sup>119</sup> Notons que plusieurs conventions collectives de travail conclues en commission paritaire prévoient la possibilité pour le travailleur d'en faire lui-même la demande lorsqu'il souhaite entrer dans le régime de l'indemnité complémentaire (T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, pp. 12, 13 et 18).

<sup>120</sup> D'ailleurs, bon nombre de conventions collectives de travail conclues à des niveaux inférieurs prévoient un âge d'accès au régime inférieur à 60 ans contrairement à ce qui est prévu au sein de la C.C.T. n°17 (T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, pp. 13 et 17 et M. LEFÈVRE, « Retraite et chômage en Belgique : Les jeunes bénéficient-ils des préretraites ? », *Refl. Persp. Econ.*, 2008/3 Tome XLVII, p. 9).

Enfin, en ce qui concerne le bénéficiaire aux allocations de chômage, le travailleur devait satisfaire aux conditions d'admissibilité et d'octroi des allocations de chômage prévues dans l'arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage<sup>121</sup>.

Le dernier employeur devra remplir certaines obligations. Effectivement, celui-ci devra payer le complément d'entreprise à son ancien travailleur (sauf si le complément est mis à charge d'un fonds de sécurité d'existence ou d'une autre instance) et aura une obligation de concertation collective suivie d'un rendez-vous individuel auquel sera convié le travailleur éventuellement accompagné d'un délégué syndical<sup>122</sup>.

Notons que la convention collective de travail n°17bis du 29 janvier 1976<sup>123</sup> introduit un article 8bis dans la C.C.T. n°17 afin de préciser que le paiement de l'indemnité complémentaire doit se faire mensuellement, sauf si les parties conviennent d'un délai de paiement plus court<sup>124</sup>.

Le travailleur aura lui deux droits. D'une part, il pourra refuser à ce qu'on lui applique le régime de la C.C.T. n°17 et d'autre part, s'il accepte, il aura droit à son complément d'entreprise jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge requis pour bénéficier de sa pension de retraite<sup>125</sup>.

La convention collective de travail n°17 entre alors en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1975 et est conclue pour une durée indéterminée<sup>126</sup>. Au départ, elle était destinée à un usage tout à fait temporaire. C'est ce qui se dégage effectivement du commentaire de son article 13 stipulant que : « *les organisations signataires se concerteront entre elles, en vue de modifier ou de mettre fin éventuellement à la présente convention, en cas de modification de la situation actuelle de sous-emploi, en fonction de laquelle la convention a été conclue* ». En effet, les interlocuteurs sociaux espéraient que les perturbations du marché de l'emploi prendraient fin<sup>127</sup>.

---

<sup>121</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 13 et A.R. du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage, *M.B.*, 18 janvier 1964, p. 506.

<sup>122</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, pp. 13 et 14.

<sup>123</sup> Convention collective de travail n°17bis du 29 janvier 1976 exécutant et complétant la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, *M.B.*, 3 juin 1976.

<sup>124</sup> <http://www.cnt-nar.be/Cct-liste.htm>, consulté le 4 juillet 2016 ; B. MOLLET, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise*, *loc. cit.*, p. 5, n°5 et MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, *loc. cit.*, p. 23, n°50.

<sup>125</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 14.

<sup>126</sup> *Ibid.*

<sup>127</sup> *Ibid.*

## Section 2 : Arrêté royal du 19 février 1975 relatif au droit aux allocations de chômage des travailleurs licenciés

L'arrêté royal du 19 février 1975 vise à établir plus en profondeur les conditions d'octroi de l'allocation de chômage aux travailleurs âgés licenciés et le statut social des bénéficiaires<sup>128</sup>.

Ainsi, l'arrêté royal fixe le taux de l'allocation de chômage à 60% de la rémunération perdue par le travailleur âgé licencié concerné. Comme nous l'avons abordé précédemment, c'est sur base du montant de l'allocation de chômage, que sera calculé le montant de l'indemnité complémentaire puisque cette somme résulte de la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage. En ce qui concerne la rémunération nette de référence, celle-ci correspondra à la rémunération brute mensuelle plafonnée à 37 925 francs à cette époque, diminuée de la cotisation personnelle à la sécurité sociale et du précompte professionnel. Nous prendrons dès lors en compte, soit le mois de référence établi de commun accord par le travailleur et l'employeur lors de la concertation, soit le dernier mois civil précédant la date de la fin du contrat de travail<sup>129</sup>.

Par ailleurs, l'arrêté royal prévoit que l'indemnité complémentaire pourra soit être octroyée sur base de la convention collective de travail n°17, soit sur base d'une convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise. Pour cette deuxième solution, l'arrêté ne prévoira d'ailleurs aucune condition d'âge<sup>130</sup>.

Enfin, l'arrêté royal établira un statut de chômage spécifique réservé aux travailleurs âgés licenciés. En effet, le bénéficiaire de ce régime particulier sera dispensé de toute une série d'obligations auxquelles un chômeur ordinaire doit satisfaire. Ainsi, il ne devra pas s'inscrire comme demandeur d'emploi et il aura la possibilité de refuser un emploi convenable. Notons qu'un arrêté royal datant du 2 juin 1975<sup>131</sup> prévoit en outre, que le travailleur âgé licencié, sera dispensé de contrôle et ce, quel que soit son âge<sup>132</sup>.

---

<sup>128</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 15 et A.R. du 19 février 1975 relatif au droit aux allocations de chômage des travailleurs âgés licenciés, *M.B.*, 21 mars 1975, p. 3272.

<sup>129</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 15.

<sup>130</sup> *Ibid.*

<sup>131</sup> A.R. du 2 juin 1975, *M.B.*, 20 août 1975.

<sup>132</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 16.

Par ailleurs, le taux de l'allocation de chômage de l'intéressé s'élèvera à 60% du salaire brut et ce, durant toute la durée de l'indemnisation contrairement aux chômeurs ordinaires pour lesquels, le montant de l'allocation sera réduit après une durée déterminée suivant certaines règles<sup>133</sup>.

Enfin, ajoutons à tout cela, qu'il ne sera jamais vérifié si le travailleur est devenu chômeur de son propre fait et donc celui-ci ne sera pas sanctionné dans le cas où il y aurait eu un accord prévoyant son licenciement ou encore, s'il l'a lui-même demandé<sup>134</sup>.

## Chapitre II : Premières restrictions apportées au régime (1982-1990)

### Section 1 : L'accord interprofessionnel du 18 novembre 1988

L'accord interprofessionnel du 18 novembre 1988 comporte bien comme thème majeur lors des négociations, la problématique des fins de carrières et donc bien entendu de nombreux débats concernant la prépension conventionnelle<sup>135</sup>.

La problématique qui s'y pose principalement est la divergence de point de vue entre les organisations syndicales voulant maintenir le régime de prépension tel qu'il était établi dès son origine et le gouvernement, qui à partir de 1983, commence à effectuer d'importantes modifications règlementaires aboutissant à la remise en cause du statut des prépensionnés<sup>136</sup>.

Quant à la FEB, celle-ci considère en 1987, que l'exécutif ne devrait pas s'immiscer dans la matière des prépensions, matière réservée selon elle, exclusivement aux interlocuteurs sociaux. Au cours de l'année 1987 également, la FEB réclame que des mesures soient prises craignant que les nouvelles règles d'accès à la prépension n'engendrent d'importantes perturbations dans la gestion du personnel. Cela aboutira notamment à l'adoption de l'arrêté royal du 22 octobre 1987 limitant l'âge d'accès au régime de prépension à 58 ans excepté pour les entreprises reconnues en difficulté<sup>137</sup>.

Durant la fin des années 1980, la matière des prépensions devient donc problématique. En effet, depuis quelques années déjà, le gouvernement se doit d'adopter seul les mesures considérées par celui-ci comme nécessaires, la concertation sociale nationale n'aboutissant qu'à une série d'échecs. Il résulte de tout cela qu'il sera imposé aux représentants des travailleurs et des employeurs d'adopter

---

<sup>133</sup> *Ibid.*

<sup>134</sup> *Ibid.*

<sup>135</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 25 et P. BLAISE et J. VERLY., « La mise en œuvre de l'accord interprofessionnel de 1988 », *C.H. CRISP*, 1990/21-22, n°1286-1287, p. 4.

<sup>136</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 25.

<sup>137</sup> *Ibid.*

un accord avant l'année 1989 sous peine d'être une nouvelle fois sanctionnés par une intervention gouvernementale<sup>138</sup>.

N'aboutissant à aucun consensus, les interlocuteurs sociaux demandent une prolongation d'un an du système en vigueur tout en proposant d'abaisser l'âge d'accès à 58 ans là où ce n'est pas encore fait par le biais de la C.C.T. n°44. On y insère également un chapitre contenant une liste exemplative de mesures promotrices de l'emploi. Les entreprises et les secteurs auront donc le choix entre le régime de prépension fixé à 58 ans et d'autres mesures promotrices de l'emploi. Toutefois, à défaut d'accord, ce sera le système de prépension conventionnelle fixé à 58 ans qui sera imposé par l'adoption d'une convention supplétive<sup>139</sup>.

Les organisations syndicales se résilient le 15 novembre 1988 à ratifier l'accord. Quant à la FEB, ce sera deux jours plus tard, soit le 17 novembre 1988, que celle-ci l'approuvera<sup>140</sup>. Nous analyserons plus en profondeur le contexte de la conclusion de l'accord interprofessionnel du 18 novembre 1988 lors de la troisième partie de ce mémoire.

## Section 2 : L'évolution conventionnelle

### Sous-section 1 : Convention collective de travail n°17 novies (7 juin 1983)<sup>141</sup>

Cette convention a pour but d'apporter quelques précisions quant aux délais de préavis. Ainsi, la convention prévoit que lorsque l'employeur licencie son travailleur moyennant un délai de préavis, la condition d'âge devra être remplie par le travailleur âgé au jour où le délai de préavis prend effectivement fin alors que dans le cas où l'employeur ne respecte pas un tel délai, la condition d'âge devra être atteinte au jour où le contrat prendra effectivement fin. Cette convention ne nécessite pas d'autres précisions<sup>142</sup>.

---

<sup>138</sup> *Ibid.*, p. 26.

<sup>139</sup> *Ibid.*, p. 27.

<sup>140</sup> *Ibid.*

<sup>141</sup> Convention collective de travail n° 17novies du 7 juin 1983 modifiant la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, modifiée par la convention collective de travail n° 17bis du 29 janvier 1976, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, *M.B.*, 27 août 1983, p. 10758.

<sup>142</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 28 et MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, *loc. cit.*, p. 23, n°60.

## **Sous-section 2 : Convention collective de travail n°44 (21 mars 1989)**<sup>143</sup>

Cette convention est d'une plus grande importance car elle aborde l'âge d'accès au régime de prépension. En effet, comme nous l'avons énoncé un peu plus haut, les interlocuteurs sociaux, lors de la négociation de l'accord interprofessionnel de 1988, proposent de généraliser l'âge d'accès à la prépension à 58 ans dans tous les secteurs<sup>144</sup>.

Elle sera d'application pour une période d'un an c'est-à-dire de 1989 à 1990. Par ailleurs, il s'agit d'une convention collective de travail supplétive s'appliquant uniquement dans les secteurs où il n'existe pas de convention collective de travail prévoyant déjà un âge d'accès à la prépension inférieur à 60 ans. En ce qui concerne son champ d'application, celui-ci sera limité aux entreprises occupant plus de dix travailleurs n'ayant pris aucune mesure de promotion de l'emploi ou de prépension<sup>145</sup>.

Notons que la convention collective de travail n°44 sera prolongée de 1991 à 1992 par le biais de la C.C.T. n°44ter datant du 29 janvier 1991<sup>146</sup>.

## **Section 3 : L'évolution règlementaire**

### **Sous-section 1 : L'âge d'accès au régime de prépension**

L'arrêté royal du 19 février 1975, ne contenant aucun seuil d'âge, de nombreux travailleurs ont pu être prépensionnés assez jeunes par le biais de conventions collectives de travail conclues soit au niveau sectoriel, soit au niveau de l'entreprise. Toutefois, le gouvernement décide, en raison d'une politique d'austérité menée à l'époque, de prendre des mesures visant à limiter l'accès au régime de prépension en raison du coût que représente celui-ci pour la sécurité sociale<sup>147</sup>.

---

<sup>143</sup> Convention collective de travail n°44 du 21 mars 1989 abaissant, à titre temporaire, l'âge à partir duquel certains travailleurs âgés peuvent bénéficier d'un régime d'indemnisation complémentaire en cas de licenciement, ratifiée par l'arrêté royal du 11 mai 1989, *M.B.*, 30 mai 1989. Elle a été modifiée à deux reprises par les conventions collectives de travail n°44bis du 13 juillet 1989 et n°44ter du 29 janvier 1991.

<sup>144</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 28 ; L. ROOSEN, « La prépension conventionnelle à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1991 », *Ors.*, 1991, p. 29 et MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, *loc. cit.*, p. 26, n° 130.

<sup>145</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, n°2154-2155, p. 29 ; L. ROOSEN, « La prépension conventionnelle à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1991 », *op. cit.*, pp. 29 et 30 et MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, *loc. cit.*, p. 26, n°130.

<sup>146</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 29 ; L. ROOSEN, « La prépension conventionnelle dans son dernier état », *Ors.*, 1993, p. 38 et MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, *loc. cit.*, p. 26, n°130.

<sup>147</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 29.

Un arrêté royal datant du 18 juillet 1983<sup>148</sup> remplace dès lors celui du 19 février 1975. Celui-ci vise à limiter l'âge d'accès à la prépension à 55 ans pouvant être prévu par des conventions collectives de travail conclues au niveau sectoriel ou de l'entreprise. En effet, ces conventions collectives de travail permettaient parfois à un travailleur âgé de moins de 55 ans d'accéder au régime. En revanche, les travailleurs âgés de moins de 55 ans ayant été licenciés par leur employeur, pourront continuer à bénéficier du régime de la prépension si et seulement si, une convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire et rendue obligatoire par arrêté royal est établie<sup>149</sup>.

Ensuite, les modifications règlementaires de l'âge d'accès à la prépension ne vont cesser de se multiplier.

Premièrement, un arrêté royal du 1<sup>er</sup> février 1984<sup>150</sup> abrogeant le précédent, fixe de manière déterminée l'âge d'accès à la prépension à 55 ans. Toutefois, en ce qui concerne les C.C.T. conclues avant le 15 février, constituant la date de l'entrée en vigueur de cet arrêté, celles-ci pourront s'appliquer et ce, quelle que soit la limite d'âge établie par ces dernières. Par ailleurs, il existe une seconde dérogation permettant le départ de travailleurs âgés pour le régime de prépension à l'âge de 50 ans. Celle-ci concerne notamment les entreprises reconnues comme étant en difficulté ou connaissant des circonstances économiques exceptionnellement défavorables, les entreprises appartenant à l'un des secteurs « nationaux » et les organismes liés par un plan d'assainissement approuvé par décision du Conseil des ministres<sup>151</sup>.

Deuxièmement, un arrêté royal du 30 août 1985<sup>152</sup> fixe l'âge d'accès à la prépension à 55 ans moyennant ici plus qu'une seule exception qui est celle concernant les travailleurs âgés de 50 ans licenciés par une entreprise reconnue en difficulté ou connaissant des circonstances économiques exceptionnellement difficiles, couverte par une convention collective rendue obligatoire par un arrêté royal ou approuvée par le ministre de l'Emploi et du Travail<sup>153</sup>.

---

<sup>148</sup> A.R. du 18 juillet 1983 relatif aux allocations de chômage des travailleurs licenciés de 55 ans et plus, *M.B.*, 27 juillet 1983, p. 9700.

<sup>149</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 30.

<sup>150</sup> A.R. du 1<sup>er</sup> février 1984 relatif au droit aux allocations de chômage des travailleurs âgés licenciés, *M.B.*, 15 février 1984, p. 2081.

<sup>151</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 30.

<sup>152</sup> A.R. du 30 août 1985 portant nouvelle réglementation de l'octroi des allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, *M.B.*, 7 décembre 1985, p. 18075.

<sup>153</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, pp. 30 et 31 et P. CRAHAY, « Aperçu des modifications récentes en matière de prépension conventionnelle », *Ors.*, 1986, pp. 85-88.

Troisièmement, un arrêté royal du 20 août 1986<sup>154</sup> vient relever l'âge minimum d'accès à la prépension à 57 ans. Notons toutefois, que les C.C.T. en cours prévoyant l'âge d'accès à la prépension à 55 ans pourront être renouvelées. Comme pour les autres modifications, une exception est également prévue pour les entreprises reconnues en difficulté ou en restructuration moyennant l'accomplissement de conditions prévues au sein de l'art. 7 de l'arrêté royal en question. Ainsi, l'entreprise concernée devra avoir été reconnue par le ministre de l'Emploi et du Travail comme étant en difficulté ou en restructuration. Si tel est le cas, les travailleurs étant licenciés par cette entreprise, pourront bénéficier du régime dès l'âge de 50 ans. En outre, le taux de l'allocation de chômage sera maintenu à 60% et l'entreprise ne sera pas obligée de procéder au remplacement du prépensionné. Notons que dans tous les cas, le préavis devra avoir atteint son terme avant qu'il ne soit mis fin à la C.C.T. et à la reconnaissance de l'entreprise comme étant en difficulté<sup>155</sup>.

Enfin, les arrêtés royaux du 7 août<sup>156</sup> et du 22 octobre 1987<sup>157</sup> viennent modifier l'arrêté royal du 20 août 1986. Depuis lors, la limite d'âge d'accès au régime est fixée à 58 ans. Néanmoins, toujours pour ce qui est des entreprises reconnues en difficulté ou en restructuration, cette limite pourra être ramenée à 50 ans par des régimes extensifs de la C.C.T. En outre, pourront être maintenus, les systèmes existants précédemment dans une entreprise fixant l'âge d'accès à la prépension entre 55 et 58 ans et ce, jusqu'à la fin de l'année 1989<sup>158</sup>.

### **Sous-section 2 : Le taux de l'allocation de chômage**

Comme nous l'avons abordé en analysant l'arrêté royal du 19 février 1975, le taux de l'allocation de chômage que percevra le travailleur licencié tombant sous le régime de la C.C.T. n°17 ou d'une autre convention conclue en vertu de celle-ci, s'élève à 60% de sa dernière rémunération plafonnée et ce, durant toute la période d'indemnisation<sup>159</sup>.

L'arrêté royal du 30 août 1985 précité apporte toutefois quelques modifications. En effet, ce taux de 60% ne sera acquis par le travailleur âgé nouvellement prépensionné que si son ancien employeur remplace celui-ci par un chômeur complet indemnisé et ce, à temps plein et durant au moins 12 mois.

---

<sup>154</sup> A.R. du 20 août 1986 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, *M.B.*, 10 septembre 1986, p. 12333.

<sup>155</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 31.

<sup>156</sup> A.R. du 7 août 1987 modifiant l'arrêté royal du 20 août 1986 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, *M.B.*, 20 août 1987, p. 12421.

<sup>157</sup> A.R. du 22 octobre 1987 modifiant l'arrêté royal du 20 août 1986 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, *M.B.*, 17 novembre 1987, p. 16902.

<sup>158</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 31.

<sup>159</sup> *Ibid.*, pp. 31 et 32.

A défaut de remplir cette condition, l'allocation du prépensionné sera dégressive comme tel est le cas pour les chômeurs jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 60 ans où le taux sera rehaussé à 60%<sup>160</sup>.

A son tour, l'arrêté royal du 20 août 1986, vient modifier cette matière. En effet, celui-ci viendra fixer à 36 mois la période durant laquelle le chômeur complet indemnisé effectuera le remplacement du prépensionné. En outre, la possibilité donnée au prépensionné de retrouver son taux de 60% à l'âge de 60 ans est supprimée. Enfin, dans le cas où l'employeur s'engage à procéder au remplacement du prépensionné mais ne respecte pas son engagement, celui-ci se verra imposer une indemnité forfaitaire. Notons toutefois, que ces modifications ne trouveront pas à s'appliquer aux entreprises reconnues en difficulté ou connaissant des circonstances économiques exceptionnellement défavorables<sup>161</sup>.

### **Sous-section 3 : Condition d'ancienneté**

L'arrêté royal du 20 août 1986 introduit une condition d'ancienneté à l'accès au régime de prépension. Ainsi, le travailleur âgé licencié ne pourra bénéficier du régime de prépension que lorsque celui-ci a soit travaillé durant minimum 5 ans auprès du même employeur, soit travaillé durant 10 ans au sein du même secteur ou encore soit, travaillé durant 20 ans en tant que salarié<sup>162</sup>.

### **Sous-section 4 : Activités autorisées**

L'arrêté royal du 12 juillet 1984<sup>163</sup> autorise les bénéficiaires du régime de prépension conventionnelle à effectuer soit pour leur propre compte, soit pour le compte de parents ou d'alliés jusqu'au second degré, toute activité non rémunérée à condition que celle-ci soit relative à des biens propres. Par ailleurs, ceux-ci seront autorisés à exercer une activité non rémunérée pour le compte d'un organisme ou d'une association de fait ou de droit à but non lucratif<sup>164</sup>.

L'arrêté royal du 20 août 1986 prévoit pour sa part, que le prépensionné pourra exercer toute activité professionnelle pour autant que celle-ci soit définie par la réglementation relative au régime général

---

<sup>160</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 32 et P. CRAHAY, « Aperçu des modifications récentes en matière de prépension conventionnelle », *op. cit.*, pp. 85-86.

<sup>161</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 32 et L. ROOSEN, « La prépension conventionnelle à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1991 », *op. cit.*, pp. 26-29.

<sup>162</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 33 et L. ROOSEN, « La prépension conventionnelle à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1991 », *op. cit.*, p. 25.

<sup>163</sup> A.R. du 12 juillet 1984 complétant l'arrêté royal du 1<sup>er</sup> février 1984 relatif au droit aux allocations de chômage des travailleurs âgés licenciés, *M.B.*, 26 juillet 1984, p. 10668.

<sup>164</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 33 ; M. COPPENS, *Manuel de droit social, loc. cit.*, pp. 375 et 376 et F. VERBRUGGE, « Le prépensionné et l'exercice d'une activité professionnelle », *Ors.*, 1999, p. 246.

du régime de pension de retraite et de survie des travailleurs salariés. Celui-ci sera dès lors autorisé à garder partiellement ou entièrement les allocations de chômage moyennant le respect des règles en la matière<sup>165</sup>.

Toutefois, l'arrêté royal du 7 décembre 1992<sup>166</sup> interdit par la suite à tout prépensionné d'exercer toute activité professionnelle<sup>167</sup>.

#### **Sous-section 5 : Durée des conventions collectives de travail**

L'arrêté royal du 30 août 1985 prévoit que la durée des C.C.T. sera désormais limitée à 2 ans lorsque celles-ci auront été conclues à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1986 ou lorsqu'elles constitueront des conventions antérieures déposées après le 1<sup>er</sup> juin 1986<sup>168</sup>.

Toutefois, l'arrêté royal du 20 août 1986 établit que les C.C.T. procédant à l'extension de la C.C.T. n°17 qui seront déposées après le 1<sup>er</sup> septembre 1987, pourront se voir imposer une durée maximale de trois ans exceptant celles contenant une clause de reconduction tacite<sup>169</sup>. Les conventions ne respectant pas cela, ne pourront plus ouvrir de droit à indemnisation en prépension au-delà du 31 décembre 1989. Notons que ces règles ne concernent en aucun cas la C.C.T. n°17 et les conventions la complétant ou la modifiant<sup>170</sup>.

#### **Sous-section 6 : Régime spécial accordé à certains travailleurs**

L'arrêté royal du 1<sup>er</sup> février 1984 fixant la limite d'âge à la prépension à 55 ans et à 50 ans dans certains cas, introduit un régime spécial pour les travailleurs âgés licenciés se situant dans la tranche d'âge de 50 à 54 ans et ne satisfaisant pas aux conditions prévues pour bénéficier du régime à l'âge de 50 ans. Effectivement, cet arrêté prévoit que ces travailleurs seront pour le calcul de leurs allocations, considérés comme des chômeurs ordinaires. Dès lors, il est bien possible que ceux-ci ne bénéficient pas d'un taux de 60% en raison de leur situation familiale ou de la durée de leur chômage. Ce régime leur sera applicable jusqu'à ce qu'ils aient atteint l'âge de 55 ans à partir duquel

---

<sup>165</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 33

<sup>166</sup> A.R. du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, *M.B.*, 11 décembre 1992, p. 25627.

<sup>167</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, pp. 33 et 34 ; O. GHENNE, « La prépension conventionnelle à temps plein », *op. cit.*, p. 206 et F. VERBRUGGE, « Le prépensionné et l'exercice d'une activité professionnelle », *op. cit.*, p. 246.

<sup>168</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 34 et P. CRAHAY, « Aperçu des modifications récentes en matière de prépension conventionnelle », *op. cit.*, p. 85.

<sup>169</sup> L. ROOSEN, « La prépension conventionnelle à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1991 », *op. cit.*, p. 25 et O. GHENNE, « La prépension conventionnelle à temps plein », *op. cit.*, p. 194.

<sup>170</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 34.

ils retrouveront un taux de 60%. L'arrêté royal du 30 août 1985 rehausse toutefois l'âge auquel ce travailleur retrouvera le droit au taux de 60% en prévoyant que celui-ci devra atteindre non plus l'âge de 55 ans mais de 56 ans<sup>171</sup>.

### **Sous-section 7 : Retenue sociale à charge du travailleur**

L'arrêté royal du 30 mars 1982<sup>172</sup> dispose qu'à partir du 1<sup>er</sup> avril 1982, une retenue de 3,5% sera effectuée sur le montant de toutes les prépensions<sup>173</sup>.

En effet, on estime que le prépensionné doit continuer à cotiser n'étant pas encore pensionné et bénéficiant du fait que les périodes couvertes par le régime de prépension seront considérées comme des périodes d'activité pour le calcul de la pension<sup>174</sup>.

Cette cotisation sera calculée sur le montant total perçu par le prépensionné c'est-à-dire sur le montant des allocations de chômage et de l'indemnité complémentaire mais sera prélevée uniquement sur l'indemnité complémentaire<sup>175</sup>. La retenue sera dès lors exécutée directement par l'employeur, le fonds sectoriel ou le fonds de fermeture de l'entreprise sur l'indemnité complémentaire au bénéfice de l'Office National des Pensions<sup>176</sup>.

### **Sous-section 8 : Retenue sociale à charge de l'employeur : La cotisation capitative en faveur de l'O.N.P.**

La loi programme du 22 décembre 1989<sup>177</sup> introduit par le biais de ses articles 268 à 270, une cotisation spéciale à charge des employeurs fixée au montant forfaitaire de 1000 F à partir du 1<sup>er</sup>

---

<sup>171</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 34.

<sup>172</sup> A.R. n°33 du 30 mars 1982 relatif à une retenue sur des indemnités d'invalidité et des prépensions, *M.B.*, 1 avril 1982, p. 3754.

<sup>173</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 34 ; S. DU BLEU et F. ROBERT, *Prépension conventionnelle*, 7<sup>e</sup> éd., Bruxelles, Kluwer, 2003, p. 140 et O. GHENNE, « La prépension conventionnelle à temps plein », *op. cit.*, p. 204.

<sup>174</sup> K. DERICK, *Les départs anticipés à la retraite : régimes de prépension et de préretraite*, *loc. cit.*, p. 35 ; L. ROOSEN-BLANCHARD, *Prépension conventionnelle*, Bruxelles, Kluwer, 2000, p. 209 et B. MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, *loc. cit.*, p. 274, n°3060.

<sup>175</sup> K. DERICK, *Les départs anticipés à la retraite : régimes de prépension et de préretraite*, *loc. cit.*, p. 35 ; S. DU BLEU et F. ROBERT, *Prépension conventionnelle*, *loc. cit.*, p. 140 et B. MOLLET et F. ROBERT, *Prépension conventionnelle*, *loc. cit.*, p. 181, n°4510.

<sup>176</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 34 ; K. DERICK, *Les départs anticipés à la retraite : régimes de prépension et de préretraite*, *loc. cit.*, p. 35 et B. MOLLET et F. ROBERT, *Prépension conventionnelle*, *loc. cit.*, p. 182, n°4520.

<sup>177</sup> Loi-programme du 22 décembre 1989, *M.B.*, 30 décembre 1989, p. 21382.

janvier 1990<sup>178</sup>. C'est l'arrêté royal du 30 mars 1990<sup>179</sup> qui fixe la procédure de perception de cette cotisation ainsi que ses modalités pratiques de liquidation<sup>180</sup>.

Le montant de la cotisation peut très bien être modifié postérieurement par arrêté royal mais ne sera pas adapté automatiquement à l'évolution de l'indice des prix à la consommation<sup>181</sup>.

Ladite cotisation est obligatoire pour toute prépension conventionnelle octroyée en vertu d'une convention collective de travail ou d'un accord collectif, déposé après le 30 septembre 1989, au greffe du Service des relations collectives du travail du ministère de l'Emploi et du Travail<sup>182</sup>.

Le versement de cette cotisation doit être effectué par le débiteur de l'indemnité complémentaire qui est le plus souvent l'employeur. Elle est versée à l'Office National des Pensions<sup>183</sup>.

### **Chapitre III : Modifications nouvelles (1990-2004)**

#### **Section 1 : Evolution conventionnelle et accords interprofessionnels**

##### **Sous-section 1 : Accord interprofessionnel du 27 novembre 1990 prolongeant la C.C.T. n°44**

L'accord interprofessionnel du 27 novembre 1990 vise simplement, au niveau des prépensions, à prolonger la C.C.T. n°44<sup>184</sup>.

##### **Sous-section 2 : Accord interprofessionnel du 7 décembre 1994**

L'accord interprofessionnel du 7 décembre 1994 vise à ce que l'âge de la prépension conventionnelle soit ramené à l'âge de 55 ans moyennant 33 ans de carrière professionnelle via la conclusion de conventions collectives de travail conclues en commissions paritaires<sup>185</sup>.

---

<sup>178</sup> K. DERICK, *Les départs anticipés à la retraite : régimes de prépension et de préretraite*, loc. cit., pp. 36 et 37 ; O. GHENNE, « La prépension conventionnelle à temps plein », *op. cit.*, p. 204 et I. VERHELST, « Het nieuwe parafiscale regime voor brugpensioenen en "pseudobrugpensioenen" », *Or.*, 2010, afl. 5, p. 125.

<sup>179</sup> A.R. du 30 mars 1990 portant exécution de certaines dispositions concernant le prélèvement d'une cotisation spéciale à charge de l'employeur sur la prépension conventionnelle, *M.B.*, 3 mars 1990, p. 8533.

<sup>180</sup> B. MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, loc. cit., n°3020.

<sup>181</sup> L. ROOSEN-BLANCHARD, *Prépension conventionnelle*, loc. cit., p. 221.

<sup>182</sup> K. DERICK, *Les départs anticipés à la retraite : régimes de prépension et de préretraite*, loc. cit., p. 37 ; S. DU BLED et F. ROBERT, *Prépension conventionnelle*, loc. cit., p. 129 et I. VERHELST, « Het nieuwe parafiscale regime voor brugpensioenen en "pseudobrugpensioenen" », *op. cit.*, p. 125.

<sup>183</sup> K. DERICK, *Les départs anticipés à la retraite : régimes de prépension et de préretraite*, loc. cit., p. 37 ; S. DU BLED et F. ROBERT, *Prépension conventionnelle*, loc. cit., p. 132 ; B. MOLLET et F. ROBERT, *Prépension conventionnelle*, loc. cit., pp. 169 et 172, n°4150 et 4250 et B. MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, loc. cit., pp. 271-272, n°3020.

<sup>184</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 40 et P. BLAISE, « L'accord interprofessionnel du 27 novembre 1990 », *C.H. CRISP*, 1990/32, n°1297-1298, p. 53.

Par ailleurs, les interlocuteurs sociaux proposent qu'en cas de remplacement du prépensionné par un chômeur de longue durée, l'entreprise soit redevable à la sécurité sociale d'une cotisation mensuelle s'élevant à un tiers de l'indemnité complémentaire. En cas de remplacement par un autre travailleur, l'employeur sera redevable de la même cotisation mais celle-ci ne s'élèvera pas à un tiers de l'indemnité complémentaire, mais à la moitié de celle-ci. Cette cotisation reste due jusqu'à ce que le prépensionné ait atteint l'âge de 58 ans<sup>186</sup>.

### **Sous-section 3 : C.C.T. n°17 duodevicies du 26 juillet 1994 et C.C.T. n°17 vicies du 17 décembre 1997**

La convention collective de travail n°17 *duodevicies*<sup>187</sup> vise uniquement à modifier le calcul de la rémunération à prendre en compte afin de calculer l'indemnité à charge de l'employeur. Quant à la convention collective de travail n°17 *vicies*<sup>188</sup>, celle-ci complète la C.C.T. n°17 avec pour objectif de la rendre conforme au droit européen concernant l'égalité entre hommes et femmes<sup>189</sup>.

### **Sous-section 4 : Accord interprofessionnel du 8 décembre 1998**

L'accord interprofessionnel du 8 décembre 1998 vise à prolonger pour les années 1999 et 2000, les possibilités de C.C.T. conclues au niveau sectoriel ou de l'entreprise octroyant la possibilité d'accès au régime de prépension à 58 ans (y compris les exceptions concernant les entreprises reconnues en difficulté et en restructuration), la possibilité d'accès au régime de prépension à l'âge de 55 ans en cas de carrière professionnelle de 38 ans pour autant que le système soit d'application de façon ininterrompue depuis le 31 mai 1986, la possibilité de C.C.T. sectorielles concernant la prépension à temps-plein à partir de 56 ans pour les travailleurs totalisant 33 ans de carrière professionnelle et ayant travaillé durant 20 ans dans un régime de travail en équipe comprenant des prestations de nuit, la possibilité de conclure une C.C.T. sectorielle concernant la prépension à temps-plein à partir de 56 ans dans le secteur de la construction pour autant que ces travailleurs disposent d'une attestation confirmant leur incapacité à continuer leur activité professionnelle et enfin, la possibilité d'accéder

---

<sup>185</sup> <http://www.cnt-nar.be/Accord-interpr.htm>, consulté le 4 juillet 2016.

<sup>186</sup> *Ibid.*

<sup>187</sup> Convention collective de travail n°17 duodevicies du 26 juillet 1994 modifiant la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974, *M.B.*, 18 octobre 1994.

<sup>188</sup> Convention collective de travail n°17 vicies du 17 décembre 1997 adaptant la convention collective de travail du 19 décembre 1974, *M.B.*, 26 février 1998.

<sup>189</sup> MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, *loc. cit.*, p. 24, n°90.

au régime de prépension à mi-temps à partir de 58 ans à la demande et en accord avec l'employeur (tout en gardant la possibilité de C.C.T. sectorielles permettant cela à l'âge de 55 ans)<sup>190</sup>.

### **Sous-section 5 : Adoption de conventions collectives de travail provisoires**

Premièrement, la C.C.T. n°61 datant du 25 juillet 1995<sup>191</sup> ratifiée par l'arrêté royal du 16 octobre 1995<sup>192</sup> octroie aux employeurs la possibilité d'offrir à leurs travailleurs par voie d'adhésion, un régime de prépension conventionnelle et ce, si ceux-ci sont âgés de 55 ans au moins et qu'ils disposent d'une carrière professionnelle de 33 ans en tant que salariés. Cette convention est applicable aux employeurs et aux travailleurs appartenant à une branche d'activité ne relevant pas d'une commission paritaire instituée. Elle sera également applicable aux employeurs et aux travailleurs appartenant à une branche d'activité relevant d'une commission paritaire instituée ne fonctionnant pas<sup>193</sup>.

Deuxièmement, la C.C.T. n°65 datant du 25 juin 1997<sup>194</sup> ratifiée par l'arrêté royal du 14 septembre 1997<sup>195</sup> permet aux travailleurs âgés licenciés de 55 ans et plus d'accéder à un régime de prépension conventionnelle moyennant un passé professionnel de 33 ans en tant que travailleur salarié et 20 ans de travail dans un régime de travail de nuit. Cette dernière condition sera vérifiée au moment de la fin du contrat de travail. Les employeurs devront dès lors adhérer à cette convention soit par une convention collective, soit par une modification du règlement de travail, ou encore, soit par un acte d'adhésion<sup>196</sup>.

Enfin, la C.C.T. n°73 datant du 17 novembre 1999<sup>197</sup>, ratifiée par l'arrêté royal du 7 février 2000<sup>198</sup> prolonge pour les années 1999 et 2000, la C.C.T. n°65 concernant les travailleurs âgés de 56 ans et

---

<sup>190</sup> <http://www.cnt-nar.be/accord-interpr.htm>, consulté le 4 juillet 2016.

<sup>191</sup> Convention collective de travail n°61 du 25 juillet 1995 instaurant et déterminant, pour 1996, la procédure de mise en œuvre et les conditions d'octroi d'un régime d'indemnisation complémentaire au bénéfice de certains 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, *M.B.*, 8 novembre 1995.

<sup>192</sup> A.R. du 16 octobre 1995, *M.B.*, 8 novembre 1995, p. 30869.

<sup>193</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, pp. 40 et 41 et MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, *loc. cit.*, p. 26, n° 140.

<sup>194</sup> Convention collective de travail n°65 du 25 juin 1997 instaurant et déterminant, pour 1997 et 1998, la procédure de mise en œuvre et les conditions d'octroi d'un régime d'indemnisation complémentaire au bénéfice de certains 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, *M.B.*, 15 novembre 1997.

<sup>195</sup> A.R. du 14 septembre 1997, *M.B.*, 15 novembre 1997.

<sup>196</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 41 et MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, *loc. cit.*, pp. 27 et 28, n°150.

<sup>197</sup> Convention collective de travail n°73 du 17 novembre 1999 instaurant et déterminant, pour 1999 et 2000, la procédure de mise en œuvre et les conditions d'octroi d'un régime d'indemnisation complémentaire au bénéfice de certains 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, *M.B.*, 24 février 2000, p. 5616.

plus justifiant de 33 ans de passé professionnel et de 20 ans de travail dans un régime de travail en équipe comportant des prestations de nuit. Par ailleurs, les C.C.T. n°79 du 16 octobre 2001<sup>199</sup> et n°83 du 3 juin 2003<sup>200</sup> mises en œuvre par les arrêtés royaux du 14 décembre 2001 et du 20 septembre 2003 prolongent également la C.C.T. n°65 pour les années 2001-2002 et 2003-2004<sup>201</sup>.

### **Sous-section 6 : L'instauration d'un régime de prépension à mi-temps**

La convention collective de travail n°55 du 13 juillet 1993<sup>202</sup> rendue obligatoire par l'arrêté royal du 17 novembre 1993<sup>203</sup> crée un nouveau régime qui est la prépension à mi-temps. Elle découle et trouve son origine au sein de l'accord professionnel du 9 décembre 1992<sup>204</sup>.

Ce statut de prépensionné à mi-temps est accordé par l'O.N.Em. et la C.C.T. n°55 étant une convention cadre, il devra être établi des C.C.T. au niveau d'une commission paritaire ou d'une entreprise<sup>205</sup>.

Il s'agit d'un régime de départ à temps partiel permettant au prépensionné à mi-temps d'une part de bénéficier d'une indemnité complémentaire et d'autre part, d'exercer une activité professionnelle à temps partiel. Il s'agit d'une transition vers la cessation totale des activités professionnelles<sup>206</sup>.

---

<sup>198</sup> A.R. du 7 février 2000 rendant obligatoire la convention collective de travail n° 73 du 17 novembre 1999, conclue au sein du Conseil national du Travail, instaurant et déterminant, pour 1999 et 2000, la procédure de mise en œuvre et les conditions d'octroi d'un régime d'indemnisation complémentaire au bénéfice de certains 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, *M.B.*, 24 février 2000, p. 5616.

<sup>199</sup> Convention collective de travail n°79 du 16 octobre 2001 instaurant et déterminant, pour 2001 et 2002, la procédure de mise en œuvre et les conditions d'octroi d'un régime d'indemnisation complémentaire au bénéfice de certains 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, *M.B.*, 11 janvier 2002.

<sup>200</sup> Convention collective n°83 du 3 juin 2003 instaurant et déterminant, pour 2001 et 2002, la procédure de mise en œuvre et les conditions d'octroi d'un régime d'indemnisation complémentaire au bénéfice de certains 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, *M.B.*, 14 octobre 2003, p. 49795.

<sup>201</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 41 et MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, *loc. cit.*, p. 28, n°160.

<sup>202</sup> Convention collective de travail n°55 du 13 juillet 1993 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, *M.B.*, 4 décembre 1993. Elle a été modifiée à deux reprises par les C.C.T. n°55bis du 7 février 1995 et 55ter du 10 mars 1998.

<sup>203</sup> A.R. du 17 novembre 1993 rendant obligatoire la convention collective de travail n° 55 conclue le 13 juillet 1993 au sein du Conseil national du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, *M.B.*, 4 décembre 1993, p. 25972.

<sup>204</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, pp. 41 et 42 ; C. WANTIEZ et A. RASNEUR, *Introduction au droit social*, *loc. cit.*, p. 156 ; M. COPPENS, *Manuel de droit social*, *loc. cit.*, p. 377.

<sup>205</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 42 et M. COPPENS, *Manuel de droit social*, *loc. cit.*, p. 377.

<sup>206</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 42 et M. COPPENS, *Manuel de droit social*, *loc. cit.*, pp. 377 et 378.

Nous n'aborderons pas d'avantage cette matière afin de nous concentrer sur le régime de prépension conventionnelle à temps plein<sup>207</sup>.

### **Sous-section 7 : Accord interprofessionnel du 22 décembre 2000**

L'accord interprofessionnel du 22 décembre 2000 vise à maintenir le système existant de prépension c'est-à-dire maintenir, pour la durée de cet accord, la possibilité de prolongation des C.C.T. conclues au niveau sectoriel ou de l'entreprise existantes en matière de prépension à temps-plein (y compris les exceptions concernant les entreprises reconnues en restructuration et en difficulté) pour les années 2001 et 2002<sup>208</sup>.

Les interlocuteurs sociaux s'engagent par ailleurs à examiner pour fin 2001 la problématique de l'obligation de remplacement dans le cadre des prépensions lorsqu'il y a un relèvement du degré d'activité<sup>209</sup>.

### **Sous-section 8 : Convention collective de travail n°17 vicies quater du 19 décembre 2001**<sup>210</sup>

Elle vise à adapter à l'euro, les montants figurant encore en franc belge dans la C.C.T. n°17<sup>211</sup>.

### **Sous-section 9 : Accord interprofessionnel du 17 janvier 2003**

L'accord interprofessionnel du 17 janvier 2003 vise, pour les années 2003 et 2004, à prolonger les régimes existants en matière de prépension<sup>212</sup>.

---

<sup>207</sup> Pour plus de précisions à ce sujet voy. T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, pp. 41 à 44.

<sup>208</sup> <http://www.cnt-nar.be/Accord-interpr.htm>, consulté le 4 juillet 2016.

<sup>209</sup> *Ibid.*

<sup>210</sup> Convention collective de travail n° 17 vicies quater du 19 décembre 2001, conclue au sein du Conseil national du Travail, modifiant et exécutant la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, modifiée par les conventions collectives de travail n° 17bis du 29 janvier 1976, n° 17nonies du 7 juin 1983, n°17duodevicies du 26 juillet 1994 et n° 17vicies du 17 décembre 1997, *M.B.*, 12 mars 2002, p. 9840.

<sup>211</sup> <http://www.cnt-nar.be/Cct-liste.htm>, consulté le 4 juillet 2016 ; B. MOLLET, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise*, *loc. cit.*, p. 7, n°10 et MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, *loc. cit.*, p. 24, n°100.

<sup>212</sup> <http://www.cnt-nar.be/Accord-interpr.htm>, consulté le 16 juillet 2016.

### **Sous-section 10 : Convention collective de travail n°17 vicies sexes du 7 octobre 2003**<sup>213</sup>

La convention collective de travail n°17 vicies sexes du 7 octobre 2003 permet aux travailleurs transfrontaliers ne résidant pas en Belgique, de pouvoir bénéficier de l'indemnité complémentaire de prépension<sup>214</sup>.

### **Section 2 : Evolution règlementaire et législative**

Nous évoquerons dans cette partie, deux arrêtés royaux qui sont ceux du 16 novembre 1990<sup>215</sup> et du 7 décembre 1992. Ils ont notamment pour but d'éviter trop de départs en prépension en relevant petit à petit l'âge d'accès au régime à 58 ans<sup>216</sup>.

Le premier arrêté royal concernera les travailleurs prépensionnés dont le congé a été notifié après le 31 août 1990 et dont la prépension commence après le 31 décembre 1990<sup>217</sup>. Quant au second, il concernera les travailleurs prépensionnés dont le congé a été notifié après le 31 août 1990 mais dont la prépension commence après le 31 décembre 1992<sup>218</sup>. En ce qui concerne les autres prépensionnés ne rentrant pas dans une de ces catégories, ce sera toujours l'arrêté royal du 20 août 1986 qui sera d'application<sup>219</sup>.

### **Sous-section 1 : Condition d'âge**

En ce qui concerne la condition d'âge prévue pour l'accès au régime de prépension, l'arrêté royal du 16 novembre 1990 fixe cette condition à 58 ans comme cela était le cas auparavant<sup>220</sup>. Des

---

<sup>213</sup> Convention collective de travail n° 17 vicies sexes du 7 octobre 2003, conclue au sein du Conseil national du Travail, modifiant la convention collective du travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, modifiée par les conventions collectives de travail n° 17bis du 29 janvier 1976, n° 17nonies du 7 juin 1983, n° 17duodevicies du 26 juillet 1994, n° 17vicies du 17 décembre 1997, n° 17vicies quater du 19 décembre 2001 et n° 17vicies quinquies du 18 décembre 2002, *M.B.*, 20 janvier 2004, p. 3246.

<sup>214</sup> <http://www.cnt-nar.be/Cct-liste.htm>, consulté le 4 juillet 2016 ; B. MOLLET, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise*, loc. cit., p. 7, n°11 et MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, loc. cit., p. 24, n°110.

<sup>215</sup> A.R. du 16 novembre 1990 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, *M.B.*, 23 novembre 1990, p. 21938.

<sup>216</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 44 et C. DEVRIERE, « Conventioneel brugpensioen anno 1993 », *Or.*, 1993, p. 1.

<sup>217</sup> L. ROOSEN, « La prépension conventionnelle à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1991 », *op. cit.*, p. 24.

<sup>218</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 45 ; L. ROOSEN, « La prépension conventionnelle dans son dernier état », *op. cit.*, p. 37 et O. GHENNE, « La prépension conventionnelle à temps plein », *op. cit.*, p. 193.

<sup>219</sup> L. ROOSEN, « La prépension conventionnelle à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1991 », *op. cit.*, p. 24.

<sup>220</sup> L. ROOSEN, « La prépension conventionnelle à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1991 », *op. cit.*, p. 30 et C. DEVRIERE, « Conventioneel brugpensioen anno 1993 », *op. cit.*, p. 1.

exceptions sont toutefois prévues pour les entreprises reconnues en difficulté et en restructuration. En effet, la condition d'âge sera abaissée à 50 ans en ce qui concerne les entreprises reconnues en difficulté et à 52 ou 55 ans pour les entreprises reconnues en restructuration selon le cas d'espèce. Pour cette dernière catégorie, il sera néanmoins possible de réduire l'âge d'accès à 50 ans comme pour les entreprises reconnues en difficulté moyennant consultation d'une commission d'évaluation par le ministre de l'Emploi et du Travail<sup>221</sup>.

L'arrêté royal du 7 décembre 1992 vient cependant apporter une modification aux règles précitées. Effectivement, l'âge d'accès au régime de prépension pour les entreprises reconnues en difficulté ne sera plus fixé à 50 ans mais à 52 ans<sup>222</sup>. Cela étant, le ministre de l'Emploi et du Travail pourra après consultation d'une commission d'évaluation, abaisser cet âge à 50 ans<sup>223</sup>.

Enfin, en ce qui concerne cette condition d'âge, des dérogations concernant les organismes soumis à un plan d'assainissement approuvé par le Conseil des ministres ou par un exécutif ou encore les entreprises qui appartiennent à certains secteurs considérés auparavant comme nationaux<sup>224</sup> sont maintenues<sup>225</sup>.

## **Sous-section 2 : Condition d'ancienneté**

L'arrêté royal du 16 novembre 1990 prévoit ce qui suit<sup>226</sup> :

- 38 ans de carrière professionnelle pour ce qui est des travailleurs âgés de 55 ans ;
- 25 ans de carrière professionnelle pour ce qui est des travailleurs âgés de 56 à 59 ans ;
- 20 ans en tant que salarié au moment de la rupture du contrat de travail ou 10 ans dans le même secteur d'activité durant les 15 dernières années précédant la résiliation du contrat de travail en ce qui concerne les travailleurs âgés de 60 ou plus. Cette condition d'ancienneté sera également applicable aux travailleurs âgés licenciés d'une entreprise en difficulté ou en restructuration dès que ceux-ci auront atteint l'âge de 60 ans.

---

<sup>221</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 45 ; L. ROOSEN, « La prépension conventionnelle à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1991 », *op. cit.*, p. 34.

<sup>222</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 45 et L. ROOSEN, « La prépension conventionnelle dans son dernier état », *op. cit.*, p. 47.

<sup>223</sup> O. GHENNE, « La prépension conventionnelle à temps plein », *op. cit.*, p. 200.

<sup>224</sup> Textile, confection, sidérurgie et verres creux d'emballage (T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 45).

<sup>225</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 45 et L. ROOSEN, « La prépension conventionnelle dans son dernier état », *op. cit.*, p. 47.

<sup>226</sup> L. ROOSEN, « La prépension conventionnelle à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1991 », *op. cit.*, pp. 31 et 34 et O. GHENNE, « La prépension conventionnelle à temps plein », *op. cit.*, pp. 197, 201 et 202.

Les critères d'ancienneté seront durcis au fil du temps. Ainsi, dès 1994, les travailleurs âgés de 55 ou 56 ans devront justifier de 38 ans d'ancienneté et les travailleurs âgés de 57 à 59 ans de 25 ans d'ancienneté<sup>227</sup>.

### **Sous-section 3 : Obligation de remplacement**

L'arrêté royal du 16 novembre 1990 impose à l'employeur une obligation de remplacement du travailleur âgé licencié par un ou deux chômeurs complets indemnisés n'ayant pas été occupés dans l'entreprise durant les six derniers mois précédant leur engagement et ce, sous peine d'être condamné à payer soit, une amende administrative ou soit, une indemnité compensatoire forfaitaire<sup>228</sup>.

Cette obligation est établie moyennant deux exceptions. En effet, lorsque le travailleur âgé licencié aura atteint l'âge de 60 ans ou encore lorsqu'il s'agira d'un travailleur prépensionné provenant d'une entreprise reconnue comme étant en difficulté ou en restructuration ou d'un organisme avec un plan d'assainissement approuvé, l'employeur ne sera pas soumis à l'obligation de remplacement<sup>229</sup>.

Notons également que l'employeur aura la possibilité d'introduire une demande de dispense à ladite obligation de remplacement et ce, au ministre de l'Emploi et du Travail ou encore à l'inspecteur régional du chômage appartenant au ressort dans lequel se situe le siège social de l'entreprise<sup>230</sup>.

Quant à l'arrêté royal du 7 décembre 1992, celui-ci fixe la durée du remplacement à 36 mois<sup>231</sup>.

### **Sous-section 4 : Taux de l'allocation de chômage**

C'est l'arrêté royal du 16 novembre 1990 qui fixe de manière définitive le taux de l'allocation de chômage à 60% de la dernière rémunération brute<sup>232</sup>.

---

<sup>227</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 45.

<sup>228</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 46 ; M. COPPENS, *Manuel de droit social, loc. cit.*, p. 372 et O. GHENNE, « La prépension conventionnelle à temps plein », *op. cit.*, pp. 198 et 199.

<sup>229</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 46 ; M. COPPENS, *Manuel de droit social, loc. cit.*, p. 371 et L. ROOSEN, « La prépension conventionnelle à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1991 », *op. cit.*, pp. 32 et 35.

<sup>230</sup> Pour plus de précisions voy. T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 46 ; M. COPPENS, *Manuel de droit social, loc. cit.*, p. 371 et L. ROOSEN, « La prépension conventionnelle à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1991 », *op. cit.*, p. 32.

<sup>231</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 46 ; M. COPPENS, *Manuel de droit social, loc. cit.*, p. 372 ; L. ROOSEN, « La prépension conventionnelle dans son dernier état », *op. cit.*, p. 42 et O. GHENNE, « La prépension conventionnelle à temps plein », *op. cit.*, p. 199.

<sup>232</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 46 ; L. ROOSEN, « La prépension conventionnelle à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1991 », *op. cit.*, p. 32 et O. GHENNE, « La prépension conventionnelle à temps plein », *op. cit.*, p. 203.

### **Sous-section 5 : Travail autorisé**

L'arrêté royal du 7 décembre 1992 impose à nouveau aux prépensionnés le respect des règles strictes de la réglementation ordinaire du chômage en ce qui concerne le travail autorisé, contrairement à ce qu'avait prévu l'arrêté royal du 20 août 1986<sup>233</sup>.

Les prépensionnés pourront néanmoins toujours exercer une activité rémunérée accessoire moyennant le respect de conditions strictes. Ainsi, le travailleur devra déclarer cette activité à l'organisme de paiement des allocations de chômage, avoir déjà exercé cette même activité lorsqu'il était travailleur salarié durant au moins les trois mois précédant l'accès au régime de prépension, ne pas exercer cette activité entre 7 heures et 18 heures, ne pas exercer cette activité si celle-ci relève d'une profession ne s'exerçant qu'après 18 heures, ne pas exercer cette activité dans un le domaine de l'industrie hôtelière ou encore dans le domaine de l'industrie du spectacle ou en tant que colporteur, démarcheur, agent ou courtier d'assurances. Moyennant le respect de toutes ces conditions, le prépensionné pourra cumuler les revenus obtenus de cette activité avec ses allocations de chômage de manière limitée<sup>234</sup>.

Un arrêté royal datant du 11 avril 1999<sup>235</sup> prévoit par la suite, que les nouveaux prépensionnés auront le droit d'être occupés dans un travail visant à assurer l'encadrement des jeunes mis au travail tout en gardant le droit au bénéfice de leur prépension. En ce qui concerne les anciens prépensionnés c'est-à-dire ceux ayant bénéficié du régime de prépension avant le 1<sup>er</sup> janvier 1993, ce sera l'arrêté ministériel du 26 février 1991<sup>236</sup> qui prévoira cette même possibilité et qui sera d'application<sup>237</sup>.

### **Sous-section 6 : Retenue sur le montant des prépensions**

Outre, la retenue de 3,5% prévue depuis 1982, la loi programme du 30 mars 1994<sup>238</sup> impose une retenue de 1% calculée sur le total de la prépension à partir du 1<sup>er</sup> avril 1994. Celle-ci sera prélevée par les organismes de paiement sur le montant de l'allocation de chômage et est donc destinée à

---

<sup>233</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 47 et C. DEVRIERE, « Conventioneel brugpensioen anno 1993 », *op. cit.*, p. 2.

<sup>234</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 47 ; M. COPPENS, *Manuel de droit social, loc. cit.*, pp. 375 et 376 et C. DEVRIERE, « Conventioneel brugpensioen anno 1993 », *op. cit.*, p. 2.

<sup>235</sup> A.R. du 11 avril 1999 modifiant les articles 4 et 14 de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 concernant l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, *M.B.*, 19 juin 1999, p. 23165.

<sup>236</sup> A.M. du 26 février 1991 portant formation des jeunes par des prépensionnés, *M.B.*, 7 mars 1991, p. 4342.

<sup>237</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 47.

<sup>238</sup> Loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales, *M.B.*, 31 mars 1994, p. 8866.

l'O.N.Em. (Office national de l'emploi).<sup>239</sup> C'est l'arrêté royal du 31 mars 1994<sup>240</sup> qui se charge de l'organisation pratique de cette retenue<sup>241</sup>.

Toutefois, suite à l'arrêté royal du 19 novembre 1996<sup>242</sup>, cette retenue de 1% sera augmentée de 2% et donc aboutira à une retenue de 3% en ce qui concerne les travailleurs dont le congé a été notifié après le 31 octobre 1996 partis en prépension après le 31 décembre 1996. Pour ce qui est des travailleurs licenciés d'une entreprise en difficulté ou reconnue comme étant en restructuration, ceux-ci seront dispensés de cette retenue pour autant que la reconnaissance de leur entreprise comme étant en difficulté ou en restructuration ait eu lieu avant le 1<sup>er</sup> novembre 1996<sup>243</sup>.

Notons, qu'entre temps, une loi du 21 décembre 1994<sup>244</sup> vient harmoniser ces deux retenues (O.N.P. et O.N.Em.) en vue de n'en constituer plus qu'une seule s'élevant alors à 4,5% (1% de retenue O.N.Em. à l'époque + 3,5% de retenue O.N.P.). L'arrêté royal du 19 novembre 1996 portant le taux de 1% à 3%, vient alors modifier cette loi du 21 décembre 1994 en établissant un taux harmonisé de 6,5% (soit 3% de retenue O.N.Em + 3,5% de retenue O.N.P.). Toutefois, ce qui précède ne doit entrer en application que moyennant la parution d'un arrêté royal fixant la date à laquelle la retenue harmonisée devra être effectuée. Arrêté royal, qui à l'époque, n'est pas paru<sup>245</sup>.

Enfin, précisons que ces retenues ne peuvent en aucun cas avoir pour effet de réduire le montant total de la prépension en deçà d'un certain montant variant en fonction du fait que le prépensionné ait des charges de famille ou non et étant lié à l'indice des prix à la consommation<sup>246</sup>.

---

<sup>239</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 47 ; L. ROOSEN-BLANCHARD, *Prépension conventionnelle, loc. cit.*, p. 209 ; S. DU BLEDE et F. ROBERT, *Prépension conventionnelle, loc. cit.*, p. 143 ; O. GHENNE, « La prépension conventionnelle à temps plein », *op. cit.*, p. 204 et I. VERHELST, « Het nieuwe parafiscale regime voor brugpensioenen en "pseudobrugpensioenen" », *op. cit.*, p. 126.

<sup>240</sup> A.R. du 31 mars 1994 d'exécution de l'article 50 de la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales et relatif à une retenue sur les prépensions, *M.B.*, 31 mars 1994, p. 8915.

<sup>241</sup> B. MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle, loc. cit.*, p. 275, n°3070.

<sup>242</sup> A.R. du 19 novembre 1996 modifiant l'article 50 de la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales et l'article 67 de la loi du 21 décembre 1994 portant des dispositions sociales avec application de l'article 3, § 1, 4°, de la loi du 26 juillet 1996 visant à réaliser les conditions budgétaires de la participation de la Belgique à l'Union économique et monétaire européenne, *M.B.*, 31 décembre 1996, p. 32511.

<sup>243</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 48 ; L. ROOSEN-BLANCHARD, *Prépension conventionnelle, loc. cit.*, p. 210 ; S. DU BLEDE et F. ROBERT, *Prépension conventionnelle, loc. cit.*, pp. 142 et 143 et O. GHENNE, « La prépension conventionnelle à temps plein », *op. cit.*, p. 204.

<sup>244</sup> Loi du 21 décembre 1994 portant des dispositions sociales et diverses, *M.B.*, 23 décembre 1994, p. 31878.

<sup>245</sup> L. ROOSEN-BLANCHARD, *Prépension conventionnelle, loc. cit.*, pp. 210 et 211 et S. DU BLEDE et F. ROBERT, *Prépension conventionnelle, loc. cit.*, pp. 145 et 146.

<sup>246</sup> L. ROOSEN-BLANCHARD, *Prépension conventionnelle, loc. cit.*, p. 211 ; S. DU BLEDE et F. ROBERT, *Prépension conventionnelle, loc. cit.*, p. 143 et B. MOLLET et F. ROBERT, *Prépension conventionnelle, loc. cit.*, p. 187, n°4640.

### **Sous-section 7 : Cotisation capitative en faveur de l'O.N.P.**

L'arrêté royal du 4 avril 1991<sup>247</sup> prévoit une réduction de la cotisation capitative d'une part, pour les entreprises reconnues comme étant en difficulté par le ministre de l'Emploi et du Travail durant toute la période de validité de cette reconnaissance et d'autre part, pour certains organismes et services agréés ou subventionnés du secteur « non-marchand » pour autant qu'ils ne poursuivent aucun but de lucre<sup>248</sup>.

Dans ces deux cas, la cotisation ne s'élèvera non pas à 1000 F mais à 250 F<sup>249</sup>.

Pour ce qui est des entreprises reconnues comme étant en restructuration, par le Ministre de l'emploi et du travail, ladite cotisation s'élèvera à 750 F durant toute la période de reconnaissance<sup>250</sup>.

### **Sous-section 8 : Cotisation patronale spéciale en faveur de l'O.N.Em.**

La loi du 29 décembre 1990<sup>251</sup> impose une cotisation patronale mensuelle aux employeurs au bénéfice de l'O.N.Em<sup>252</sup> variant en fonction de l'âge du travailleur âgé licencié. Ainsi, plus le travailleur licencié est jeune, plus le montant de la cotisation sera élevé<sup>253</sup>.

Cette cotisation patronale mensuelle sera due à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1991 pour toute prépension conventionnelle qui aura été accordée soit en vertu d'une C.C.T. ou encore soit en vertu d'un accord collectif pris dans le cadre de la législation sur la prépension conventionnelle<sup>254</sup>. Par ailleurs, celle-ci sera due uniquement dans le cas où le congé a été notifié après le 31 août 1990<sup>255</sup>.

---

<sup>247</sup> A.R. du 4 avril 1991 portant réduction de la cotisation spéciale à charge de l'employeur sur la prépension conventionnelle, *M.B.*, 25 avril 1991, p. 8654.

<sup>248</sup> L. ROOSEN-BLANCARD, *Prépension conventionnelle, loc. cit.*, pp. 221 et 222 ; O. GHENNE, « La prépension conventionnelle à temps plein », *op. cit.*, p. 204 et I. VERHELST, « Het nieuwe parafiscale regime voor brugpensioenen en "pseudobrugpensioenen" », *op. cit.*, p. 125.

<sup>249</sup> L. ROOSEN-BLANCARD, *Prépension conventionnelle, loc. cit.*, p. 221 ; O. GHENNE, « La prépension conventionnelle à temps plein », *op. cit.*, p. 204 et I. VERHELST, « Het nieuwe parafiscale regime voor brugpensioenen en "pseudobrugpensioenen" », *op. cit.*, p. 125.

<sup>250</sup> L. ROOSEN-BLANCARD, *Prépension conventionnelle, loc. cit.*, p. 222.

<sup>251</sup> Loi du 29 décembre 1990 portant des dispositions sociales, *M.B.*, 9 janvier 1991, p. 299.

<sup>252</sup> L'employeur versera les cotisations spéciales à l'O.N.S.S. qui virera par la suite ce montant sur un compte spécial de l'O.N.Em (L. ROOSEN-BLANCARD, *Prépension conventionnelle, loc. cit.*, p. 229).

<sup>253</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 48 ; O. GHENNE, « La prépension conventionnelle à temps plein », *op. cit.*, pp. 204 et 205 et I. VERHELST, « Het nieuwe parafiscale regime voor brugpensioenen en "pseudobrugpensioenen" », *op. cit.*, p. 125.

<sup>254</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 48 et L. ROOSEN-BLANCARD, *Prépension conventionnelle, loc. cit.*, p. 225.

<sup>255</sup> L. ROOSEN-BLANCARD, *Prépension conventionnelle, loc. cit.*, p. 225 ; B. MOLLET et F. ROBERT, *Prépension conventionnelle, loc. cit.*, p. 173, n°4300 et B. MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle, loc. cit.*, p. 272, n°3030.

Un arrêté royal du 5 août 1991<sup>256</sup> prévoit toutefois une dispense au paiement de cette cotisation d'une part, pour les entreprises reconnues comme étant en difficulté par le ministre de l'Emploi et du Travail durant toute la période de reconnaissance et d'autre part, pour les institutions et services agréés ou subventionnés du secteur « non-marchand » pour autant qu'ils ne poursuivent aucun but de lucre<sup>257</sup>.

### **Sous-section 9 : Cotisations patronales compensatoires particulières**

Une loi datant du 3 avril 1995<sup>258</sup> exécutée par l'arrêté royal du 6 avril 1995<sup>259</sup> instaure une cotisation patronale mensuelle compensatoire à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1995, variant pour chaque prépension conventionnelle accordée aux bénéficiaires âgés de 55 ans justifiant d'au moins un passé professionnel de 33 ans. Cette cotisation sera due à l'O.N.S.S. jusqu'à ce que le bénéficiaire ait atteint l'âge de 58 ans. Elle s'élève alors à 50% de l'indemnité complémentaire ou à 33% dans les cas où le prépensionné est remplacé par un chômeur complet indemnisé depuis au moins un an<sup>260</sup>.

Elle est notamment due suite à la possibilité d'abaissement de l'âge de la prépension à 55 ans moyennant 33 ans de carrière professionnelle octroyée aux commissions paritaires par l'accord interprofessionnel de 1995-1996<sup>261</sup>.

En ce qui concerne les années 1997-1998, c'est une cotisation patronale mensuelle obligatoire compensatoire s'élevant à 50% ou à 33% (lorsque le prépensionné est remplacé par un chômeur complet indemnisé depuis un an) de l'indemnité complémentaire qui devra être payée jusqu'à ce que le prépensionné ait atteint l'âge de 58 ans. Cette cotisation est à nouveau due en raison d'un régime dérogatoire mis en place pour ces deux années prévoyant la possibilité de réduire l'âge d'accès à la prépension à 55 ans en 1997 et à 56 ans en 1998 pour les travailleurs justifiant soit de 20 ans de travail dans un régime de travail en équipe avec prestations de nuit, soit d'une occupation dans le

---

<sup>256</sup> A.R. du 5 août 1991 portant dispense ou réduction de la cotisation spéciale à charge de l'employeur sur la prépension conventionnelle destinée au régime relatif à l'emploi et au chômage, *M.B.*, 15 octobre 1991, p. 23002.

<sup>257</sup> L. ROOSEN-BLANCHARD, *Prépension conventionnelle*, *loc. cit.*, p. 227 ; S. DU BLEDE et F. ROBERT, *Prépension conventionnelle*, *loc. cit.*, pp. 134 et 135 ; B. MOLLET et F. ROBERT, *Prépension conventionnelle*, *loc. cit.*, p. 175, n<sup>os</sup> 4340 et 4350 et I. VERHELST, « Het nieuwe parafiscale regime voor brugpensioenen en "pseudobrugpensioenen" », *op. cit.*, p. 125.

<sup>258</sup> Loi du 3 avril 1995 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi, *M.B.*, 22 avril 1995, p. 10564.

<sup>259</sup> A.R. du 6 avril 1995 d'exécution du titre II de la loi du 3 avril 1995 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi et relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle ou de prépension à mi-temps, *M.B.*, 17 mai 1995, p. 13219.

<sup>260</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 48 ; L. ROOSEN-BLANCHARD, *Prépension conventionnelle*, *loc. cit.*, p. 230 ; S. DU BLEDE ET F. ROBERT, *Prépension conventionnelle*, *loc. cit.*, pp. 137 et 138 ; B. MOLLET et F. ROBERT, *Prépension conventionnelle*, *loc. cit.*, pp. 177-179, n<sup>os</sup> 4400 à 4450 et O. GHENNE, « La prépension conventionnelle à temps plein », *op. cit.*, p. 205.

<sup>261</sup> S. DU BLEDE et F. ROBERT, *Prépension conventionnelle*, *loc. cit.*, pp. 136 et 137 et B. MOLLET et F. ROBERT, *Prépension conventionnelle*, *loc. cit.*, p. 177, n<sup>o</sup> 4400.

secteur de la construction et étant en incapacité de travail (loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité<sup>262</sup>)<sup>263</sup>.

Enfin, pour ce qui est des années 1999 et 2000, c'est la cotisation imposée en 1997-1998 qui sera également d'application. En effet, cette cotisation a été prolongée pour ces deux années et ce, par l'art. 111 de la loi du 26 mars 1999 relative au Plan d'action belge pour l'emploi 1998<sup>264</sup> suite à l'adoption de l'art. 110 de ladite loi permettant d'abaisser l'âge d'accès à la prépension à 56 ans moyennant le respect des mêmes conditions imposées en 1997 et 1998<sup>265</sup>.

### **Sous-section 10 : Régimes temporaires**

L'arrêté royal du 7 décembre 1992 permet d'instaurer des régimes transitoires dans le but de permettre aux organes paritaires de conclure des conventions collectives de travail servant à promouvoir l'emploi et à relever petit à petit l'âge d'accès au régime de prépension. Les C.C.T. doivent avoir une durée de validité de maximum deux ans et doivent prévoir des avantages au moins proportionnés à ceux prévus au sein de la C.C.T. n°17<sup>266</sup>.

Les secteurs d'activités sont donc autorisés à abaisser l'âge de la prépension à 55 ou 56 ans en ce qui concerne certaines catégories de travailleurs en vertu de trois lois successives qui sont celles du 3 avril 1995 portant des mesures pour la promotion de l'emploi, du 26 juillet 1996 de promotion de l'emploi et de la sauvegarde préventive de la compétitivité et du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des mesures diverses<sup>267</sup>.

En ce qui concerne la prépension à mi-temps, les entreprises et les secteurs sont autorisés à conclure des C.C.T. prévoyant un tel système à partir de l'âge de 55 ans et ce, en vertu des trois lois précitées<sup>268</sup>.

---

<sup>262</sup> Loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, *M.B.*, 1 août 1996, p. 20575.

<sup>263</sup> S. DU BLED et F. ROBERT, *Prépension conventionnelle*, *loc. cit.*, p. 138 et B. MOLLET et F. ROBERT, *Prépension conventionnelle*, *loc. cit.*, p. 179, n°4460.

<sup>264</sup> Loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses, *M.B.*, 1 avril 1999, p. 10904.

<sup>265</sup> S. DU BLED et F. ROBERT, *Prépension conventionnelle*, *loc. cit.*, p. 139 ; B. MOLLET et F. ROBERT, *Prépension conventionnelle*, *loc. cit.*, pp. 179-180, n°4470 et I. VERHELST, « Het nieuwe parafiscale regime voor brugpensioenen en "pseudobrugpensioenen" », *op. cit.*, p. 126.

<sup>266</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 49.

<sup>267</sup> *Ibid.*

<sup>268</sup> *Ibid.*

## Chapitre IV : Période 2004-2011 : Le Pacte de solidarité entre les générations

### Section 1 : Loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations

#### Sous-section 1 : Genèse de la loi

La loi du 23 décembre 2005<sup>269</sup> est prise par le gouvernement Verhofstadt dans le but de décourager les départs anticipés. Le gouvernement souhaite rendre ainsi le régime de prépension plus onéreux pour les employeurs et moins attractif d'un point de vue financier pour les travailleurs. Par ailleurs, il souhaite par l'adoption de cette loi, adapter la disponibilité sur le marché de l'emploi afin de maintenir les jeunes candidats à la prépension sur le marché du travail. En outre, il souhaite que la prépension ne constitue plus un premier choix pour les travailleurs et ce, même en cas de restructuration. Enfin, le gouvernement aimerait encourager les prépensionnés à retourner au travail. En conclusion, le gouvernement souhaite procéder à l'activation des plus âgés<sup>270</sup>.

Notons que c'est suite à l'échec de la concertation sociale menée en 2005 que nous aborderons dans la troisième partie de notre exposé, que la loi du 23 décembre 2005 verra le jour<sup>271</sup>.

#### Sous-section 2 : Contenu de la loi

La loi du 23 décembre 2005 donnant naissance au Pacte de solidarité entre les générations vise premièrement le développement de l'embauche des jeunes, deuxièmement, la stimulation d'un vieillissement actif et enfin, le renforcement d'une sécurité sociale forte et viable<sup>272</sup>.

Le Pacte a pour objectif d'une part, de convaincre et d'inciter les travailleurs ainsi que leurs employeurs à prolonger leur présence sur le marché du travail et d'autre part, de permettre de concrétiser les engagements du gouvernement concernant le maintien d'un niveau de revenus décent des plus âgés ainsi que des salariés ou indépendants et ce, via des allocations sociales liées au bien-

---

<sup>269</sup> Loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations, *M.B.*, 30 décembre 2005, p. 57266.

<sup>270</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, pp. 64 et 65 et E. CRABEELS et A.-V. MICHAUX, « Restructurations et prépensions », *op. cit.*, in *Le droit social face à la crise*, *loc. cit.*, p. 45.

<sup>271</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 64.

<sup>272</sup> *Ibid.*, p. 69.

être, l'extension de l'accès à la pension minimum et le relèvement du droit minimum par année de carrière<sup>273</sup>.

En ce qui concerne l'activation des travailleurs âgés, le Pacte aborde la formation des travailleurs, la réforme des restructurations d'entreprises, la prolongation de la durée de carrière, la limitation des prépensions et le retour des chômeurs âgés au travail<sup>274</sup>.

## Section 2 : Evolution règlementaire et législative

### Sous-section 1 : L'arrêté royal du 3 mai 2007

#### §1 : Introduction

L'objectif premier de l'arrêté royal du 3 mai 2007<sup>275</sup> est de relever petit à petit l'âge requis afin d'accéder au régime de prépension en adaptant parallèlement les conditions de carrière. Les nouvelles règles qui y sont énoncées, seront d'application à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2008 et viennent remplacer les règles prévues précédemment par l'arrêté royal du 7 décembre 1992<sup>276</sup>.

#### §2 : Conditions d'accès liées à l'âge

Dorénavant, seuls les travailleurs ayant atteint l'âge de 60 ans minimum, pourront entrer dans le régime de prépension. Il en résulte, que plus aucune C.C.T. sectorielle ou d'entreprise ne pourra abaisser l'âge de la prépension en deçà de cette nouvelle limite<sup>277</sup>.

Cependant, quelques dérogations seront tout de même instaurées. La première de ces dérogations concerne les métiers lourds. Effectivement, pour ces travailleurs, il suffira de démontrer qu'ils ont accompli 35 années de carrière professionnelle dont au moins 7 ou 10 comprises au cours des 10 ou 15 dernières années de métier lourd, afin d'accéder au régime à l'âge de 58 ans. La seconde dérogation concerne, elle, les C.C.T. sectorielles en vigueur depuis 1986 ou 1987 prévoyant l'accès

---

<sup>273</sup> *Ibid.*, pp. 69 et 70.

<sup>274</sup> *Ibid.*, p. 70.

<sup>275</sup> A.R. du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, *M.B.*, 8 juin 2007, p. 31230.

<sup>276</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 70.

<sup>277</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 71 ; E. CRABEELS ; A.-V. MICHAUX, « Restructurations et prépensions », *op. cit.*, in *Le droit social face à la crise*, *loc. cit.*, p. 48 ; C. WANTIEZ et A. RASNEUR, *Introduction au droit social*, *loc. cit.*, p. 155 et M. COPPENS, *Manuel de droit social*, *loc. cit.*, p. 359 ; I. VERHELST et A. WITTERS, « Het generatiepact en de voornaamste eindeloopbaanregelingen van werknemers », *Or.*, 2006, afl. 5, p. 105 et L. MONSEREZ, « Het brugpensioen na het generatiepact : hogere leeftijdsgrenzen en langere loopbanen », *Or.*, 2008, afl. 4, p. 104.

au régime dès l'âge de 55, 56 ou 57 ans avec 38 ans de carrière qui seront provisoirement maintenues jusqu'au 31 décembre 2014, date à laquelle, elles ne pourront plus être prolongées<sup>278</sup>.

### §3 : Conditions d'accès liées à la durée de la carrière professionnelle

Désormais, la durée de carrière professionnelle exigée afin de permettre l'entrée en régime de prépension est fixée à 30 ans pour les hommes et à 26 ans pour les femmes<sup>279</sup>.

Cette limite ne cessera d'être augmentée. En effet, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2012, elle sera de 35 ans pour les hommes et en ce qui concerne les femmes, elle sera relevée à 28 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2012, à 30 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2016, à 32 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2020, à 34 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2024 et à 35 ans dès le 1<sup>er</sup> janvier 2028<sup>280</sup>.

Néanmoins, sont également instaurées quelques dérogations. Ainsi, d'une part, les travailleurs pouvant justifier d'une longue carrière en tant que salariés pourront accéder au régime dès l'âge de 58 ans et d'autre part, les travailleurs justifiant d'une carrière professionnelle d'au moins 40 ans pourront être prépensionnés dès l'âge de 56 ans<sup>281</sup>.

En ce qui concerne le critère de « longue carrière », on considèrera pour les hommes que tel sera le cas lorsque ceux-ci justifieront d'une carrière d'au moins 35 ans et pour les femmes que ce sera le cas dès qu'elles auront atteint une carrière s'élevant à 30 ans. Ces limites seront toutefois augmentées car pour les hommes celle-ci passera à 37 ans dès le 1<sup>er</sup> janvier 2010 et à 38 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 et pour les femmes, elle passera à 33 ans dès le 1<sup>er</sup> janvier 2010, à 35 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2012 et enfin, à 38 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014<sup>282</sup>.

---

<sup>278</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 71.

<sup>279</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 71 ; E. CRABEELS ; A.-V. MICHAUX, « Restructurations et prépensions », *op. cit.*, in *Le droit social face à la crise, loc. cit.*, p. 48 ; C. WANTIEZ et A. RASNEUR, *Introduction au droit social, loc. cit.*, p. 155 et M. COPPENS, *Manuel de droit social, loc. cit.*, p. 359 ; I. VERHELST et A. WITTERS, « Het generatiepact en de voornaamste eindeloopbaanregelingen van werknemers », *op. cit.*, p. 107 et L. MONSEREZ, « Het brugpensioen na het generatiepact : hogere leeftijdsgrenzen en langere loopbanen », *op. cit.*, p. 104.

<sup>280</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 71 ; E. CRABEELS et A.-V. MICHAUX, « Restructurations et prépensions », *op. cit.*, in *Le droit social face à la crise, loc. cit.*, p. 48 ; C. WANTIEZ et A. RASNEUR, *Introduction au droit social, loc. cit.*, p. 155 ; M. COPPENS, *Manuel de droit social, loc. cit.*, p. 359 ; I. VERHELST et A. WITTERS, « Het generatiepact en de voornaamste eindeloopbaanregelingen van werknemers », *op. cit.*, p. 107 et L. MONSEREZ, « Het brugpensioen na het generatiepact : hogere leeftijdsgrenzen en langere loopbanen », *op. cit.*, p. 104.

<sup>281</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 72 ; M. COPPENS, *Manuel de droit social, loc. cit.*, p. 359 ; A.-V. MICHAUX, « Le pacte de solidarité entre les générations : Panorama des mesures annoncées », *Ors.*, 2006, pp. 5 et 6 et L. MONSEREZ, « Het brugpensioen na het generatiepact : hogere leeftijdsgrenzen en langere loopbanen », *op. cit.*, p. 109.

<sup>282</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 72 ; E. CRABEELS et A.-V. MICHAUX, « Restructurations et prépensions », *op. cit.*, in *Le droit social face à la crise, loc. cit.*, pp. 49 et 50 ; A.-V. MICHAUX, « Le pacte de solidarité entre les générations : Panorama des mesures annoncées », *op. cit.*, p. 5 et L. MONSEREZ, « Het brugpensioen na het generatiepact : hogere leeftijdsgrenzen en langere loopbanen », *op. cit.*, p. 109.

#### §4 : Entreprises reconnues en difficulté ou en restructuration

Deux arrêtés royaux datant du 9 mars 2006<sup>283</sup> opéraient d'ores et déjà un changement réglementaire concernant les entreprises reconnues en difficulté et en restructuration en encourageant les entreprises reconnues en restructuration à procéder à des investissements dans le reclassement des travailleurs âgés. La prépension était alors accessible uniquement lorsque les mesures d'accompagnement s'avéraient être un échec<sup>284</sup>.

L'arrêté royal du 3 mai 2007 précise par la suite, que l'entreprise étant reconnue en difficulté ou en restructuration et ayant annoncé un licenciement collectif a dorénavant l'obligation de mettre en place une cellule pour l'emploi, d'informer le travailleur par le biais d'une procédure spéciale, de respecter une procédure de licenciement spécifique, de transmettre des informations au directeur de la cellule, de payer une indemnité de reclassement aux travailleurs s'étant inscrits dans la cellule et de proposer l'outplacement<sup>285</sup>.

Dans le cas où le travailleur peut bénéficier de la prépension à un âge inférieur à celui en vigueur, celui-ci doit obligatoirement s'inscrire dans une cellule pour l'emploi durant au moins 6 mois au cours desquels il restera disponible sur le marché du travail. Au terme de cette période, si le travailleur n'a pas trouvé d'emploi et qu'il satisfait à l'âge prévu dans le régime dérogatoire, celui-ci pourra bénéficier de la prépension<sup>286</sup>.

### **Sous-section 2: Cotisations et retenues : Loi du 27 décembre 2006 et arrêté royal du 29 mars 2010 portant exécution du Chapitre 6 du Titre XI de la loi du 27 décembre 2006**

#### §1 : Retenues personnelles et cotisations patronales de sécurité sociale

L'article 126 de loi du 27 décembre 2006<sup>287</sup> modifiée par la loi du 30 décembre 2009<sup>288</sup> et exécutée par l'arrêté royal du 29 mars 2010<sup>289</sup>, prévoit dorénavant une retenue unique s'élevant à 6,5% (fusion

---

<sup>283</sup> A.R. du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations, *M.B.*, 31 mars 2006, p. 18309 et A.R. du 9 mars 2006 insérant une section 3bis dans l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, *M.B.*, 31 mars 2006, p. 18317.

<sup>284</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 72.

<sup>285</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 72 et voy. également I. QUINTYN, « Herstructureren na het Generatiepact », *Ors.*, 2006, afl. 6, pp. 149-162.

<sup>286</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 72 et M. COPPENS, *Manuel de droit social*, *loc. cit.*, p. 374.

<sup>287</sup> Loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), *M.B.*, 28 décembre 2006, p. 75266.

<sup>288</sup> Loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses, *M.B.*, 31 décembre 2009, p. 82925.

<sup>289</sup> A.R. du 29 mars 2010 portant exécution du chapitre 6 du Titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), relatif aux cotisations de sécurité sociale et retenues dues sur des prépensions, sur des indemnités complémentaires à certaines allocations de sécurité sociale et sur des indemnités d'invalidité, *M.B.*, 31 mars 2010, p. 19703.

des retenues de 3,5% pour l'O.N.P. et de 3% pour l'O.N.Em.) effectuée sur le montant de l'indemnité complémentaire par l'employeur (débiteur de l'indemnité). Cette cotisation est alors directement versée à l'O.N.S.S. et est calculée sur le montant total de la prépension<sup>290</sup>.

En ce qui concerne toutefois les prépensions ayant pris cours après le 30 avril 1994 et avant le 1<sup>er</sup> janvier 1997 ainsi que pour celles ayant pris cours après le 31 décembre 1996 dont les travailleurs ont été mis au courant de leur licenciement avant le 1<sup>er</sup> novembre 1996 ou après le 31 octobre 1996 en ce qui concerne les travailleurs licenciés en application de la section III de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi des allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle pour autant que l'entreprise ait été reconnue en difficulté ou en restructuration avant le 1<sup>er</sup> novembre 1996, la retenue précitée s'élèvera à 4,5%<sup>291</sup>.

Quant à l'employeur, la loi du 27 décembre 2006 ainsi que son arrêté royal d'exécution datant du 29 mars 2010, prévoient que celui-ci ne devra plus payer la double cotisation forfaitaire destinée d'une part, à l'O.N.P. et d'autre part, à l'O.N.em. mais devra par contre payer à partir du 1<sup>er</sup> avril 2010, une cotisation calculée en pourcentage au profit de la gestion globale de la sécurité sociale. Ce pourcentage est alors calculé sur le montant mensuel brut de l'indemnité complémentaire et varie en fonction de l'âge du prépensionné<sup>292</sup>.

Ainsi, en ce qui concerne les prépensionnés dont le préavis ou la rupture du contrat de travail a été notifié après le 15 octobre 2009 et dont la prépension débute à partir du 1<sup>er</sup> avril 2010, le pourcentage de la cotisation s'élève à 50% pour le prépensionné âgé de moins de 52 ans lors de la prise en cours de la prépension, à 40% pour le prépensionné âgé de plus de 52 ans mais de moins de 55 ans lors de la prise en cours de la prépension, à 30% pour le prépensionné âgé de plus de 55 ans mais de moins

---

<sup>290</sup> B. MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, loc. cit., p. 283, n°3130 ; N. WELLEMANS, *Régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, loc. cit., pp. 159 et 165 ; S. WINTGENS, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ou la « prépension » nouvelle génération », *op. cit.*, in *Le droit social en chantier(s)*, loc. cit., p. 225 ; A.-V. MICHAUX, « Prépensions : les grands axes du nouveau régime parafiscal », *Ors.*, 2010, p. 7 et I. VERHELST, « Het nieuwe parafiscale regime voor brugpensioenen en "pseudobrugpensioenen" », *op. cit.*, p. 135.

<sup>291</sup> B. MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, loc. cit., p. 283, n°3130 ; N. WELLEMANS, *Régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, loc. cit., p. 159 ; S. WINTGENS, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ou la « prépension » nouvelle génération », *op. cit.*, in *Le droit social en chantier(s)*, loc. cit., p. 225 et I. VERHELST, « Het nieuwe parafiscale regime voor brugpensioenen en "pseudobrugpensioenen" », *op. cit.*, p. 135.

<sup>292</sup> B. MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, loc. cit., pp. 276 et 284, n°3080 et 3140 ; E. CRABEELS et A.-V. MICHAUX, « Restructurations et prépensions », *op. cit.*, in *Le droit social face à la crise*, loc. cit., pp. 54 et 55 ; S. WINTGENS, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ou la « prépension » nouvelle génération », *op. cit.*, in *Le droit social en chantier(s)*, loc. cit., pp. 218 et 219 ; A.-V. MICHAUX, « Prépensions : les grands axes du nouveau régime parafiscal », *op. cit.*, p. 4 et I. VERHELST, « Het nieuwe parafiscale regime voor brugpensioenen en "pseudobrugpensioenen" », *op. cit.*, p. 127.

de 58 ans lors de la prise en cours de la prépension, à 20% pour le prépensionné âgé de plus de 58 ans mais de moins de 60 ans et enfin, de 10% pour les autres prépensionnés<sup>293</sup>.

Notons qu'il existe par ailleurs un régime spécifique concernant le secteur non marchand, des régimes intermédiaires concernant le secteur marchand et non marchand en vertu du Pacte des générations et enfin, des régimes spécifiques concernant les entreprises reconnues en restructuration et en difficulté<sup>294</sup>.

## §2 : Cotisation patronale spéciale mensuelle compensatoire

Suite à la possibilité d'abaisser l'âge d'accès à la prépension à 56 ans moyennant 33 ans de carrière professionnelle lorsqu'il s'agit d'un travailleur justifiant d'au moins 20 ans de carrière dans un régime de travail comprenant des prestations de nuit ou lorsqu'il s'agit d'un travailleur du secteur de la construction justifiant d'une incapacité à poursuivre son activité professionnelle, la loi du 27 décembre 2006 prévoit une cotisation spéciale mensuelle compensatoire s'élevant à 50% du complément d'entreprise ou à 33% en ce qui concerne les prépensionnés remplacés par un chômeur complet indemnisé ayant ce statut depuis au moins un an (art. 122 de ladite loi)<sup>295</sup>.

La cotisation est due jusqu'à ce que le prépensionné atteigne l'âge de 58 ans et est effectuée par le débiteur du complément d'entreprise<sup>296</sup>.

## Section 3 : Evolution conventionnelle et accords interprofessionnels

### Sous-section 1 : La C.C.T. n°17 tricies

La C.C.T. n°17 tricies du 19 décembre 2006<sup>297</sup> apporte des modifications à la C.C.T. n°17. Elle est rendue obligatoire par l'arrêté royal du 12 février 2007<sup>298</sup> avec pour objectif de maintenir les

<sup>293</sup> E. CRABEELS et A.-V. MICHAUX, « Restructurations et prépensions », *op. cit.*, in *Le droit social face à la crise, loc. cit.*, p. 56 ; S. WINTGENS, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ou la « prépension » nouvelle génération », *op. cit.*, in *Le droit social en chantier(s), loc. cit.*, p. 219 ; M. COPPENS, *Manuel de droit social, loc. cit.*, p. 371 ; A.-V. MICHAUX, « Prépensions : les grands axes du nouveau régime parafiscal », *op. cit.*, p. 6 et I. VERHELST, « Het nieuwe parafiscale regime voor brugpensioenen en "pseudobrugpensioenen" », *op. cit.*, p. 132.

<sup>294</sup> Pour plus de précisions voy. B. MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle, loc. cit.*, pp. 284-288, n°3160-3200.

<sup>295</sup> N. WELLEMANS, *Régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension, loc. cit.*, p. 195 et M. COPPENS, *Manuel de droit social, loc. cit.*, p. 371.

<sup>296</sup> N. WELLEMANS, *Régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension, loc. cit.*, p. 195.

<sup>297</sup> Convention collective de travail n°17 tricies du 19 décembre 2006 modifiant la convention collective de travail n°17, *M.B.*, 26 février 2007, p. 9112.

<sup>298</sup> A.R. du 12 février 2007 rendant obligatoire la convention collective de travail n° 17tricies semel du 19 décembre 2006, conclue au sein du Conseil national du Travail, modifiant et exécutant la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, *M.B.*, 26 février 2007, p. 9109.

travailleurs âgés actifs dans leur emploi et de promouvoir le retour de ceux-ci sur le marché du travail lorsqu'ils subissent une perte d'emploi<sup>299</sup>.

La convention a alors pour mission d'encourager les employeurs à procéder à l'engagement de prépensionnés souhaitant revenir sur le marché du travail. Afin de promouvoir cela, elle permet à ces employeurs d'offrir aux ex-prépensionnés des revenus modérés et prévoit que ceux-ci ne courront pas le risque de supporter le coût d'une prépension dans le cadre d'un éventuel licenciement. Ainsi, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007, le travailleur prépensionné reprenant le travail en tant que salarié ou en tant qu'indépendant à titre principal, aura toujours droit à l'indemnité complémentaire mise à charge du dernier employeur ayant ouvert le droit à la prépension et ce, durant toute la durée de la reprise de travail<sup>300</sup>.

### **Sous-section 2 : Les C.C.T. n°86 (21 décembre 2005), 93 (20 décembre 2007) et 97 (20 février 2009)**

Les C.C.T. n°86 (21 décembre 2005)<sup>301</sup>, 93 (20 décembre 2007)<sup>302</sup> et 97 (20 février 2009)<sup>303</sup> ont pour objet de prolonger le régime prévu par la C.C.T. n°65 précitée et ce respectivement, pour les années 2005-2006, 2007-2008 et 2009-2010<sup>304</sup>.

### **Sous-section 3 : Accord interprofessionnel du 2 février 2007**

L'accord interprofessionnel du 2 février 2007 vise à prolonger les possibilités de prévoir des régimes de prépension particuliers notamment en ce qui concerne le travail de nuit, le secteur de la construction et la prépension à mi-temps<sup>305</sup>.

---

<sup>299</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 73 et MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, *loc. cit.*, p. 25, n°120.

<sup>300</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, pp 73 et 74 ; MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, *loc. cit.*, p. 25, n°120 et A.-V. MICHAUX, « Le pacte de solidarité entre les générations : Panorama des mesures annoncées », *op. cit.*, p. 9.

<sup>301</sup> Convention collective n°86 du 21 décembre 2005 instaurant et déterminant, pour 2005 et 2006, la procédure de mise en œuvre et les conditions d'octroi d'un régime d'indemnisation complémentaire au bénéfice de certains 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, *M.B.*, 12 avril 2006, p. 20223.

<sup>302</sup> Convention collective de travail n°93 du 20 décembre 2007 instaurant et déterminant, pour 2007 et 2008, la procédure de mise en œuvre et les conditions d'octroi d'un régime d'indemnisation complémentaire au bénéfice de certains 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, *M.B.*, 31 décembre 2007.

<sup>303</sup> Convention collective de travail n°97 du 20 février 2009 instaurant et déterminant, pour 2009 et 2010, la procédure de mise en œuvre et les conditions d'octroi d'un régime d'indemnisation complémentaire au bénéfice de certains 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, *M.B.*, 13 juillet 2009, p. 48061.

<sup>304</sup> MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, *loc. cit.*, pp. 28 et 29, n°160.

Les interlocuteurs sociaux prévoient également la possibilité pour des personnes totalisant une carrière de 40 années de bénéficier du régime de prépension à l'âge de 56 ans<sup>306</sup>.

Enfin, ils s'engagent à prendre une convention collective de travail introduisant un règlement spécifique applicable aux travailleurs âgés de 58 ans et plus et totalisant une carrière professionnelle de 35 ans. Cela concernera en réalité, les personnes moins valides avec un numéro de reconnaissance et ayant des problèmes physiques graves<sup>307</sup>.

#### **Sous-section 4 : La C.C.T. n°91 (20 décembre 2007)**

La C.C.T. n°91<sup>308</sup> ratifiée par l'arrêté royal du 10 février 2008<sup>309</sup> est mise en œuvre suite à l'accord interprofessionnel datant du 2 février 2007. Cet accord interprofessionnel vise à mettre en place un nouveau régime de prépension applicable aux travailleurs âgés de 58 ans, moins valides ou connaissant des problèmes physiques graves justifiant d'une carrière professionnelle de 35 ans<sup>310</sup>.

Afin de pouvoir bénéficier de ce régime, le travailleur devra apporter la preuve soit qu'il est moins valide, soit qu'il a des problèmes physiques graves ou encore, soit qu'il est assimilé à un travailleur ayant des problèmes physiques graves<sup>311</sup>.

Cette convention est conclue pour une durée déterminée et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2012<sup>312</sup>.

#### **Sous-section 5 : Les C.C.T. n°92 (20 décembre 2007) et 96 (20 février 2009)**

Les C.C.T. n°92<sup>313</sup> et 96<sup>314</sup> ratifiées par l'arrêté royal du 10 février 2008<sup>315</sup> et par l'arrêté royal du 28 juin 2009<sup>316</sup>, instaurent un régime dérogatoire permettant aux travailleurs âgés de 56 ans lors de la

---

<sup>305</sup> <http://www.cnt-nar.be/Accord-interpr.htm>, consulté le 4 juillet 2016.

<sup>306</sup> *Ibid.*

<sup>307</sup> *Ibid.*

<sup>308</sup> Convention collective de travail n°91 du 20 décembre 2007 fixant les conditions d'octroi d'une indemnité complémentaire dans le cadre de la prépension pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, en cas de licenciement, *M.B.*, 21 février 2008, p. 10818.

<sup>309</sup> A.R. 10 février 2008 rendant obligatoire la convention collective de travail n° 91 du 20 décembre 2007, conclue au sein du Conseil national du Travail, fixant les conditions d'octroi d'une indemnité complémentaire dans le cadre de la prépension pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, en cas de licenciement, *M.B.*, 21 février 2008, p. 10817.

<sup>310</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 75 ; MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, *loc. cit.*, p. 30, n°170 et L. MONSEREZ, « Het brugpensioen na het generatiepact : hogere leeftijdsgrenzen en langere loopbanen », *op. cit.*, p. 108.

<sup>311</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 75.

<sup>312</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 75 ; MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, *loc. cit.*, p. 30, n°170 et L. MONSEREZ, « Het brugpensioen na het generatiepact : hogere leeftijdsgrenzen en langere loopbanen », *op. cit.*, p. 109.

fin de leur contrat de travail et justifiant d'un passé professionnel d'au moins 40 ans en tant que travailleur salarié de bénéficier du régime de prépension. Cela résulte de l'accord interprofessionnel du 2 février 2007<sup>317</sup>.

Ces travailleurs devront en outre, justifier d'au moins 78 jours de travail effectués avant l'âge de 17 ans au cours desquels des cotisations de sécurité sociale ont été payées ou d'au moins 78 jours de prestations de travail dans le cadre de l'apprentissage, et ce, avant le 1<sup>er</sup> septembre 1983<sup>318</sup>.

### **Sous-section 6 : Accord interprofessionnel du 22 décembre 2008**

L'accord interprofessionnel du 22 décembre 2008 vise à prolonger pour les années 2009 et 2010, les régimes de prépension particuliers concernant notamment le travail de nuit, le secteur de la construction et la prépension à mi-temps. Ils prolongent par ailleurs la C.C.T. n°92 concernant la prépension pour les longues carrières<sup>319</sup>.

## **Chapitre V : Période 2011-2014 : Gouvernement Di Rupo et la réforme des fins de carrière**

La réforme des fins de carrière est une conséquence d'une part, de la crise économique et financière que connaît la Belgique à cette époque et d'autre part, de la politique européenne en matière de taux d'emploi des travailleurs âgés<sup>320</sup>.

---

<sup>313</sup> Convention collective de travail n°92 du 20 décembre 2007 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, en exécution de l'accord interprofessionnel du 2 février 2007, *M.B.*, 21 février 2008, p. 10826.

<sup>314</sup> Convention collective de travail n°96 du 20 février 2009 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, en exécution de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2008, *M.B.*, 13 juillet 2009, p. 48058.

<sup>315</sup> A.R. du 10 février 2008 rendant obligatoire la convention collective de travail n° 92 du 20 décembre 2007, conclue au sein du Conseil national du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, en exécution de l'accord interprofessionnel du 2 février 2007, *M.B.*, 21 février 2008, p. 10826.

<sup>316</sup> A.R. du 28 juin 2009 rendant obligatoire la convention collective de travail n° 96 du 20 février 2009, conclue au sein du Conseil national du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, en exécution de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2008, *M.B.*, 13 juillet 2009, p. 48058.

<sup>317</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 75 et MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle, loc. cit.*, pp. 32 et 33, n°180.

<sup>318</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 75 et MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle, loc. cit.*, pp. 32 et 33, n°180.

<sup>319</sup> <http://www.cnt-nar.be/Accord-interpr.htm>, consulté le 4 juillet 2016 ; MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle, loc. cit.*, pp. 28 et 29, n°160 et M. CAPRON, « L'accord interprofessionnel du 22 décembre 2008 », *op. cit.*, p. 31.

<sup>320</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 84 et M. BAUKENS, « Le secteur de l'assurance-chômage et des politiques de l'emploi », in *L'impact de la crise sur la sécurité sociale* (sous la dir. de P. GOSSERIES et M. MORSA), Bruxelles, Larcier, 2015, p. 182.

Le terme « prépension » est lors de cette réforme modifié et adapté pour devenir ce que l'on connaît aujourd'hui comme étant le « chômage avec complément d'entreprise » (R.C.C.)<sup>321</sup>. En faisant cela, le gouvernement Di Rupo veut rappeler que la prépension se rapproche en réalité, plus d'une forme de chômage que de pension<sup>322</sup>.

## Section 1 : Réforme concernant les conditions d'accès liées à l'âge et à l'ancienneté

En ce qui concerne d'une part, les C.C.T. conclues et déposées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012 ou conclues après le 31 décembre 2011 constituant une prolongation ininterrompue d'une C.C.T. elle-même conclue et déposée avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012, l'âge d'accès au régime est établi à 60 ans avec une durée de carrière professionnelle dorénavant fixée à 40 ans. Le seuil fixé à 40 ans de carrière professionnelle sera toutefois établi de manière progressive. Ainsi, pour les travailleurs masculins, ce seuil sera tout d'abord égal à 35 ans de carrière au 1<sup>er</sup> janvier 2012 pour ensuite être égal à 40 ans de carrière au 1<sup>er</sup> janvier 2015. Pour les travailleurs féminins, celui-ci sera égal à 28 ans de carrière au 1<sup>er</sup> janvier 2012 puis à 31 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2015 et enfin, sera augmenté d'un an chaque année pour atteindre 40 ans le 1<sup>er</sup> janvier 2024<sup>323</sup>.

Pour ce qui est d'autre part, des C.C.T. conclues après le 31 décembre 2011, la condition liée à l'âge sera égale à 60 ans et celle liée à l'ancienneté sera égale à 40 ans pour les hommes et à 35 ans pour les femmes (puis 38 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 et 40 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015)<sup>324</sup>.

## Section 2 : Le régime du cliquet

Par l'arrêté royal du 20 septembre 2012<sup>325</sup>, le gouvernement de l'époque décide de mettre en place un système de maintien des droits servant à compenser les effets négatifs du renforcement des

---

<sup>321</sup> J.-F. FUNCK et L. MARKEY, *Droit de la sécurité sociale*, 2eme éd., Bruxelles, Larcier, 2014, p. 433 et K. VAN TILBORG, « Prépension (RCC) version 2015 : ce qui a changé », *Bilan*, 2015, p. 1.

<sup>322</sup> K. VAN TILBORG, « Aperçu des nouvelles mesures socio-économiques », *Bilan*, 2011, p. 7 et S. BELLEMANS, « Brugpensioen wordt "werloosheid met bedrijfstoelage" », *op. cit.*, pp. 5-6.

<sup>323</sup> A. R. du 28 décembre 2011 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, visant à augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés, *M.B.*, 30 décembre 2011, p. 81933 ; T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, pp. 88 et 89 ; S. WINTGENS, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ou la « prépension » nouvelle génération », *op. cit.*, in *Le droit social en chantier(s)*, *loc. cit.*, p. 206 ; A. GIELEN, I. VERHELST et A. WITTERS, « Vlinderakkoord : langer en meer werken », *Or.*, 2013, afl. 1, p. 5 et X., « Brugpensioen », *N.J.W.*, 2012, n°256, pp. 94-95.

<sup>324</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 89 et S. WINTGENS, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ou la « prépension » nouvelle génération », *op. cit.*, in *Le droit social en chantier(s)*, *loc. cit.*, pp. 206-207.

conditions d'âge et d'ancienneté durant l'année 2012. L'article 3, §8 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 est alors modifié<sup>326</sup>.

En effet, l'objectif de cette réforme est d'éviter l'hypothèse où un travailleur remplissant les conditions d'âge et d'ancienneté à un moment donné, perde son droit dans le cas où il préférerait continuer à travailler et ce, en raison de l'expiration de la C.C.T. réglant ce droit et du fait qu'il ne remplirait plus les conditions d'accès devenues plus sévères<sup>327</sup>. Le système de cliquet permet dès lors aux travailleurs se trouvant dans une telle situation de fixer leur droit au régime de chômage avec complément d'entreprise à un certain moment<sup>328</sup>. L'objectif est bien entendu d'éviter en outre, que ces travailleurs ne se précipitent vers le R.C.C. par crainte de perdre leur droit ultérieurement suite aux changements intervenus au niveau des conditions d'accès<sup>329</sup>.

Ce système de cliquet n'est applicable que pour les régimes de chômage avec complément d'entreprise visés aux articles 2 et 3, §2 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 (art. 3, §8 dudit arrêté). Pour ce qui est des conditions d'exercice de ce droit, il convient de se référer à l'art. 3, §8 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 tel qu'il a été modifié par l'arrêté royal du 20 septembre 2012 précité et à une convention collective de travail n°107<sup>330</sup> datant du 28 mars 2013<sup>331</sup>.

Ainsi, afin de bénéficier du régime de cliquet, le travailleur devra remplir au moment de la demande de fixation du droit, deux conditions cumulatives. D'une part, une C.C.T. ou un accord collectif devra exister au moment où il remplit les conditions d'âge et d'ancienneté. Ceux-ci devront avoir été conclus ou déposés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012 ou conclus après le 31 décembre 2011 dans l'hypothèse

---

<sup>325</sup> A.R. du 20 septembre 2012 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, *M.B.*, 4 octobre 2012, p. 60977.

<sup>326</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, *loc. cit.*, p. 92 ; MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-préparation conventionnelle*, *loc. cit.*, p. 33, n°190 et A. HERREMANS et S. DEMEESTERE, « De CAO nr. 107 : Het systeem van vastgeklikte rechten op SWT », *Or.*, 2013, afl. 8, p. 192.

<sup>327</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, *loc. cit.*, pp. 92 et 93.

<sup>328</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, *loc. cit.*, p. 93 et MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-préparation conventionnelle*, *loc. cit.*, p. 33, n°190.

<sup>329</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, *loc. cit.*, p. 93 ; N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant préparation*, *loc. cit.*, p. 21 et A. HERREMANS et S. DEMEESTERE, « De CAO nr. 107 : Het systeem van vastgeklikte rechten op SWT », *op. cit.*, p. 192.

<sup>330</sup> Convention collective de travail n° 107 du 28 mars 2013 - Système de cliquet pour le maintien de l'indemnité complémentaire dans le cadre de certains régimes de chômage avec complément d'entreprise, *M.B.*, 21 novembre 2013, p. 86515.

<sup>331</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, *loc. cit.*, pp. 93 et 94.

où ils constituent une prolongation ininterrompue d'une C.C.T. ou d'un accord collectif eux-mêmes conclus ou déposés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012<sup>332</sup>.

D'autre part, le travailleur devra respecter les conditions d'âge et d'ancienneté en vigueur après le 31 décembre 2011 même si celles-ci ne sont plus en application au moment du licenciement<sup>333</sup>.

Notons que le travailleur devra avoir été licencié par le même employeur que celui pour qui il travaillait au moment où il atteignait les conditions d'âge et d'ancienneté prévues par la C.C.T. instituant le droit au complément d'entreprise<sup>334</sup>.

### Section 3 : Les régimes dérogatoires aux conditions d'accès liées à l'âge et à l'ancienneté

#### Sous-section 1 : Régime à 58 ans pour les carrières longues

Ici également, nous établissons une distinction entre les C.C.T. existantes ou prolongées et les nouvelles C.C.T.<sup>335</sup>.

En ce qui concerne les C.C.T. existantes ou prolongées, l'âge requis est de 58 ans (puis de 60 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2015) et la durée de carrière pour les travailleurs masculins de 38 ans (puis de 40 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2015) et pour les travailleurs féminins de 35 ans (puis de 38 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2014, de 39 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2016 et de 40 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017)<sup>336</sup>.

Pour ce qui est des nouvelles C.C.T., l'âge requis est dorénavant de 60 ans et la durée de carrière professionnelle devra atteindre 40 ans pour les hommes et 35 ans pour les femmes (puis 38 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2014 et 40 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2015)<sup>337</sup>.

---

<sup>332</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, *loc. cit.*, p. 94 ; N. WELLEMAN, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, *loc. cit.*, p. 24 et A. HERREMANS et S. DEMEESTERE, « De CAO nr. 107 : Het systeem van vastgeklikte rechten op SWT », *op. cit.*, p. 194.

<sup>333</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, *loc. cit.*, p. 94.

<sup>334</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, *loc. cit.*, p. 94 ; N. WELLEMAN, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, *loc. cit.*, pp. 23-24 et A. HERREMANS et S. DEMEESTERE, « De CAO nr. 107 : Het systeem van vastgeklikte rechten op SWT », *op. cit.*, p. 193.

<sup>335</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 89.

<sup>336</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 89 et S. WINTGENS, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ou la « prépension » nouvelle génération », *op. cit.*, in *Le droit social en chantier(s)*, *loc. cit.*, p. 207.

<sup>337</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 89 et S. WINTGENS, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ou la « prépension » nouvelle génération », *op. cit.*, in *Le droit social en chantier(s)*, *loc. cit.*, pp. 206 et 207.

### **Sous-section 2 : Régime à 58 ans pour les métiers lourds**

Une fois encore, il est nécessaire de distinguer le cas des C.C.T. existantes ou prolongées avec celui des nouvelles C.C.T.<sup>338</sup>.

En ce qui concerne les C.C.T. existantes ou prolongées, nous pouvons nous référer au régime précité concernant les travailleurs justifiant d'une carrière longue et auxquels nous pouvons appliquer une C.C.T. existante ou prolongée<sup>339</sup>.

Par contre, pour ce qui est des nouvelles C.C.T., les conditions d'accès diffèrent de celles applicables pour les longues carrières. En effet, l'âge est dorénavant fixé à 60 ans et les travailleurs devront justifier d'une carrière professionnelle de 40 ans en ce qui concerne les hommes et de 35 ans pour ce qui est des femmes mais cela sera porté à 37 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 et à 40 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2015<sup>340</sup>.

Afin de pouvoir bénéficier de ce régime, le travailleur devra apporter la preuve qu'il a exercé un métier lourd durant 5 ans au cours des 10 dernières années précédant la fin de son contrat ou durant 7 ans au cours des 15 années précédant la fin de son contrat<sup>341</sup>.

### **Sous-section 3 : Entreprise en difficulté ou en restructuration**

Nous devons distinguer selon que l'entreprise est reconnue comme étant en difficulté ou en restructuration<sup>342</sup>.

D'une part, en ce qui concerne les entreprises reconnues en difficulté<sup>343</sup>, l'âge requis est fixé à 52 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2012 mais sera augmenté par la suite pour aboutir à un âge de 52,5 à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2013, de 53 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, de 53,5 à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, de 54 ans à

---

<sup>338</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 89.

<sup>339</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 89 et S. WINTGENS, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ou la « prépension » nouvelle génération », *op. cit.*, in *Le droit social en chantier(s)*, *loc. cit.*, p. 208.

<sup>340</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 90 et S. WINTGENS, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ou la « prépension » nouvelle génération », *op. cit.*, in *Le droit social en chantier(s)*, *loc. cit.*, p. 208.

<sup>341</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 90 et S. WINTGENS, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ou la « prépension » nouvelle génération », *op. cit.*, in *Le droit social en chantier(s)*, *loc. cit.*, p. 208.

<sup>342</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 90.

<sup>343</sup> Pour lesquelles l'âge requis était de 52 ans ou de 50 ans en cas de circonstances exceptionnelles.

partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, de 54,5 à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017 et enfin, de 55 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2018<sup>344</sup>.

D'autre part, en ce qui concerne les entreprises reconnues en restructuration<sup>345</sup>, l'âge requis est fixé à 55 ans dès le 1<sup>er</sup> janvier 2013 pour celles dont la période de reconnaissance ministérielle commence après le 31 décembre 2012. L'âge de 50 ans reste néanmoins possible dans le respect de certaines conditions spécifiques et dans le cas où la période de reconnaissance commence avant le 1<sup>er</sup> janvier 2013. En outre, lorsque le licenciement collectif porte sur au moins 20% des travailleurs de l'entreprise et s'impose à tous les travailleurs d'une unité technique d'exploitation ou d'un segment complet d'activité dont l'existence est attestée depuis au minimum 2 ans, ce seront les dispositions concernant les entreprises en reconnues difficulté précitées qui seront d'application<sup>346</sup>.

#### **Sous-section 4 : Régimes prolongés**

Le régime de la C.C.T. n°91 reste d'application jusqu'au 31 décembre 2012 et pourra être prolongé de telle manière à ce que le travailleur reconnu comme étant moins valide ou ayant des problèmes médicaux spéciaux puisse rentrer dans le régime de chômage avec complément d'entreprise dès l'âge de 58 ans si celui-ci justifie d'un passé professionnel de 35 ans<sup>347</sup>. C'est la convention collective de travail n°105 du 28 mars 2013 qui se chargera par la suite de prolonger le régime prévu par la C.C.T. n°91<sup>348</sup>.

Par ailleurs, auparavant, une C.C.T. d'entreprise ou de secteur pouvait autoriser un travailleur âgé de 56 ans à bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise si celui-ci justifiait d'un passé professionnel s'élevant à 38 ans. Dorénavant, ce système est appliqué aux travailleurs âgés de 57 ans justifiant de 38 ans de carrière professionnelle et ce, jusqu'au 31 décembre 2014<sup>349</sup>.

---

<sup>344</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 90 et A. GIELEN, I. VERHELST et A. WITTERS, « Vlinderakkoord : langer en meer werken », *op. cit.*, p. 6.

<sup>345</sup> Pour lesquelles l'âge requis était de 55 ans si le licenciement collectif touchait au moins 10% du personnel et de 52 ans lorsque le licenciement collectif touchait au moins 20% du personnel. Il pouvait également y avoir une dérogation à 50 ans dans des circonstances exceptionnelles.

<sup>346</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 90 et A. GIELEN, I. VERHELST et A. WITTERS, « Vlinderakkoord : langer en meer werken », *op. cit.*, pp. 6-7.

<sup>347</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, pp. 90 et 91 et MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, *loc. cit.*, p. 30, n°170.

<sup>348</sup> Convention collective de travail n° 105 du 28 mars 2013 - Fixation des 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, *M.B.*, 24 octobre 2013, p. 75755 ; MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, *loc. cit.*, p. 31, n°170 et S. BELLEMANS, « Verlenging SWT voor mindervalide werknemers algemeen verbindend », *VZW info*, 2013, afl. 18, p. 3.

<sup>349</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 91.

En outre, jusqu'au 31 décembre 2015, les travailleurs âgés de 56 ans justifiant de 40 ans de carrière professionnelle peuvent avoir accès au régime de chômage avec complément d'entreprise<sup>350</sup>.

Enfin, jusqu'au 31 décembre 2012 avec prolongation possible, un travailleur âgé de 56 ans et justifiant d'au moins 20 ans de travail dans un régime avec des prestations de nuit peut bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise<sup>351</sup>. La convention collective de travail n°106 du 28 mars 2013 fixe, pour 2013 et 2014, les conditions d'octroi d'une indemnité complémentaire 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 ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail<sup>352</sup>.

#### Section 4 : Augmentation des cotisations patronales

La loi-programme du 29 mars 2012<sup>353</sup> et l'arrêté royal du 19 juin 2012<sup>354</sup> portant exécution de la loi du 27 décembre 2006 et modifiant l'arrêté royal du 29 mars 2010, viennent renforcer les cotisations sociales patronales établies en 2010<sup>355</sup>.

Les pourcentages de cotisations patronales sont alors sensiblement modifiés que ce soit pour les chômeurs avec complément d'entreprise relevant de « l'ancien régime » c'est-à-dire dont le préavis ou la rupture a été notifié jusqu'au 15 octobre 2009 ou dont le régime de chômage avec complément d'entreprise a pris cours avant le 1<sup>er</sup> avril 2010<sup>356</sup>, pour les chômeurs avec complément d'entreprise relevant du « régime intermédiaire » c'est-à-dire dont le préavis ou la rupture a été notifié à partir du 16 octobre 2009 et dont le régime de chômage avec complément d'entreprise a pris cours à partir du 1<sup>er</sup> avril 2010 ou encore pour les chômeurs avec complément d'entreprise relevant du « nouveau

---

<sup>350</sup>T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 91 et S. BELLEMANS, « Werkloosheid met bedrijfstoeslag op 56 jaar voor zeer lange loopbaan », *VZW info*, 2011, afl. 8, pp. 3-4.

<sup>351</sup>T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 91.

<sup>352</sup> Convention collective de travail n° 106 du 28 mars 2013 - Fixation, pour 2013 et 2014, des conditions d'octroi d'une indemnité complémentaire 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 ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, *M.B.*, 24 octobre 2013, p. 75761 et <http://www.cnt-nar.be/Cct-liste.htm>, consulté le 4 juillet 2016.

<sup>353</sup> Loi-programme (I) du 29 mars 2012, *M.B.*, 6 avril 2012, p. 22143.

<sup>354</sup> A.R. du 19 juin 2012 portant exécution de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (1) (lire: (I)) et modifiant l'arrêté royal du 29 mars 2010 portant exécution du chapitre 6 du Titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (1)(lire: (I)), relatif aux cotisations de sécurité sociale et retenues dues sur des prépensions, sur des indemnités complémentaires à certaines allocations de sécurité sociale et sur des indemnités d'invalidité, *M.B.*, 22 juin 2012, p. 35316.

<sup>355</sup> N. WELLEMANS, *Régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, *loc. cit.*, p. 177.

<sup>356</sup> On vise également dans cette catégorie, les entreprises reconnues comme étant en restructuration avant le 15 octobre 2009 ainsi que les entreprises en restructuration dont le licenciement collectif a été annoncé avant le 15 octobre 2009 (N. WELLEMANS, *Régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, *loc. cit.*, p. 180).

régime » c'est-à-dire dont le préavis ou la rupture a été notifié après le 28 novembre 2011 et dont le régime de chômage avec complément d'entreprise a pris cours à partir du 1<sup>er</sup> avril 2012<sup>357</sup>.

Les taux de cotisations patronales<sup>358</sup> et la manière dont ceux-ci sont fixés<sup>359</sup> diffèrent alors selon que le chômeur avec complément d'entreprise relève de l'une des trois catégories précitées et selon que son ancien employeur relève du secteur marchand ou non marchand<sup>360</sup>.

Notons qu'en ce qui concerne les entreprises reconnues comme étant en difficulté ou en restructuration, il existe des taux de cotisations spécifiques<sup>361</sup>.

## Section 5 : Le remplacement du chômeur avec complément d'entreprise

Depuis l'adoption de l'arrêté royal du 16 novembre 1990 précité, une obligation de remplacement du chômeur avec complément d'entreprise est imposée à son ancien employeur. La matière est dorénavant régie par l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise aux articles 6 et 7<sup>362</sup>.

Comme nous l'avons vu précédemment, l'employeur a l'obligation de procéder au remplacement de son ancien travailleur, nouvellement prépensionné durant au moins 36 mois à dater de l'entrée en fonction du remplaçant<sup>363</sup>.

Des dispenses à cette obligation de remplacement peuvent toutefois être accordées (art. 9 de l'A.R. du 3 mai 2007)<sup>364</sup>. Comme nous l'avons également abordé, une dispense peut être demandée au

---

<sup>357</sup> N. WELLEMANS, *Régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, loc. cit., pp. 180-187 ; B. MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, loc. cit., pp. 288-289, n<sup>os</sup>3220-3240 et T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 92.

<sup>358</sup> Afin de connaître ces taux voy. N. WELLEMANS, *Régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, loc. cit., pp. 180-187.

<sup>359</sup> En effet, le taux de la cotisation peut soit varier de manière dégressive en fonction de l'âge du chômeur avec complément d'entreprise au moment du paiement du complément d'entreprise, soit varier de manière dégressive en fonction de l'âge du chômeur avec complément d'entreprise au moment du paiement du complément quelle que soit la date de notification du préavis ou de la rupture et quelle que soit la date du début du régime de chômage avec complément d'entreprise ou encore soit, être fixé de manière constante selon l'âge du travailleur au moment du début du régime de chômage avec complément d'entreprise (le taux ne variera donc pas) (N. WELLEMANS, *Régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, loc. cit., pp. 181-186).

<sup>360</sup> N. WELLEMANS, *Régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, loc. cit., pp. 180-187.

<sup>361</sup> N. WELLEMANS, *Régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, loc. cit., pp. 187-190 et B. MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, loc. cit., pp. 289-290, n<sup>os</sup>3250-3260.

<sup>362</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, loc. cit., p. 108.

<sup>363</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, loc. cit., p. 109 et N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, loc. cit., p. 120.

Ministre de l'Emploi et ce, lorsqu'une entreprise subit une diminution structurelle de son effectif et que celle-ci peut éviter le licenciement de ses autres travailleurs si on ne lui inflige pas cette obligation de remplacement (art. 9, §2 de l'A.R. du 3 mai 2007)<sup>365</sup>. Par ailleurs, nous avons également évoqué la dispense accordée aux entreprises reconnues en difficulté ou en restructuration lorsque la fin de la période couverte par un délai de préavis ou par une indemnité de rupture se situe durant la période de validité de la C.C.T. ou de l'accord collectif et durant la période de reconnaissance ministérielle (art. 18, §2 de l'A.R.)<sup>366</sup>.

L'arrêté royal du 3 mai 2007 prévoit également d'autres dispenses comme la dispense de remplacement accordée par le directeur du bureau de chômage lorsque l'employeur parvient à prouver qu'il existe une impossibilité d'effectuer le remplacement faute de candidats (art. 9, §1<sup>er</sup> de l'A.R.)<sup>367</sup> ou encore la dispense de remplacement en cas de régime de chômage avec complément d'entreprise en cours lorsque les remplaçants des travailleurs partent avant les 36 mois infligés et que l'entreprise répond aux critères de l'entreprise en difficulté ou en restructuration ou encore en cas de fermeture d'entreprise (art. 9, §2, al. 3 et 4 de l'A.R.)<sup>368</sup>.

La nouveauté est apportée par l'arrêté royal du 23 avril 2013 prévoyant une dispense de remplacement lorsque le futur chômeur avec complément d'entreprise est âgé de 62 ans<sup>369</sup> ou plus (art. 5, §1<sup>er</sup> de l'A.R.). En effet, il est prévu qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2015, les dispositions en matière de remplacement ne seront plus d'application aux travailleurs âgés de 62 ans et plus au moment de la fin de leur contrat de travail. Cette nouvelle règle sera applicable aux contrats de travail prenant effectivement fin après le 31 décembre 2014 si et seulement si, le travailleur n'a pas atteint l'âge de 60 ans au 31 décembre 2014<sup>370</sup>.

---

<sup>364</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, *loc. cit.*, p. 109.

<sup>365</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, *loc. cit.*, p. 110 et N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, *loc. cit.*, p. 128.

<sup>366</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, *loc. cit.*, p. 112 et N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, *loc. cit.*, p. 129.

<sup>367</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, *loc. cit.*, p. 110.

<sup>368</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, *loc. cit.*, p. 111 et N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, *loc. cit.*, pp. 126-129.

<sup>369</sup> Précédemment, 60 ans (voir supra).

<sup>370</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, *loc. cit.*, p. 111 et N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, *loc. cit.*, p. 125.

## Chapitre VI : Période 2014-2016 : La réforme des fins de carrière menée par le gouvernement Michel

Le gouvernement Michel issu des élections fédérales de mai 2014 souhaite réformer le volet concernant les fins de carrière avec pour objectif d'atteindre un taux d'emploi de 50% en 2020 pour les personnes âgées de 55 à 64 ans<sup>371</sup>.

Après quelques amendements apportés aux projets gouvernementaux, un arrêté royal datant du 30 décembre 2014 vient alors modifier l'arrêté royal du 3 mai 2007<sup>372</sup> fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et les instruments conventionnels sont reconduits ou adaptés par le Conseil national du Travail afin de correspondre à cette nouvelle réforme. La matière du chômage avec complément d'entreprise est dès lors profondément modifiée depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015<sup>373</sup>.

### Section 1 : Les conditions d'âge et d'ancienneté

#### **Sous-section 1 : Nouvelle règle et mesures transitoires (Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, art. 2, §1<sup>er</sup> – Arrêté royal du 30 décembre 2014 modifiant l'Arrêté royal du 3 mai 2007, art. 16, §2 et C.C.T. n°17 tricies sexies du 27 avril 2015 modifiant la C.C.T. n°17<sup>374</sup>)**

##### §1 : Nouvelle règle

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, afin d'avoir accès au régime de chômage avec complément d'entreprise, le travailleur âgé licencié doit avoir atteint l'âge de 62 ans au moment de la fin du contrat de travail<sup>375</sup>.

<sup>371</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, *loc. cit.*, p. 89.

<sup>372</sup> A.R. du 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, *M.B.*, 31 décembre 2014, p. 107252.

<sup>373</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, *loc. cit.*, 2015, p. 90.

<sup>374</sup> Convention collective de travail n° 17tricies sexies du 27 avril 2015, conclue au sein du Conseil national du Travail, modifiant la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, modifiée par les conventions collectives de travail n° 17bis du 29 janvier 1976, n° 17novies du 7 juin 1983, n° 17duodevicies du 26 juillet 1994, n° 17vicies du 17 décembre 1997, n° 17vicies quater du 19 décembre 2001, n° 17vicies sexies du 7 octobre 2003, n° 17tricies du 19 décembre 2006, *M.B.*, 15 juillet 2015, p. 46009.

<sup>375</sup> M. VERWILGHEN et C. WANTIEZ, *Initiation au droit social*, *loc. cit.*, p. 158 ; K. VAN TILBORG, « Prépension (RCC) version 2015 : ce qui a changé », *op. cit.*, p. 2 et A. GIELEN, I. VERHELST et A. WITTERS, « Nieuwe beperkingen aan het recht op tijdskrediet en werkloosheid met bedrijfstoelage : een bespreking van de maatregelen van de regering-Michel », *op. cit.*, p. 39.

Pour ce qui est de la condition d'ancienneté, les hommes doivent justifier d'une carrière professionnelle de 40 ans tandis que les femmes doivent justifier d'une carrière professionnelle s'élevant à 32 ans depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016 (cette condition était de 31 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2015 et s'élèvera à 33 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2017, à 34 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2018, à 35 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2019, à 36 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2020, à 37 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2021, à 38 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2022, à 39 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2023 et enfin, à 40 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2024)<sup>376</sup>.

## §2 : Mesures transitoires

Dans certains cas, moyennant l'accomplissement de certaines conditions, le travailleur licencié âgé de 60 ans pourra bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise<sup>377</sup>.

Le premier cas de figure est celui du travailleur licencié avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015 ayant atteint l'âge de 60 ans au plus tard au 31 décembre 2016 et à la fin de son contrat de travail et justifiant d'une carrière professionnelle de 40 ans pour les hommes ou de 31 ans pour les femmes en 2015 (puis augmenté d'un an chaque année pour arriver à 40 ans en 2024). Il y a toutefois une exception concernant la limite d'âge car en effet, l'âge de 60 ans pourra être atteint après le 31 décembre 2016 dans l'hypothèse où le délai de préavis déterminé en vertu de la loi ou d'une C.C.T. se termine après le 31 décembre 2016<sup>378</sup>.

Le second cas de figure concerne le travailleur qui a été licencié durant la période de validité d'une C.C.T. sectorielle ou d'entreprise fixant l'âge d'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise à 60 ans. La C.C.T. devra toutefois avoir été conclue et déposée avant le 1<sup>er</sup> juillet 2015 et devra être entrée en vigueur au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2015. Le travailleur devra avoir atteint l'âge de 60 ans lors de la fin de son contrat de travail et pendant la durée de validité de la C.C.T. en question. En ce qui concerne le critère d'ancienneté, le travailleur devra justifier d'une carrière professionnelle de 40 ans pour les hommes et de 31 ans pour les femmes en 2015 (32 ans en 2016 et

---

<sup>376</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, *loc. cit.*, p. 91 ; N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, *loc. cit.*, p. 30 et A. GIELEN, I. VERHELST et A. WITTERS, « Nieuwe beperkingen aan het recht op tijdskrediet en werkloosheid met bedrijfsstoelag : een bespreking van de maatregelen van de regering-Michel », *op. cit.*, p. 39.

<sup>377</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, *loc. cit.*, p. 92 et N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, *loc. cit.*, p. 30.

<sup>378</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, *loc. cit.*, p. 92 et K. VAN TILBORG, « Prépension (RCC) version 2015 : ce qui a changé », *op. cit.*, p. 2.

33 en 2017) à la fin de son contrat de travail. La C.C.T. en question n'est conclue que pour une période de trois ans maximum<sup>379</sup>.

**Sous-section 2 : Dérogations (Arrêté royal du 3 mai 2007, art. 3, §§1<sup>er</sup> à 7 et art. 18, §7 – Arrêté royal du 30 décembre 2014, art. 10, 11 et 16 et C.C.T. n°111 à 117 du C.N.T.)**

§1 : Le R.C.C. à 58 ans moyennant une carrière professionnelle de 33 ans concernant le travail de nuit, le métier lourd et le secteur de la construction (A.R. du 3 mai 2007, art. 3, §1<sup>er</sup>; A.R. du 30 décembre 2014, art. 16, §3 et C.C.T. n° 111 et 112)

Les travailleurs licenciés âgés de 58 ans à la fin de leur contrat de travail et justifiant d'un passé professionnel d'au moins 33 ans pourront bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise s'ils justifient soit d'au moins « *20 ans de travail dans un régime de travail en équipe comportant des prestations de nuit* » (art. 1<sup>er</sup> de la C.C.T. n°46<sup>380</sup>), « *soit d'une occupation dans le secteur de la construction (C.P. 124)* » moyennant la disposition d'une attestation du médecin du travail confirmant l'incapacité à poursuivre une activité professionnelle ou encore, « *soit d'une occupation dans le cadre d'un métier lourd durant au moins 5 ans calculés de date à date, dans les 10 dernières années calculées de date à date avant la fin du contrat ou durant 7 ans, calculés de date à date, dans les 15 dernières années calculées de date à date avant la fin du contrat* »<sup>381</sup>.

Le changement opéré au 1<sup>er</sup> janvier 2015 consiste ici à faire passer l'âge d'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise de 56 à 58 ans et d'élargir ce régime à l'exercice d'un métier lourd. En ce qui concerne cette hypothèse, on vise ici le travail en équipes successives, le travail en services interrompus et le travail en équipes comportant des prestations de nuit (art. 1<sup>er</sup> de la C.C.T. n°46)<sup>382</sup>.

Afin que ce régime puisse être appliqué, une convention collective de travail sectorielle devra être conclue suite à une convention collective de travail prise au sein du Conseil national du Travail (art. 3, §1<sup>er</sup>, al. 9 de l'A.R. du 3 mai 2007). C'est pour cette raison que le 27 avril 2015, les partenaires

---

<sup>379</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, loc. cit., p. 92 et K. VAN TILBORG, « Prépension (RCC) version 2015 : ce qui a changé », *op. cit.*, p. 2.

<sup>380</sup> Convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990, conclue au sein de Conseil national du Travail, relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit, *M.B.*, 13 juin 1990, p. 12066.

<sup>381</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, loc. cit., p. 96 et K. VAN TILBORG, « Prépension (RCC) version 2015 : ce qui a changé », *op. cit.*, p. 2.

<sup>382</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, loc. cit., p. 96.

sociaux ont conclu au sein du Conseil national du Travail, la C.C.T. n°111<sup>383</sup> fixant les conditions d'octroi du complément d'entreprise pour ce type de régime. Celle-ci est ainsi conclue pour deux ans, partant du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2016. Les secteurs pourront dès lors conclure des conventions octroyant le droit à un tel régime durant les années 2015-2016<sup>384</sup>.

L'art. 16, §3 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014 prévoit toutefois une mesure transitoire qui consisterait alors à maintenir l'âge d'accès à ce régime à 56 ans. Le travailleur licencié devra pour ce faire, accomplir certaines conditions. En effet, le travailleur devra avoir été licencié avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015, avoir atteint l'âge de 56 ans au 31 décembre 2014 et à la fin de son contrat, justifier de 33 ans de passé professionnel à la fin dudit contrat et enfin, avoir travaillé 20 ans dans un régime de travail d'équipes prévoyant des prestations de nuit ou avoir été occupé dans le secteur de la construction moyennant la disposition d'une attestation du médecin du travail confirmant l'incapacité du travailleur à poursuivre son activité professionnelle. Cette mesure est en outre prévue à l'art. 10 de la C.C.T. n°111<sup>385</sup>.

Notons qu'il est prévu que l'âge d'accès à ce régime passe à 60 ans à une date fixée après avis du Conseil national du Travail (art. 3, §1<sup>er</sup>, al. 2 de l'A.R. du 3 mai 2007)<sup>386</sup>.

Néanmoins, l'âge d'accès fixé à 58 ans pourra être maintenu si une C.C.T. est conclue au Conseil national du Travail pour la période 2015-2016 et que celle-ci fixe un âge inférieur à 60 ans sans toutefois être inférieur à 58 ans (art. 3, §1<sup>er</sup>, al. 7 de l'A.R. du 3 mai 2007). Une telle convention collective de travail pourra également être fixée pour les années suivantes et devra avoir été rendue obligatoire par arrêté royal, conclue à durée limitée sans clause de tacite reconduction et ne pourra dépasser une durée de validité de 2 ans. Par ailleurs, afin de bénéficier de cette dérogation, le travailleur devra avoir été licencié durant la durée de validité de cette convention et la (sous-)commission paritaire étant compétente pour le travailleur devra avoir conclu une C.C.T. rendue elle-

---

<sup>383</sup> Convention collective de travail n° 111 du 27 avril 2015, conclue au sein du Conseil national du Travail, fixant, pour 2015 et 2016, 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, *M.B.*, 15 juillet 2015, p. 46014.

<sup>384</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, *loc. cit.*, p. 97.

<sup>385</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, *loc. cit.*, p. 98 ; K. VAN TILBORG, « Prépension (RCC) version 2015 : ce qui a changé », *op. cit.*, p. 3 et A. GIELEN, I. VERHELST et A. WITTERS, « Nieuwe beperkingen aan het recht op tijdskrediet en werkloosheid met bedrijfstoelag : een bespreking van de maatregelen van de regering-Michel », *op. cit.*, p. 42.

<sup>386</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, *loc. cit.*, p. 98 ; K. VAN TILBORG, « Prépension (RCC) version 2015 : ce qui a changé », *op. cit.*, p. 3 et A. GIELEN, I. VERHELST et A. WITTERS, « Nieuwe beperkingen aan het recht op tijdskrediet en werkloosheid met bedrijfstoelag : een bespreking van de maatregelen van de regering-Michel », *op. cit.*, p. 42.

même obligatoire par arrêté royal, faisant expressément référence à la C.C.T. adoptée par le Conseil national du Travail et conclue pour une même durée de validité que cette dernière. Notons que si les secteurs ne concluent pas de C.C.T. pour les années 2015-2016, cela ne les empêchera pas d'en conclure pour les années suivantes<sup>387</sup>.

Une C.C.T. n°112<sup>388</sup> conclue au sein du Conseil national du Travail le 27 avril 2015 permet de mettre en œuvre cet article 3, §1<sup>er</sup>, al. 7 de l'A.R. du 3 mai 2007 et donc de bloquer l'âge d'accès au régime à 58 ans pour les années 2015-2016. Celle-ci est rendue obligatoire par l'arrêté royal du 19 juin 2015<sup>389</sup>. A défaut de prolongation de cette C.C.T. après le 31 décembre 2016, l'âge d'accès au régime passera à 60 ans<sup>390</sup>.

§2 : Le régime de chômage avec complément d'entreprise à 58 ans moyennant une carrière professionnelle de 35 ans et l'exercice d'un métier lourd (A.R. du 3 mai 2007, art. 3, §3 et C.C.T. n°113 du C.N.T.)

En ce qui concerne ce régime, rien de neuf ne sera apporté au 1<sup>er</sup> janvier 2015. En effet, il est simplement prévu d'en durcir les conditions d'accès et notamment la condition d'âge dans le futur<sup>391</sup>.

A l'heure actuelle, afin de bénéficier de ce régime, le travailleur âgé licencié devra avoir atteint l'âge de 58 ans au moment de la fin de son contrat de travail et justifier d'une carrière professionnelle de 35 ans dont 5 ou 7 ans durant lesquels il aura exercé un métier lourd au cours des 10 ou 15 dernières années avant la fin de son contrat de travail<sup>392</sup>.

---

<sup>387</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, loc. cit., pp. 98 et 99 et N. WELLEMAN, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, loc. cit., p. 37.

<sup>388</sup> Convention collective de travail n° 112 du 27 avril 2015, conclue au sein du Conseil national du Travail, fixant, à titre interprofessionnel pour 2015 et 2016, 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, *M.B.*, 15 juillet 2015, p. 46021.

<sup>389</sup> A.R. du 19 juin 2015 rendant obligatoire la convention collective de travail n° 112 du 27 avril 2015, conclue au sein du Conseil national du Travail, fixant, à titre interprofessionnel pour 2015 et 2016, 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, *M.B.*, 15 juillet 2015, p. 46021.

<sup>390</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, loc. cit., p. 99.

<sup>391</sup> *Ibid.*

<sup>392</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, loc. cit., p. 99 et N. WELLEMAN, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, loc. cit., p. 33.

Ce régime peut être mis en œuvre via la conclusion d'une convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise. Il n'est donc pas nécessaire qu'une convention collective de travail soit conclue au niveau du Conseil national du Travail<sup>393</sup>.

L'âge de 58 ans sera prochainement relevé à 60 ans tel qu'il est prévu par l'art. 3, §3 alinéa 6 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 précisant que cela se fera à une date ultérieure après avis du Conseil national du Travail. Ce durcissement pourra toutefois être évité moyennant l'accomplissement de certaines conditions (art. 3, §3, al. 7 de l'A.R. du 3 mai 2007)<sup>394</sup>.

Premièrement, une C.C.T. pourra être conclue au sein du C.N.T. pour la période 2015-2016 puis pour les années suivantes afin de prévoir un âge inférieur à 60 ans sans être inférieur à 58 ans. Cette C.C.T. devra être rendue obligatoire par arrêté royal, conclue à durée limitée, sans clause tacite de reconduction et ne pourra pas avoir une durée de validité dépassant 2 ans. Une telle C.C.T. a dès lors été conclue au sein du C.N.T. le 27 avril 2015 bloquant l'âge d'accès au régime à 58 ans pour les années 2015 et 2016. Il s'agit de la C.C.T. n°113<sup>395</sup> rendue obligatoire par l'arrêté royal du 19 juin 2015<sup>396</sup> et ayant une durée de validité s'étalant du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2016. A défaut de prolongation de celle-ci, l'âge d'accès au régime sera élevé à 60 ans<sup>397</sup>.

Deuxièmement, le travailleur licencié devra l'avoir été durant la période de validité de cette C.C.T.<sup>398</sup>.

Enfin, la (sous-) commission paritaire compétente pour le travailleur devra avoir conclu une C.C.T. rendue obligatoire par arrêté royal, faisant expressément référence à celle conclue au sein du C.N.T. et étant conclue pour la même période. Notons que pour les années 2015-2016, les secteurs ne

---

<sup>393</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social, loc. cit.*, p. 100 et N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension, loc. cit.*, p. 34.

<sup>394</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social, loc. cit.*, p. 100 et N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension, loc. cit.*, p. 34.

<sup>395</sup> Convention collective de travail n° 113 du 27 avril 2015, conclue au sein du Conseil national du Travail, fixant, à titre interprofessionnel pour 2015-2016, 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, *M.B.*, 15 juillet 2015, p. 46024.

<sup>396</sup> A.R. du 19 juin 2015 rendant obligatoire la convention collective de travail n° 113 du 27 avril 2015, conclue au sein du Conseil national du Travail, fixant, à titre interprofessionnel pour 2015-2016, 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, *M.B.*, 15 juillet 2015, p. 46024.

<sup>397</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social, loc. cit.*, p. 100.

<sup>398</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social, loc. cit.*, p. 100 et N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension, loc. cit.*, p. 34.

doivent pas conclure de C.C.T. Effectivement, cela ne les privera pas de pouvoir conclure des C.C.T. par la suite<sup>399</sup>.

§3 : Le régime de chômage avec complément d'entreprise à 58 ans moyennant une carrière professionnelle de 35 ans pour les travailleurs moins valides ou ayant des problèmes physiques sérieux (A.R. du 3 mai 2007, art. 3, §6 et C.C.T. n°114)

Afin que ce régime puisse être appliqué, une C.C.T. devra être conclue au sein du C.N.T. Le travailleur devra être âgé de 58 ans au moment de la fin de son contrat de travail, justifier d'une carrière professionnelle de 35 ans à la fin dudit contrat et enfin, être reconnu comme étant un travailleur moins valide ou ayant des problèmes physiques sérieux<sup>400</sup>.

C'est la convention collective de travail n°114<sup>401</sup> conclue au sein du C.N.T. le 27 avril 2015 qui organise à présent le régime du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2016. Elle est rendue obligatoire par l'arrêté royal du 19 juin 2015<sup>402</sup>. Ce régime n'a subi aucune modification tant de la part des partenaires sociaux que de la part du législateur<sup>403</sup>.

Nous n'approfondirons pas d'avantage celui-ci<sup>404</sup>.

§4 : Le régime de chômage avec complément d'entreprise à 58 ans moyennant une carrière professionnelle de 40 ans (A.R. du 3 mai 2007, art. 3, §7 – A.R. du 30 déc. 2014, art. 16, §5 et C.C.T. n°115 et 116)

Ce régime devra être prévu dans une C.C.T. conclue au sein du C.N.T. Le travailleur licencié souhaitant bénéficier de celui-ci devra d'une part, avoir atteint l'âge de 58 ans à la fin de son contrat de travail et d'autre part, justifier d'une carrière professionnelle de 40 ans à la fin dudit contrat<sup>405</sup>.

---

<sup>399</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social, loc. cit.*, p. 100.

<sup>400</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social, loc. cit.*, pp. 100 et 101 et M. COPPENS, *Manuel de droit social, loc. cit.*, p. 361.

<sup>401</sup> Convention collective de travail n° 114 du 27 avril 2015, conclue au sein du Conseil national du Travail, fixant les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise 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, *M.B.*, 15 juillet 2015, p. 46027.

<sup>402</sup> A.R. du 19 juin 2015 rendant obligatoire la convention collective de travail n° 114 du 27 avril 2015, conclue au sein du Conseil national du Travail, fixant les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise 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, *M.B.*, 15 juillet 2015, p. 46026.

<sup>403</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social, loc. cit.*, p. 101 et K. VAN TILBORG, « Prépension (RCC) version 2015 : ce qui a changé », *op. cit.*, p. 3.

<sup>404</sup> Pour plus de précisions voy. B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social, loc. cit.*, pp. 101 et 102.

C'est la C.C.T. n°115<sup>406</sup> conclue au sein du C.N.T. le 27 avril 2015 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 19 juin 2015<sup>407</sup> qui régit la matière<sup>408</sup>.

Le 1<sup>er</sup> janvier 2015, l'âge d'accès à ce régime est donc passé de 56 à 58 ans.<sup>409</sup> Mais quid de la loi du 29 mars 2012 portant des dispositions diverses (I)<sup>410</sup> qui avait prévu au sein de ses articles 72 et 74 que ce régime établi à 56 ans serait prolongé jusqu'au 31 décembre 2015 ? Et bien, afin de maintenir une certaine cohérence entre ces dispositions, l'arrêté royal du 30 décembre 2014 a prévu que le travailleur licencié âgé de 56 ans pouvait encore bénéficier de ce régime moyennant l'accomplissement de certaines conditions (art. 16, §5 dudit arrêté). En effet, pour ce faire, le travailleur devra avoir été licencié avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016, être âgé de 56 ans au plus tard au 31 décembre 2015 et à la fin de son contrat de travail et enfin, justifier de 40 ans de carrière professionnelle à la fin dudit contrat. Cette mesure transitoire est reprise au sein de la C.C.T. n°115 en son article 4<sup>411</sup>.

Pour ce qui est de l'avenir, l'art. 3, §7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 prévoit que l'âge d'accès au régime passera à 60 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2017<sup>412</sup>. Il sera néanmoins possible d'échapper à ce durcissement moyennant le respect de trois conditions cumulatives. Premièrement, une C.C.T. conclue au sein du C.N.T. devra prévoir pour 2015-2016 une limite d'âge inférieure à 60 ans sans être inférieure à 58 ans et ce, pour un maximum de deux ans. Elle devra être rendue obligatoire par arrêté royal. Deuxièmement, le travailleur licencié devra l'être durant la période de validité de ladite C.C.T. Enfin, la (sous-) commission paritaire compétente devra avoir conclu une C.C.T. rendue obligatoire par arrêté royal reprenant la même durée de validité que la C.C.T. conclue au sein du

---

<sup>405</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, *loc. cit.*, p. 102 ; N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, *loc. cit.*, p. 40 et A. GIELEN, I. VERHELST et A. WITTERS, « Nieuwe beperkingen aan het recht op tijdskrediet en werkloosheid met bedrijfstoelage : een bespreking van de maatregelen van de regering-Michel », *op. cit.*, p. 42

<sup>406</sup> Convention collective de travail n° 115 du 27 avril 2015, conclue au sein du Conseil national du Travail, instituant un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue, *M.B.*, 15 juillet 2015, p. 46034.

<sup>407</sup> A.R. du 19 juin 2015 rendant obligatoire la convention collective de travail n° 115 du 27 avril 2015, conclue au sein du Conseil national du Travail, instituant un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue, *M.B.*, 15 juillet 2015, p. 46034.

<sup>408</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, *loc. cit.*, p. 102 et N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, *loc. cit.*, p. 40.

<sup>409</sup> K. VAN TILBORG, « Prépension (RCC) version 2015 : ce qui a changé », *op. cit.*, p. 3.

<sup>410</sup> Loi du 29 mars 2012 portant des dispositions diverses (I), *M.B.*, 30 mars 2012, p. 20537.

<sup>411</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, *loc. cit.*, p. 103 et K. VAN TILBORG, « Prépension (RCC) version 2015 : ce qui a changé », *op. cit.*, p. 3.

<sup>412</sup> K. VAN TILBORG, « Prépension (RCC) version 2015 : ce qui a changé », *op. cit.*, p. 3 et A. GIELEN, I. VERHELST et A. WITTERS, « Nieuwe beperkingen aan het recht op tijdskrediet en werkloosheid met bedrijfstoelage : een bespreking van de maatregelen van de regering-Michel », *op. cit.*, p. 42.

C.N.T. et mentionnant le fait qu'elle est expressément conclue en application de cette dernière. Les secteurs ne devront pas conclure de C.C.T. en 2015-2016 car cela ne les empêchera nullement de conclure de telles C.C.T. pour les années à venir<sup>413</sup>.

Les partenaires sociaux ont notamment conclu au sein du C.N.T., le 27 avril 2015, une C.C.T. n°116<sup>414</sup> rendue obligatoire par l'arrêté royal du 19 juin 2015<sup>415</sup> visant à empêcher l'augmentation de la condition d'âge à 60 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2017. A défaut de prolongation de celle-ci après le 31 décembre 2016, l'âge d'accès au régime sera toutefois porté à 60 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2017<sup>416</sup>.

§5 : Le régime de chômage avec complément d'entreprise moyennant 10 ans de carrière professionnelle dans le secteur au cours des 15 dernières années ou 20 ans de carrière professionnelle (A.R. du 3 mai 2007, art. 18, §7 – A.R. du 30 déc. 2014, art. 10 et 11 et C.C.T. n°117)

Ce régime est applicable aux entreprises reconnues comme étant en difficulté ou en restructuration. Il est accessible, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, aux personnes âgées de 55 ans et plus tant en ce qui concerne les entreprises reconnues comme étant tant en difficulté qu'en restructuration. L'âge sera toutefois de nouveau progressivement augmenté<sup>417</sup>.

Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, cette limite d'âge s'élève à 56 ans et par la suite, chaque année, elle sera augmentée d'un an pour atteindre 60 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2020<sup>418</sup>. Ce durcissement pourra être évité moyennant l'accomplissement de certaines conditions cumulatives prévues par l'A.R. du 3 mai 2007 en son art. 18, §7, al. 8<sup>419</sup>.

---

<sup>413</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social, loc. cit.*, pp. 103 et 104 et A. GIELEN, I. VERHELST et A. WITTERS, « Nieuwe beperkingen aan het recht op tijdskrediet en werkloosheid met bedrijfstoelag : een bespreking van de maatregelen van de regering-Michel », *op. cit.*, pp. 42-43.

<sup>414</sup> Convention collective de travail n° 116 du 27 avril 2015, conclue au sein du Conseil national du Travail, fixant à titre interprofessionnel, pour 2015-2016, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant une longue carrière, *M.B.*, 15 juillet 2015, p. 46037.

<sup>415</sup> A.R. du 19 juin 2015 rendant obligatoire la convention collective de travail n° 116 du 27 avril 2015, conclue au sein du Conseil national du Travail, fixant à titre interprofessionnel, pour 2015-2016, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant une longue carrière, *M.B.*, 15 juillet 2015, p. 46036.

<sup>416</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social, loc. cit.*, p. 104.

<sup>417</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social, loc. cit.*, pp. 104 et 105 ; M. VERWILGHEN et C. WANTIEZ, *Initiation au droit social, loc. cit.*, p. 159 et K. VAN TILBORG, « Prépension (RCC) version 2015 : ce qui a changé », *op. cit.*, p. 3.

<sup>418</sup> K. VAN TILBORG, « Prépension (RCC) version 2015 : ce qui a changé », *op. cit.*, p. 3.

<sup>419</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social, loc. cit.*, p. 105 et M. VERWILGHEN et C. WANTIEZ, *Initiation au droit social, loc. cit.*, p. 159.

D'une part, une C.C.T. devra être conclue au C.N.T. et prévoir pour la période 2015-2016 un âge inférieur à 56 ans sans être inférieur à 55 ans. Elle devra être rendue obligatoire par arrêté royal et être conclue à durée limitée, ne pas contenir de clause de tacite reconduction et avoir une durée de validité ne dépassant pas deux ans<sup>420</sup>.

D'autre part, la date de la prise en cours de la reconnaissance devra se situer pendant la période de validité de ladite C.C.T. et l'entreprise devra avoir conclu une C.C.T. faisant expressément référence à la C.C.T. conclue au C.N.T.<sup>421</sup>.

Les partenaires sociaux ont dès lors conclu au sein du C.N.T. une C.C.T. n°117<sup>422</sup>, le 27 avril 2015. Celle-ci permet notamment aux entreprises qui demandent une reconnaissance de descendre l'âge d'accès à 55 ans en 2016 à condition de conclure une C.C.T. faisant expressément référence à la C.C.T. n°117 conclue le 27 avril 2015<sup>423</sup>.

Notons que lorsque l'entreprise est reconnue comme étant en difficulté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015, l'âge d'accès au régime pourra être abaissé à 53 ans en 2014. Quant aux entreprises reconnues comme étant en restructuration avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015, l'âge d'accès au régime pourra d'une part être abaissé à 52 ans et 6 mois en 2013 et d'autre part, à 53 ans en 2014. En ce qui concerne ces dernières, certaines conditions devront toutefois être réunies. Ainsi, le licenciement collectif devra concerner 20% des travailleurs de l'employeur, il devra concerner tous les travailleurs d'une unité technique d'exploitation ou tous les travailleurs de la division d'une entreprise tel qu'il est prévu à l'art. 2, 3°, a) de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises et enfin, l'unité technique d'exploitation ou la division de l'entreprise doit exister depuis au moins deux ans à dater de l'annonce du licenciement collectif<sup>424</sup>.

En ce qui concerne les conditions d'ancienneté, celles-ci n'ont pas été modifiées. En effet, le travailleur licencié devra apporter la preuve qu'il a soit 10 ans d'ancienneté en tant que travailleur

---

<sup>420</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social, loc. cit.*, p. 105 et N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension, loc. cit.*, p. 147.

<sup>421</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social, loc. cit.*, p. 105 et N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension, loc. cit.*, p. 147.

<sup>422</sup> Convention collective de travail n° 117 du 27 avril 2015, conclue au sein du Conseil national du Travail, 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, *M.B.*, 15 juillet 2015, p. 46039.

<sup>423</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social, loc. cit.*, p. 105.

<sup>424</sup> *Ibid.*, p. 106.

salarié dans le secteur au cours des 15 dernières années avant la fin du contrat de travail, soit 20 ans d'ancienneté en tant que travailleur salarié<sup>425</sup>.

Par ailleurs, le travailleur licencié devra avoir été inscrit durant six mois dans la cellule pour l'emploi afin d'accéder au régime de prépension avec complément d'entreprise. Toutefois, une telle inscription ne sera pas obligatoire pour le travailleur sollicitant le bénéfice dudit régime dans le cadre d'une reconnaissance d'entreprise en restructuration précédant le 9 octobre 2014 et qui a atteint l'âge de 58 ans ou qui justifie d'un passé professionnel de 38 ans à l'issue du délai de préavis ou de la période couverte par une indemnité compensatoire de préavis<sup>426</sup>.

### §6 : Les régimes de chômage avec complément d'entreprise dérogatoires qui n'existent plus

L'arrêté royal du 30 décembre 2014 abroge en son article 3 le régime de chômage avec complément d'entreprise à 58 ans moyennant une longue carrière (élevée à 38 ans en 2014) prévu par l'art. 3, §2 de l'arrêté royal du 3 mai 2007. Ce régime est donc voué à disparaître à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015 mais pourra toutefois encore bénéficier à certains travailleurs ayant « cliqué » leur droit (art. 3, §8 de l'A.R. du 3 mai 2007)<sup>427</sup>.

Par ailleurs, l'arrêté royal du 30 décembre 2014 abroge également les §§4 et 5 de l'art. 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 en ce qu'ils prévoyaient un régime de chômage avec complément d'entreprise accessible à l'âge de 57 ans moyennant un passé professionnel de 38 ans sur base d'anciennes C.C.T. (régime en vigueur jusqu'au 31 décembre 2014 et n'ayant pas été prolongé). Ce régime en question prévoyait que certains travailleurs pourraient bénéficier du R.C.C. dès l'âge de 57 ans moyennant un passé professionnel de 38 ans sur base d'anciennes conventions si celles-ci avaient été déposées au greffe de la Direction générale des relations collectives de travail du S.P.F. Emploi, Travail et Concertation sociale avant le 31 mai 1987 et étaient toujours d'application sans interruption<sup>428</sup>.

## Section 2 : Le statut du chômeur avec complément d'entreprise

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, le statut du chômeur avec complément d'entreprise a été profondément modifié. En effet, le chômeur avec complément d'entreprise bénéficiant auparavant d'un statut

---

<sup>425</sup> *Ibid.*, pp. 106 et 107.

<sup>426</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, *loc. cit.*, p. 107 et M. VERWILGHEN et C. WANTIEZ, *Initiation au droit social*, *loc. cit.*, p. 159.

<sup>427</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, *loc. cit.*, pp. 107 et 108.

<sup>428</sup> *Ibid.*, p. 108.

privilegié par rapport au chômeur ordinaire, vient petit à petit à perdre ce statut pour rejoindre progressivement celui du chômeur<sup>429</sup>.

En décembre 2014, le gouvernement décide que tout chômeur avec complément d'entreprise se verra dorénavant infliger l'obligation d'être disponible sur le marché de l'emploi et de rechercher activement de l'emploi et ce, jusqu'à ce qu'ils aient atteint l'âge de 65 ans. Seuls ceux demandant le bénéfice du R.C.C. avant le 31 décembre 2014 et étant âgés de 60 ans se voyaient épargnés par la réforme<sup>430</sup>.

Néanmoins, cette nouvelle mesure entraîna de nombreuses réactions et suite à la demande des partenaires sociaux, le gouvernement fût incité à revoir cela et à assouplir ces nouvelles règles. C'est suite à ces événements que la notion de « disponibilité adaptée » vit le jour en 2015. Elle est dès lors introduite dans l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage au sein de son article 56 §§3 et 4<sup>431</sup>.

### **Sous-section 1 : Disponibilité sur le marché de l'emploi**<sup>432</sup>

Comme nous l'avons abordé lors de la première partie concernant l'introduction au régime de chômage avec complément d'entreprise, il convient de distinguer les chômeurs avec complément d'entreprise « en cours » et les nouveaux arrivants<sup>433</sup>.

Effectivement, les chômeurs avec complément d'entreprise licenciés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015 restent dispensés d'inscription en tant que demandeurs d'emploi alors que ceux ayant été licenciés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, devront satisfaire à l'obligation de disponibilité adaptée et ce, jusqu'à ce qu'ils aient atteint l'âge de 65 ans<sup>434</sup>.

---

<sup>429</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social, loc. cit.*, p. 112 et N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension, loc. cit.*, p. 163.

<sup>430</sup> K. VAN TILBORG, « Qu'entend-on par «disponibilité adaptée » sur le marché de l'emploi ? », *op. cit.*, p. 5.

<sup>431</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social, loc. cit.*, p. 113 et K. VAN TILBORG, « Qu'entend-on par «disponibilité adaptée » sur le marché de l'emploi ? », *op. cit.*, pp. 5 et 6.

<sup>432</sup> Voy. A.R. du 19 juin 2015 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, *M.B.*, 3 juillet 2015, p. 39354 et A.R. du 19 juin 2015 modifiant les articles 56 et 89 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, *M.B.*, 3 juillet 2015, p. 39356.

<sup>433</sup> N. WELLEMANS, *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension, op. cit.*, 2016, p. 165 et K. VAN TILBORG, « Qu'entend-on par «disponibilité adaptée » sur le marché de l'emploi ? », *op. cit.*, p. 5.

<sup>434</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social, loc. cit.*, p. 113 et K. VAN TILBORG, « Qu'entend-on par «disponibilité adaptée » sur le marché de l'emploi ? », *op. cit.*, p. 6.

En ce qui concerne les chômeurs avec complément d'entreprise licenciés dans le cadre d'une entreprise reconnue comme étant en difficulté ou en restructuration, la date « pivot » sera celle de la reconnaissance de cette entreprise comme étant en difficulté ou en restructuration. Ainsi, si la reconnaissance est antérieure au 9 octobre 2014 et que ces chômeurs avec complément d'entreprise avaient à l'issue du délai de préavis (ou de la période couverte par une indemnité de préavis), atteint l'âge de 58 ans ou justifiaient d'un passé professionnel de 38 ans, ceux-ci resteront dispensés de s'inscrire en tant que demandeurs d'emploi. A l'inverse, si la date de début de la période de reconnaissance est postérieure au 8 octobre 2014, ceux-ci devront faire preuve d'une disponibilité adaptée jusqu'à leurs 65 ans<sup>435</sup>.

Pour le reste, et notamment pour ce qui est de l'explication de cette nouvelle notion qu'est la « disponibilité adaptée », nous nous permettons de vous renvoyer à la première partie de ce mémoire.

### **Sous-section 2 : Obligation de résidence en Belgique (A.R. du 25 nov. 1991, art. 66 et 89/1)**<sup>436</sup>

Comme nous l'avons également abordé lors de la première partie, les chômeurs avec complément d'entreprise doivent résider effectivement en Belgique et y avoir leur résidence principale. Des séjours à l'étranger sont toutefois permis pour autant que ceux-ci ne dépassent pas une durée de 4 semaines par an<sup>437</sup>.

Auparavant, un chômeur avec complément d'entreprise âgé de 60 ans et plus pouvait rester plus de 4 semaines à l'étranger si celui-ci avait conservé sa résidence principale en Belgique et qu'il y séjournait plus de 6 mois par an<sup>438</sup>.

Suite à la réforme, et notamment à l'instauration de la notion de « disponibilité adaptée », cette dérogation est supprimée pour les chômeurs avec complément d'entreprise ayant été licenciés après le 1<sup>er</sup> janvier 2015 ou dans le cadre d'une entreprise reconnue en difficulté ou en restructuration, après le 9 octobre 2014 (constituant la date de la reconnaissance de l'entreprise comme étant en difficulté ou en restructuration)<sup>439</sup>.

---

<sup>435</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, *loc. cit.*, p. 113 et K. VAN TILBORG, « Qu'entend-on par «disponibilité adaptée » sur le marché de l'emploi ? », *op. cit.*, pp. 5 et 6.

<sup>436</sup> Voy. A.R. du 1er juin 2015 modifiant l'article 89 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et insérant un article 89/1 dans le même arrêté royal, *M.B.*, 10 juin 2015, p. 33923.

<sup>437</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, *loc. cit.*, p. 115.

<sup>438</sup> *Ibid.*

<sup>439</sup> *Ibid.*

## **Partie III : Le régime de chômage avec complément d'entreprise : « interlocuteurs sociaux vs. gouvernement »**

Dans le cadre de cette troisième et dernière partie, nous tenterons d'analyser plus en profondeur certaines périodes ayant marqué le régime de chômage avec complément d'entreprise par les modifications intervenues durant celles-ci tant conventionnelles que règlementaires ainsi que les relations entretenues entre les interlocuteurs sociaux et le gouvernement durant ces périodes.

Nous évoquerons alors pour chaque période, les raisons amenant le gouvernement à décourager le recours au régime de chômage avec complément d'entreprise alors que les interlocuteurs sociaux accordent toujours une place importante au régime.

Nous nous pencherons sur quatre grandes périodes. La première période que nous analyserons concerne essentiellement l'accord interprofessionnel du 18 novembre 1988 et son contexte. La seconde concerne quant à elle, le Pacte de solidarité entre les générations. La troisième période est celle de la réforme des fins de carrière du gouvernement Di Rupo. Enfin, la quatrième période que nous aborderons vise la réforme des fins de carrière menée par le gouvernement Michel.

### **Chapitre I : L'accord interprofessionnel du 18 novembre 1988**

La problématique des fins de carrière a bel et bien sa place au sein des négociations de l'accord interprofessionnel du 18 novembre 1988. Effectivement, le thème des fins de carrière constitue un des thèmes majeurs négociés à cette époque<sup>440</sup>. L'accord du 18 novembre 1988 aura « réclamé », quatre mois de négociations longues et difficiles entre les représentants des travailleurs du secteur privé et des employeurs<sup>441</sup>. Ces négociations qualifiées de « libres » entre les interlocuteurs sociaux, sont d'une part souhaitées par le gouvernement de l'époque (les inscrivant au sein de son accord gouvernemental) et d'autre part, par les organisations syndicales (en réclamant la tenue dans leurs mémoranda)<sup>442</sup>.

---

<sup>440</sup> P. BLAISE, « L'accord interprofessionnel du 18 novembre 1988 », *C.H. CRISP*, 1988/38-39, n°1223-1224, p. 34 ; T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 25 et P. BLAISE et J. VERLY., « La mise en œuvre de l'accord interprofessionnel de 1988 », *op. cit.*, p. 4.

<sup>441</sup> P. BLAISE, « L'accord interprofessionnel du 18 novembre 1988 », *op. cit.*, p. 3.

<sup>442</sup> *Ibid.*, p. 5.

## Section 1 : Contexte de l'accord interprofessionnel du 18 novembre 1988

Nous sommes le 8 mai 1988, la Belgique vient de connaître une de ses plus grosses crises politiques. En effet, 147 jours ont été nécessaires à la formation du nouveau gouvernement Martens – Moureaux – Claes – Wathelet – Schiltz<sup>443</sup>.

L'accord du gouvernement de l'époque, pris par le CVP, le PS, le SP, le PSC et la VU est relativement complexe. Nous pouvons néanmoins relever que l'emploi est considéré comme le « *premier sujet de préoccupation* » du gouvernement. Le gouvernement annonce alors qu'il fera appel aux interlocuteurs sociaux afin de faire de l'emploi une « *préoccupation centrale* » lors des négociations. Il prévoit par ailleurs, de faire une série de recommandations aux partenaires sociaux<sup>444</sup>.

Le gouvernement veut « *jouer un rôle stimulant* » et envisage d'intervenir « *en fonction des efforts pour l'emploi qui découleront de l'accord interprofessionnel et compte tenu de l'avis des partenaires sociaux* »<sup>445</sup>. Il communique ses recommandations aux partenaires sociaux, le 16 juin 1988 après les avoir rencontré séparément<sup>446</sup>.

Quant aux cahiers de revendication syndicaux, celui de la CSC datant du 7 juin 1988, comporte une vingtaine de points et notamment le thème des pensions et des prépensions. En ce qui concerne celui de la FGTB datant du 7 juillet 1988, il évoque une « *solution solide et équitable au problème de la fin de carrière* » et rappelle que « *le respect de l'autonomie de la concertation revêt un caractère prioritaire* ». Le gouvernement tenant, depuis 1981, un rôle important dans les relations collectives de travail, les revendications syndicales sont de plus en plus nombreuses<sup>447</sup>. En effet, depuis 1976, à l'exception de l'accord interprofessionnel du 13 février 1981, les tentatives pour aboutir à de nouveaux accords interprofessionnels échouent, ce qui amène la concertation sociale dans une large période de crise<sup>448</sup>.

En ce qui concerne les revendications patronales, celles-ci concernent principalement les PME et le maintien de la compétitivité<sup>449</sup>. Notons toutefois que la FEB exprime dès 1987, suite aux nombreuses

---

<sup>443</sup> Voy. à ce sujet J. BRASSINNE et X. MABILLE, « La crise gouvernementale, décembre 1987 – mai 1988 », *C.H. CRISP*, 1988/13, n°1198-1199, pp. 1-58.

<sup>444</sup> P. BLAISE, « L'accord interprofessionnel du 18 novembre 1988 », *op. cit.*, p. 10.

<sup>445</sup> *Ibid.*, p. 13.

<sup>446</sup> *Ibid.*

<sup>447</sup> *Ibid.*, pp. 14-16.

<sup>448</sup> I. FICHER, « L'accord interprofessionnel a-t-il une place parmi les sources du droit du travail ? », *NRT-NAB*, 2012, p. 81.

<sup>449</sup> P. BLAISE, « L'accord interprofessionnel du 18 novembre 1988 », *op. cit.*, pp. 16 et 17.

modifications réglementaires intervenues en matière de prépension, son regret quant à l'immixtion du gouvernement en matière de prépension alors qu'il s'agit théoriquement d'une matière laissée entre les mains des interlocuteurs sociaux<sup>450</sup>.

Patrons et syndicats, souhaitent ne plus devoir « négocier dans le cadre de carcans établis par le gouvernement »<sup>451</sup>!

En matière de prépension, la liberté de négociation des interlocuteurs sociaux est effectivement mise à mal depuis quelques années par le gouvernement imposant une réglementation concernant principalement l'âge d'accès au régime et le remplacement du prépensionné et ce, malgré la promesse qu'avait fait le gouvernement Tindermans I de 1974 aux interlocuteurs sociaux de ne jamais intervenir dans la libre négociation relative à la prépension conventionnelle<sup>452</sup>. Deux raisons peuvent expliquer ce phénomène : les contraintes budgétaires pesant sur les pouvoirs publics<sup>453</sup> et l'évolution démographique<sup>454</sup>.

En effet, comme nous l'avons abordé lors de l'historique, le gouvernement réglemente la matière des prépensions dès 1982 avec notamment son arrêté royal du 30 mars 1982<sup>455</sup> prévoyant une retenue sociale de 3,5% à charge du travailleur sur le montant de sa prépension<sup>456</sup>. Fin 1982, on comptabilise plus de 60.000 personnes ayant eu recours au régime de prépension, c'est donc à ce moment là que commence le processus de limitation du recours au régime<sup>457</sup>.

Par la suite, le gouvernement prend une série d'initiatives avec notamment les arrêtés royaux du 18 juillet 1983<sup>458</sup>, du 1<sup>er</sup> février 1984<sup>459</sup>, du 30 août 1985<sup>460</sup>, du 20 août 1986<sup>461</sup>, du 7 août 1987<sup>462</sup> et du 22 octobre 1987<sup>463</sup>, que nous avons également abordés lors de la seconde partie de notre mémoire<sup>464</sup>.

---

<sup>450</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 25.

<sup>451</sup> P. BLAISE, « L'accord interprofessionnel du 18 novembre 1988 », *op. cit.*, p. 22.

<sup>452</sup> P. BLAISE et J. VERLY., « La mise en œuvre de l'accord interprofessionnel de 1988 », *op. cit.*, p. 31 et T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 25.

<sup>453</sup> Les dépenses engendrées par le régime de prépension, sont passées de 4 milliards huit cents millions en 1978 à 45 milliards six cents millions en 1989 (S. DU BLEED, « La prépension conventionnelle », *Rev. Trav.*, 1991, p. 62).

<sup>454</sup> P. BLAISE et J. VERLY., « La mise en œuvre de l'accord interprofessionnel de 1988 », *op. cit.*, pp. 32 et 33.

<sup>455</sup> A.R. n°33 du 30 mars 1982 relatif à une retenue sur des indemnités d'invalidité et des prépensions, *M.B.*, 1 avril 1982, p. 3754.

<sup>456</sup> A. DEBRULLE, « Les cotisations de sécurité sociale et les retenues dues sur le régime de chômage avec complément d'entreprise et sur des indemnités complémentaires à certaines allocations de sécurité sociale », in *Guide social permanent, tome 5 – Commentaire droit du travail* (sous la dir. de G. VAN DEN AVYLE), Waterloo, Wolters Kluwer, 2012, Partie IV, Livre I, Titre III, Chap. III-10, p. 579, n°40 et S. DU BLEED et F. ROBERT, *Prépension conventionnelle, loc. cit.*, p. 140.

<sup>457</sup> S. DU BLEED, « La prépension conventionnelle », *op. cit.*, p. 59.

<sup>458</sup> A.R. du 18 juillet 1983 relatif aux allocations de chômage des travailleurs licenciés de 55 ans et plus, *M.B.*, 27 juillet 1983, p. 9700.

<sup>459</sup> A.R. du 1<sup>er</sup> février 1984 relatif au droit aux allocations de chômage des travailleurs âgés licenciés, *M.B.*, 15 février 1984, p. 2081.

En 1983, le gouvernement impose alors l'âge minimum de 55 ans afin d'avoir accès au régime de prépension hormis le cas où la convention collective de travail est conclue en commission paritaire et rendue obligatoire par arrêté royal. Auparavant, l'âge d'accès à la prépension pouvait être bien inférieur à cette limite d'âge, l'arrêté royal datant de 1975, permettant la conclusion de conventions collectives de travail sectorielles ou d'entreprise prévoyant un âge inférieur<sup>465</sup>.

En 1984, une réglementation d'autant plus stricte pour les entreprises en général est adoptée, contrairement aux entreprises reconnues en difficulté, pour lesquelles, une réglementation très favorable est prise en raison de la situation économique globale<sup>466</sup>.

En 1985, le gouvernement introduit la règle selon laquelle, lorsque l'employeur ne procède pas au remplacement du prépensionné, la règle normale de la dégressivité de l'allocation de chômage est applicable au prépensionné. En 1986, de nouvelles restrictions sont introduites et le régime est rendu plus onéreux pour les employeurs<sup>467</sup>.

Enfin, en 1987, l'âge minimum d'accès au régime est porté à 58 ans<sup>468</sup>.

En conclusion, au départ, la réglementation a encouragé le recours au régime de prépension. Cependant, très vite, en raison des coûts que représentait le régime, une réglementation de plus en plus précise et restrictive est établie afin de déterminer les conditions d'accès au régime de prépension et ce, malgré le fait que la prépension était devenue pour les syndicats, une revendication majeure<sup>469</sup>.

## Section 2 : Conclusion de l'accord interprofessionnel du 18 novembre 1988

Le 22 juin 1988, le gouvernement communique ses recommandations en vue de la conclusion de l'accord interprofessionnel et les interlocuteurs sociaux communiquent leurs priorités et ce, au cours

---

<sup>460</sup> A.R. du 30 août 1985 portant nouvelle réglementation de l'octroi des allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, *M.B.*, 7 décembre 1985, p. 18075.

<sup>461</sup> A.R. du 20 août 1986 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, *M.B.*, 10 septembre 1986, p. 12333.

<sup>462</sup> A.R. du 7 août 1987 modifiant l'arrêté royal du 20 août 1986 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, *M.B.*, 20 août 1987, p. 12421.

<sup>463</sup> A.R. du 22 octobre 1987 modifiant l'arrêté royal du 20 août 1986 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, *M.B.*, 17 novembre 1987, p. 16902.

<sup>464</sup> Se retrouve en annexe, un tableau récapitulatif des nombreux arrêtés royaux, lois, conventions collectives de travail et accords interprofessionnels abordés lors de la seconde partie de ce mémoire.

<sup>465</sup> S. DU BLED, « La prépension conventionnelle », *op. cit.*, p. 59.

<sup>466</sup> S. DU BLED, « La prépension conventionnelle », *op. cit.*, p. 59.

<sup>467</sup> *Ibid.*

<sup>468</sup> *Ibid.*, p. 60.

<sup>469</sup> *Ibid.*, p. 57.

d'une concertation tripartite. Le 8 juillet 1988, se déroule alors une première réunion paritaire entre les interlocuteurs sociaux. Néanmoins, c'est le 1<sup>er</sup> septembre 1988, que le thème de la fin de carrière est abordé lors d'une nouvelle réunion paritaire. Le 13 octobre 1988, après 15 heures de négociations, les interlocuteurs sociaux aboutissent à un constat d'échec en raison de nombreux désaccords notamment concernant la problématique des fins de carrière<sup>470</sup>.

Le 19 octobre 1988, une réunion a alors lieu entre le Premier ministre, les vices-premiers ministres, le ministre de l'Emploi et du travail et les représentants de la FGTB et de la CSC. Cette réunion est très vite suivie de celle rassemblant les mêmes ministres et les représentants patronaux. Le gouvernement souhaite vivement qu'un accord soit conclu. Le 24 octobre 1988, le ministre de l'Emploi et du travail communique aux partenaires sociaux, la position du gouvernement et déclare que le gouvernement prendra une série d'initiatives quant aux points sur lesquels un accord n'est pas intervenu. Le 27 octobre 1988, les partenaires sociaux concluent enfin les discussions notamment au sujet des prépensions et mettent au point le contenu de l'accord. Le 15 novembre 1988, les organisations syndicales décident de signer l'accord en émettant des réserves. Quant, à la FEB, elle approuve le projet d'accord le 17 novembre 1988. Il est dès lors ratifié le lendemain<sup>471</sup>.

Lors des négociations, la CSC et la FGTB se retrouvent opposées notamment au sujet de la fin de carrière. En effet, la FGTB est davantage préoccupée par le sort des chômeurs âgés tandis que la CSC insiste plus amplement sur les prépensions<sup>472</sup>.

Toutefois, les interlocuteurs sociaux, sous la menace d'une intervention gouvernementale, doivent parvenir à un consensus concernant les prépensions<sup>473</sup>. Les organisations syndicales souhaitent pour leur part, le maintien du principe des prépensions. Elles suggèrent alors une généralisation de la prépension dont le coût serait supporté par les employeurs<sup>474</sup>. Les représentants des employeurs sont par contre, opposés à cette généralisation invoquant pour leur part, une pénurie de main d'œuvre qualifiée<sup>475</sup>. Notons que la FGTB et la CSC sont opposées quant aux modalités, âge, obligation de remplacement, indemnités et allocations de chômage concernant les prépensions<sup>476</sup>.

Arrivés au terme des négociations et en l'absence d'accord, les interlocuteurs sociaux demandent alors « *la prolongation des dérogations règlementaires en vigueur jusqu'au 31 décembre 1990* ». Ils

---

<sup>470</sup> P. BLAISE, « L'accord interprofessionnel du 18 novembre 1988 », *op. cit.*, pp. 18 et 19.

<sup>471</sup> *Ibid.*, pp. 19 et 20.

<sup>472</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 26.

<sup>473</sup> *Ibid.*

<sup>474</sup> *Ibid.*, pp. 26 et 27.

<sup>475</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 27 et P. BLAISE, « L'accord interprofessionnel du 18 novembre 1988 », *op. cit.*, p. 24.

<sup>476</sup> P. BLAISE, « L'accord interprofessionnel du 18 novembre 1988 », *op. cit.*, p. 24.

demandent en outre, que les conventions prévoient l'abaissement de l'âge d'accès au régime à 58 ans, là où ce n'est pas encore effectué. Une convention supplétive devra dès lors être conclue au Conseil national du Travail pour les secteurs et les entreprises comptant au moins 10 travailleurs, non couverts par une convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise prévoyant soit l'accès au régime de prépension, soit de nouvelles mesures promotrices de l'emploi<sup>477</sup>.

Effectivement, certains secteurs et entreprises n'étaient pas couverts par une convention collective de travail prévoyant l'accès à la prépension. Cela peut s'expliquer par le fait que le régime est onéreux pour l'employeur à défaut de pouvoir mettre le coût de l'indemnité complémentaire à charge du Fonds de sécurité d'existence de la commission paritaire et par le fait, que l'employeur pourrait craindre de devoir licencier tout travailleur satisfaisant aux conditions qui en ferait la demande et de devoir le remplacer par un chômeur complet ou par une personne assimilée. C'est donc pour remédier à cette situation, que les organisations syndicales prônent l'instauration d'une nouvelle convention collective de travail permettant l'accès à la prépension à 58 ans dans tous les secteurs où cela n'était pas encore permis. Cela a été accepté mais moyennant des atténuations. En effet, la convention sera conclue pour une durée limitée de deux ans et concernera uniquement les entreprises comptabilisant plus de 10 travailleurs et n'ayant pas déjà pris des mesures de promotion de l'emploi ou de prépension<sup>478</sup>.

Au sein du chapitre consacré aux prépensions, une nomenclature exemplative de mesures promotrices de l'emploi est insérée<sup>479</sup>. Les secteurs et les entreprises auront le choix entre le régime de prépension à partir de 58 ans et d'autres mesures promotrices de l'emploi<sup>480</sup>. Ces mesures promotrices de l'emploi sont donc susceptibles de remplacer le régime des prépensions<sup>481</sup>.

### Section 3 : La mise en œuvre de l'accord interprofessionnel du 18 novembre 1988

En ce qui concerne les prépensions, l'accord interprofessionnel est exécuté tant par les interlocuteurs sociaux via la conclusion d'une convention collective que par le ministre de l'Emploi et du Travail par le biais d'un arrêté royal<sup>482</sup>.

---

<sup>477</sup> *Ibid.*

<sup>478</sup> S. DU BLED, « La prépension conventionnelle », *op. cit.*, p. 58.

<sup>479</sup> P. BLAISE, « L'accord interprofessionnel du 18 novembre 1988 », *op. cit.*, p. 34.

<sup>480</sup> *Ibid.*, p. 35.

<sup>481</sup> *Ibid.*, p. 34.

<sup>482</sup> P. BLAISE et J. VERLY., « La mise en œuvre de l'accord interprofessionnel de 1988 », *op. cit.*, p. 7.

En effet, un arrêté royal est en premier lieu adopté le 12 janvier 1989 en vue de prolonger jusqu'au 31 décembre 1990, la dérogation établie en 1986<sup>483</sup> permettant à un travailleur âgé de 58 ans d'avoir accès au régime de prépension<sup>484</sup>.

Ensuite, une convention collective de travail n°44<sup>485</sup> est conclue le 21 mars 1989 au sein du Conseil national du Travail et permet aux entreprises comptabilisant au moins 10 travailleurs qui ne sont pas couvertes par une convention sectorielle ou d'entreprise prévoyant soit un régime de prépension, soit des mesures promotrices de l'emploi, de descendre l'âge d'accès à la prépension à 58 ans. Elle est supplétive et est valable du 1<sup>er</sup> avril 1989 au 31 décembre 1990<sup>486</sup>.

#### Section 4 : « Post » accord interprofessionnel du 18 novembre 1988 : que se passe-t-il ensuite ?

Dès 1990, le gouvernement tend à décourager le recours à la prépension en instaurant à charge des employeurs, une cotisation spéciale mensuelle de 1000 francs par prépensionné et ce jusqu'à ce que le prépensionné ait atteint l'âge de la retraite. Par ailleurs, il rend obligatoire le remplacement du prépensionné, allonge la condition d'ancienneté et impose fin 1990, une nouvelle cotisation patronale<sup>487</sup>.

Un an plus tard, en 1991, comme nous pouvons le lire dans l'article de Sophie Du Bled, on se pose d'ores et déjà la question suivante : « *le prépensionné est-il un chômeur particulier ou un préretraité*<sup>488</sup> ? ». Cela démontre notamment, l'incompréhension quant au comportement du gouvernement remettant sans cesse en cause le statut du prépensionné.

---

<sup>483</sup> A.R. du 20 août 1986 modifié par les arrêtés royaux du 7 août 1987 et du 22 octobre 1987 (voir seconde partie et tableau en annexe).

<sup>484</sup> P. BLAISE et J. VERLY., « La mise en œuvre de l'accord interprofessionnel de 1988 », *op. cit.*, p. 7.

<sup>485</sup> Convention collective de travail n°44 du 21 mars 1989 abaissant, à titre temporaire, l'âge à partir duquel certains travailleurs âgés peuvent bénéficier d'un régime d'indemnisation complémentaire en cas de licenciement, ratifiée par l'arrêté royal du 11 mai 1989, *M.B.*, 30 mai 1989. Elle a été modifiée à deux reprises par les conventions collectives de travail n°44bis du 13 juillet 1989 et n°44ter du 29 janvier 1991.

<sup>486</sup> P. BLAISE et J. VERLY., « La mise en œuvre de l'accord interprofessionnel de 1988 », *op. cit.*, p. 7 ; MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, *loc. cit.*, p. 26, n°130 et B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise (ex-prépension) », in *Guide social permanent, tome 5 – Commentaire droit du travail* (sous la dir. de G. VAN DEN AVYLE), Waterloo, Wolters Kluwer, 2012, Partie IV, Livre I, Titre III, Chap. I, 1-350, p. 216, n°350 et 360.

<sup>487</sup> S. DU BLEDE, « La prépension conventionnelle », *op. cit.*, p. 60 et I. VERHELST, « Het nieuwe parafiscale regime voor brugpensioenen en "pseudobrugpensioenen" », *op. cit.*, p. 125.

<sup>488</sup> S. DU BLEDE, « La prépension conventionnelle », *op. cit.*, p. 61.

En 1992, le gouvernement, par un arrêté royal du 7 décembre 1992<sup>489</sup>, maintient l'âge d'accès à la prépension à 58 ans en relevant par ailleurs, l'âge d'accès au régime à 52 ans pour les entreprises reconnues en difficulté (auparavant 50 ans). Il fixe en outre, la durée du remplacement à 36 mois<sup>490</sup>.

En 1994, on ne cesse de décourager le recours au régime par l'imposition d'une retenue de 1% calculée sur le total de la prépension à partir du 1<sup>er</sup> avril 1994<sup>491</sup>. Celle-ci est instaurée par le biais de la loi-programme du 30 mars 1994<sup>492</sup>.

A cette époque, la CSC et la FGTB, publient un communiqué dans lequel elles affirment, que « *les secteurs devront avoir la possibilité d'affecter intégralement la croissance à l'emploi par (...) des possibilités accrues de prépension* »<sup>493</sup>.

Quant au gouvernement, celui-ci déclare en 1994 par le biais de son Premier ministre Jean-Luc Dehaene, que « *Le gouvernement entend donner aux interlocuteurs sociaux toutes les chances pour qu'ils puissent conclure un accord pour l'emploi* ». Toutefois, il souhaite que l'accord interprofessionnel s'inscrive dans « *le prolongement des mesures gouvernementales* »<sup>494</sup>.

Après une négociation longue de 10 heures ayant eu lieu le 21 novembre 1994 entre les interlocuteurs sociaux, les syndicats obtiennent des possibilités d'abaissement de l'âge d'accès au régime de prépension. Les mesures ressortissant de cette négociation dont celles concernant la prépension sont ensuite présentées au gouvernement. En effet, celles-ci nécessitent l'aval du gouvernement d'une part quant au principe et d'autre part, quant à leur financement. Le gouvernement finissant par accepter le projet d'accord, émet toutefois quelques réserves. Effectivement, en ce qui concerne les prépensions, celui-ci accepte l'abaissement de l'âge à 55 ans moyennant une carrière professionnelle de 33 ans si et seulement si cette faculté est uniquement

---

<sup>489</sup> A.R. du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, *M.B.*, 11 décembre 1992, p. 25627.

<sup>490</sup> L. ROOSEN, « La prépension conventionnelle dans son dernier état », *op. cit.*, pp. 38, 42 et 47.

<sup>491</sup> A. DEBRULLE, « Les cotisations de sécurité sociale et les retenues dues sur le régime de chômage avec complément d'entreprise et sur des indemnités complémentaires à certaines allocations de sécurité sociale », *op. cit.*, in *Guide social permanent, tome 5 – Commentaire droit du travail, loc. cit.*, Partie IV, Livre I, Titre III, Chap. III-430, p. 787, n°430 et I. VERHELST, « Het nieuwe parafiscale regime voor brugpensioenen en "pseudobrugpensioenen" », *op. cit.*, p. 126.

<sup>492</sup> Loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales, *M.B.*, 31 mars 1994, p. 8866 ; T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 47 ; O. GHENNE, « La prépension conventionnelle à temps plein », *op. cit.*, p. 204 et I. VERHELST, « Het nieuwe parafiscale regime voor brugpensioenen en "pseudobrugpensioenen" », *op. cit.*, p. 126.

<sup>493</sup> P. BLAISE et T. BEAUPAIN, « La concertation sociale 1993-1995 : II. L'accord interprofessionnel du 7 décembre 1994 », *C.H. CRISP*, 1995/33, n°1498, p. 8.

<sup>494</sup> *Ibid.*, p. 10.

autorisée durant les deux années de la durée de l'accord et si la cotisation due par l'employeur est augmentée<sup>495</sup>.

L'accord interprofessionnel du 7 décembre 1994 est alors conclu<sup>496</sup>. Il sera exécuté par la convention collective de travail n°61<sup>497</sup> du 25 juillet 1995<sup>498</sup>.

Par la suite, les interlocuteurs sociaux ne cessent d'adopter des conventions collectives de travail prévoyant un âge d'accès réduit pour certaines catégories de travailleurs. Ils adoptent ainsi les conventions collectives de travail n°65<sup>499</sup> du 25 juin 1997, n°73<sup>500</sup> du 17 novembre 1999, n°79<sup>501</sup> du 16 octobre 2001 et n°83<sup>502</sup> du 3 juin 2003<sup>503</sup>. Nous nous permettons, pour l'analyse de ces conventions collectives de travail, de vous renvoyer à la seconde partie de ce mémoire. Notons, qu'il y a par ailleurs, trois accords interprofessionnels qui sont intervenus en 1998, en 2000 et 2003 que nous avons également abordés lors de la seconde partie de ce mémoire.

En ce qui concerne le contexte de l'accord interprofessionnel du 20 décembre 2000, la FEB considère que la révision du système de prépension s'impose en raison de la nécessité du relèvement du taux d'activité des plus de 50 ans<sup>504</sup>. Les organisations patronales souhaitent rallonger le temps de

---

<sup>495</sup> *Ibid.*, pp. 12 et 13.

<sup>496</sup> *Ibid.*, p. 13.

<sup>497</sup> Convention collective de travail n°61 du 25 juillet 1995 instaurant et déterminant, pour 1996, la procédure de mise en œuvre et les conditions d'octroi d'un régime d'indemnisation complémentaire au bénéfice de certains 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, *M.B.*, 8 novembre 1995.

<sup>498</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise (ex-prépension) », *op. cit.*, in *Guide social permanent, tome 5 – Commentaire droit du travail, loc. cit.*, Partie IV, Livre I, Titre III, Chap. I, 1-350, pp. 216 -218, n°370 à 420.

<sup>499</sup> Convention collective de travail n°65 du 25 juin 1997 instaurant et déterminant, pour 1997 et 1998, la procédure de mise en œuvre et les conditions d'octroi d'un régime d'indemnisation complémentaire au bénéfice de certains 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, *M.B.*, 15 novembre 1997.

<sup>500</sup> Convention collective de travail n°73 du 17 novembre 1999 instaurant et déterminant, pour 1999 et 2000, la procédure de mise en œuvre et les conditions d'octroi d'un régime d'indemnisation complémentaire au bénéfice de certains 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, *M.B.*, 24 février 2000, p. 5616.

<sup>501</sup> Convention collective de travail n°79 du 16 octobre 2001 instaurant et déterminant, pour 2001 et 2002, la procédure de mise en œuvre et les conditions d'octroi d'un régime d'indemnisation complémentaire au bénéfice de certains 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, *M.B.*, 11 janvier 2002.

<sup>502</sup> Convention collective n°83 du 3 juin 2003 instaurant et déterminant, pour 2001 et 2002, la procédure de mise en œuvre et les conditions d'octroi d'un régime d'indemnisation complémentaire au bénéfice de certains 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, *M.B.*, 14 octobre 2003, p. 49795.

<sup>503</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise (ex-prépension) », *op. cit.*, in *Guide social permanent, tome 5 – Commentaire droit du travail, loc. cit.*, Partie IV, Livre I, Titre III, Chap. I, 1-350, pp. 218- 220, n°430 à 480.

<sup>504</sup> E. ARCQ, « Politique de l'emploi et concertation sociale (1999-2002) », *C.H. CRISP*, 2001/39, n°1744, p. 14.

carrière<sup>505</sup>. Quant à la FGTB et à la CSC, celles-ci demeurent très attachées au système des prépensions<sup>506</sup>. Après négociations, les interlocuteurs arrivent à un accord selon lequel, ils souhaitent maintenir la possibilité de prolongation des conventions collectives de travail conclues au niveau sectoriel ou de l'entreprise existantes en matière de prépension<sup>507</sup>. Par ailleurs, ils souhaitent maintenir les exceptions prévues à cet égard pour les entreprises reconnues en restructuration et en difficulté<sup>508</sup>. Au lendemain de la conclusion de l'accord, les organisations syndicales se montrent satisfaites par le maintien des systèmes de prépension existants<sup>509</sup>.

Du côté gouvernemental, rien ne semble changer, le pouvoir exécutif semble toujours vouloir décourager l'accès au régime. Ainsi, la loi du 3 avril 1995<sup>510</sup> exécutée par l'arrêté royal du 6 avril 1995<sup>511</sup>, impose une nouvelle cotisation patronale mensuelle compensatoire à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1995 variant pour chaque prépension conventionnelle accordée aux bénéficiaires âgés de 55 ans justifiant d'un passé professionnel de 33 ans<sup>512</sup>.

Par ailleurs, une loi du 26 juillet 1996<sup>513</sup> prévoit la possibilité de réduire l'âge d'accès au régime à 55 ans pour 1997 et à 56 ans pour 1998 en ce qui concerne les travailleurs justifiant soit de 20 ans de travail dans un régime de travail en équipe avec prestations de nuit, soit d'une occupation dans le secteur de la construction et étant en incapacité de travail. Une cotisation patronale mensuelle obligatoire compensatoire s'élevant à 50% ou à 33% (lorsque le prépensionné est remplacé par un chômeur complet indemnisé depuis un an) de l'indemnité complémentaire est alors imposée pour les années 1997-1998 jusqu'à ce que le prépensionné ait atteint l'âge de 58 ans<sup>514</sup>. La même année, le 19 novembre 1996, le gouvernement augmente par le biais d'un arrêté royal, la retenue imposée par la loi du 30 mars 1994 de 2%<sup>515</sup>.

---

<sup>505</sup> *Ibid.*, p. 36.

<sup>506</sup> *Ibid.*, p. 14.

<sup>507</sup> *Ibid.*, p. 37.

<sup>508</sup> *Ibid.*

<sup>509</sup> *Ibid.*, p. 16.

<sup>510</sup> Loi du 3 avril 1995 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi, *M.B.*, 22 avril 1995, p. 10564.

<sup>511</sup> A.R. du 6 avril 1995 d'exécution du titre II de la loi du 3 avril 1995 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi et relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle ou de prépension à mi-temps, *M.B.*, 17 mai 1995, p. 13219.

<sup>512</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 48 et O. GHENNE, « La prépension conventionnelle à temps plein », *op. cit.*, p. 205.

<sup>513</sup> Loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, *M.B.*, 1 août 1996, p. 20575.

<sup>514</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise (ex-prépension) », *op. cit.*, in *Guide social permanent, tome 5 – Commentaire droit du travail, loc. cit.*, Partie IV, Livre I, Titre III, Chap. I, 1-420, p. 218, n°430 ; S. DU BLEDE et F. ROBERT, *Prépension conventionnelle, loc. cit.*, p. 138 et B. MOLLET et F. ROBERT, *Prépension conventionnelle, loc. cit.*, p. 179, n°4460.

<sup>515</sup> A. DEBRULLE, « Les cotisations de sécurité sociale et les retenues dues sur le régime de chômage avec complément d'entreprise et sur des indemnités complémentaires à certaines allocations de sécurité sociale », *op. cit.*, in *Guide social*

Enfin, la loi du 26 mars 1999 relative au Plan d'action belge pour l'emploi 1998<sup>516</sup>, prévoit une cotisation patronale mensuelle obligatoire compensatoire équivalente à celle imposée suite à la loi du 26 juillet 1996 et ce, pour les années 1999 et 2000<sup>517</sup>.

Si le gouvernement avait promis au départ, de ne pas s'immiscer dans la matière des prépensions, il semble ne plus vouloir respecter sa promesse...

## Chapitre II : Le Pacte de solidarité entre les générations

### Section 1 : Contexte et conclusion du Pacte de solidarité entre les générations

Nous sommes le mardi 12 octobre 2004. Le Premier ministre Verhofstad effectue sa déclaration de politique générale à la Chambre. La problématique des travailleurs âgés occupe une place importante dans la déclaration ministérielle alors que les négociations de l'accord interprofessionnel 2005-2006<sup>518</sup> sont également mises à l'ordre du jour<sup>519</sup>.

La position du gouvernement tend à respecter la stratégie européenne pour l'emploi prônant à l'époque, un taux d'emploi élevé chez les travailleurs âgés de plus de 55 ans (50% selon la stratégie de Lisbonne) ainsi que le « vieillissement actif » consistant en l'élimination des incitations à un départ anticipé du marché du travail<sup>520</sup>. Il souhaite alors « *modifier les mentalités par une large sensibilisation de tous les acteurs afin de sortir d'une culture de retrait précoce de l'activité professionnelle* »<sup>521</sup>. Ainsi, le Premier ministre rappelle que : « (...) Selon les objectifs européens,

---

*permanent, tome 5 – Commentaire droit du travail, loc. cit.,* Partie IV, Livre I, Titre III, Chap. III-430, p. 787, n°460 et O. GHENNE, « La prépension conventionnelle à temps plein », *op. cit.*, p. 204.

<sup>516</sup> Loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses, *M.B.*, 1 avril 1999, p. 10904.

<sup>517</sup> S. DU BLEDE et F. ROBERT, *Prépension conventionnelle, loc. cit.*, p. 139 ; B. MOLLET et F. ROBERT, *Prépension conventionnelle, loc. cit.*, pp. 179-180, n°4470 et I. VERHELST, « Het nieuwe parafiscale regime voor brugpensioenen en "pseudobrugpensioenen" », *op. cit.*, p. 126.

<sup>518</sup> L'accord interprofessionnel 2005-2006 ne verra jamais le jour. En effet, les interlocuteurs sociaux sont totalement opposés notamment au sujet des prépensions. Les organisations patronales souhaitent voir disparaître les systèmes permettant la sortie du marché du travail avant l'âge de la pension pour 2010 alors que les organisations syndicales refusent de toucher aux prépensions. Un projet d'accord datant du 18 janvier 2005 est alors établi mais la FGTB refusant de le signer, le gouvernement décidera seul. Il entérinera dès lors le projet d'accord en l'appliquant par le biais d'une loi datant du 3 juillet 2005 (T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 66 et Loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions relatives à la concertation sociale, *M.B.*, 19 juillet 2005, p. 32681). Pour plus de précisions à ce sujet, voy. E. ARCQ, « Le projet d'accord interprofessionnel du 18 janvier 2005 », *C.H. CRISP*, 2005/11, n°1876-1877, pp. 1-61.

<sup>519</sup>T. MOULAERT, « Le Pacte de solidarité entre les générations », *C.H. CRISP*, 2006, n°1906-1907, p. 8 et T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, pp. 64 et 66.

<sup>520</sup>C. DEGRYSE et P. POCHET, « La nouvelle stratégie européenne pour l'emploi », *op. cit.*, pp. 583 et 584 et A. WALKER, « Le vieillissement actif : historique, potentialités et obstacles », *op. cit.*, p. 488 ; P. VENDRAMIN et G. VALENDUC, « Le vieillissement au travail », *op. cit.*, p. 7 et Décision du Conseil du 22 juillet 2003 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres, *J.O.U.E.*, L 197/13, du 5 août 2003, pp. 0013-0021.

<sup>521</sup>T. MOULAERT, « La fin de carrière : des politiques en débat », *op. cit.*, p. 25.

*pas moins de deux tiers*<sup>522</sup> *des personnes âgées de 55 ans à 65 ans devront être actives d'ici 2030* »  
523 .

Par ailleurs, le gouvernement tend depuis 1999, à respecter le concept d'Etat social actif<sup>524</sup>. Selon ce concept, il est opportun de supprimer ou de corriger les systèmes décourageant les personnes à être ou à rester actives<sup>525</sup>.

Les réactions des partenaires sociaux à ladite déclaration semblent varier. Ainsi, la FEB semble se ranger du côté gouvernemental en laissant entendre qu'une réforme concernant les fins de carrière doit intervenir<sup>526</sup>. Elle considère par ailleurs, que le gouvernement laisse suffisamment de place à la concertation sociale<sup>527</sup>.

Du point de vue syndical, les choses semblent être différentes. En effet, la CSC et la FGTB restent sceptiques et considèrent que les propositions du gouvernement laissent très peu de place à la concertation sociale. Quant à la CGSLB, celle-ci tout en mentionnant le fait que la déclaration contienne quelques points positifs, est également craintive quant à la marge laissée à la concertation<sup>528</sup>.

Suite à la déclaration, une concertation tripartite concernant la fin de carrière prendra place entre le gouvernement, les représentants des travailleurs et les représentants des employeurs<sup>529</sup>. Celle-ci est prévue pour le 26 octobre 2004 et débutera alors la Conférence sur la fin de carrière<sup>530</sup>.

Lors de la conférence tripartite, le Premier ministre effectue 30 propositions abordant principalement quatre axes<sup>531</sup>. Le premier axe tend à « *limiter le retrait précoce en stimulant les travailleurs salariés à rester actifs plus longtemps ou de retrouver plus facilement un nouvel emploi en cas de perte d'emploi* ». Le second axe a quant à lui pour objectif de « *limiter le retrait précoce en stimulant les*

---

<sup>522</sup> Selon une enquête menée en 2003 par « Forces de travail », le taux d'emploi des travailleurs âgés en Belgique est relativement faible. En effet, seulement 42,3% sont en emploi contre 1,7% à la recherche d'emploi et 56% en inactivité (T. MOULAERT, « La fin de carrière : des politiques en débat », *op. cit.*, p. 8).

<sup>523</sup>T. MOULAERT, « Le Pacte de solidarité entre les générations », *op. cit.*, p. 8 et Déclaration de politique générale du Premier ministre Verhofstadt à la Chambre. Cf. Chambre, *Compte rendu intégral*, CRIV 51 PLEN 085, 12 octobre 2004.

<sup>524</sup> E. ARCQ, « Politique de l'emploi et concertation sociale (1999-2002) », *op. cit.*, p. 7.

<sup>525</sup> T. MOULAERT, « La fin de carrière : des politiques en débat », *op. cit.*, p. 16.

<sup>526</sup>T. MOULAERT, « La fin de carrière : des politiques en débat », *op. cit.*, p. 38 et T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 65.

<sup>527</sup>T. MOULAERT, « Le Pacte de solidarité entre les générations », *op. cit.*, p. 14.

<sup>528</sup>T. MOULAERT, « Le Pacte de solidarité entre les générations », *op. cit.*, pp. 14 et 15 et T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 65.

<sup>529</sup>T. MOULAERT, « Le Pacte de solidarité entre les générations », *op. cit.*, pp. 8 et 12 ; T. MOULAERT, « La fin de carrière : des politiques en débat », *op. cit.*, p. 36 et T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 65.

<sup>530</sup>T. MOULAERT, « La fin de carrière : des politiques en débat », *op. cit.*, pp. 5 et 36.

<sup>531</sup>T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 65.

*employeurs à garder plus longtemps les personnes âgées voire à les engager* ». Quant au troisième axe, il tend à « *limiter les régimes de retrait précoce en le rendant moins attirant à accéder tant pour l'employeur que pour le travailleur salarié* ». Enfin, le quatrième et dernier axe, concerne la pension anticipée et plus particulièrement, le travail autorisé à ses bénéficiaires<sup>532</sup>.

Une chose est certaine, le gouvernement souhaite passer à l'activation des plus âgés<sup>533</sup> ! Quant à la CSC, celle-ci considère qu'il n'est pas nécessaire de se centrer sur la fin de carrière mais plutôt sur le manque d'emploi en Belgique qui, selon elle, constitue le véritable nœud du problème<sup>534</sup>. En effet, pour les organisations syndicales, il faudrait relever le taux d'emploi en Belgique, non pas en se centrant sur les travailleurs âgés mais bien davantage sur les jeunes, les femmes et les personnes d'origine étrangère<sup>535</sup>.

Les partenaires sociaux n'arrivant pas à se mettre d'accord entre eux et les syndicats étant fermement opposés à la politique du gouvernement, les choses semblent stagner. Il faudra attendre le 9 mars 2005 pour que la ministre de l'Emploi, Freya Van den Bossche, tente de relancer le débat touchant à la fin de carrière. Toutefois, la CSC estime qu'il serait d'abord plus opportun que la ministre rencontre séparément les partenaires sociaux. Elle invoque d'une part, le fait que les 30 points mis en avant par le gouvernement ne peuvent en aucun cas servir de base à la négociation et d'autre part, le fait que les partenaires sociaux entre eux n'arrivent à aucun accord notamment selon elle, suite à l'attitude des employeurs. Quant à la FEB, celle-ci se montre toujours favorable aux 30 propositions du gouvernement. La FGTB se positionnera par la suite, en front commun avec la CSC estimant que le thème des fins de carrière pourrait « *faire descendre énormément de personnes dans les rues* ». Enfin, en ce qui concerne la CGSLB, s'opposant à la FGTB et à la CSC, celle-ci estime « (...) *qu'il faut prendre dès maintenant des mesures correctrices incitatives pour que le gouvernement ne doive pas demain imposer des mesures autoritaires comme la suppression pure et simple de la prépension (...)* »<sup>536</sup>.

Le 9 juin 2005, le Conseil des ministres, suite à la tournure des événements, propose 15 nouvelles mesures. Le document contenant ces mesures est intitulé « *Vieillissement actif*<sup>537</sup> ». Par le biais de ce

---

<sup>532</sup>T. MOULAERT, « Le Pacte de solidarité entre les générations », *op. cit.*, pp. 9-11 et T. MOULAERT, « La fin de carrière : des politiques en débat », *op. cit.*, p. 37.

<sup>533</sup>T. MOULAERT, « Le Pacte de solidarité entre les générations », *op. cit.*, p. 13 et E. CRABEELS et A.-V. MICHAUX, « Restructurations et prépensions », *op. cit.*, in *Le droit social face à la crise*, *loc. cit.*, p. 45.

<sup>534</sup>T. MOULAERT, « Le Pacte de solidarité entre les générations », *op. cit.*, p. 15.

<sup>535</sup>T. MOULAERT, « La fin de carrière : des politiques en débat », *op. cit.*, p. 45.

<sup>536</sup>T. MOULAERT, « Le Pacte de solidarité entre les générations », *op. cit.*, pp. 18 et 19 et T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, pp. 66 et 67.

<sup>537</sup> En référence à la stratégie européenne pour l'emploi (T. MOULAERT, « Le Pacte de solidarité entre les générations », *op. cit.*, p. 23).

document, le gouvernement souhaite relancer le débat mais ajoute qu'en cas de blocage ou d'échec des négociations, celui-ci prendra les décisions lui-même<sup>538</sup>.

Ces nouvelles mesures seront présentées aux partenaires sociaux lors d'une réunion organisée le 13 juin. Un document de 93 pages contenant 65 mesures concernant la fin de carrière (comprenant les 15 nouvelles mesures) est alors remis aux partenaires sociaux<sup>539</sup>. Douze mesures ont pour objectif de réduire l'accès aux prépensions conventionnelles. Le gouvernement souhaite notamment introduire l'obligation de disponibilité sur le marché du travail pour les prépensionnés et un « malus pension » c'est-à-dire une diminution du montant des pensions de 4% par année d'anticipation pour tout salarié n'ayant pas encore atteint 40 ans de carrière<sup>540</sup>.

Face à ces mesures, les organisations syndicales réagissent une nouvelle fois, assez négativement. Ainsi, la FGTB refuse que l'on touche aux prépensions. Pour elle, il faut créer des emplois ! En ce qui concerne le syndicat libéral, celui-ci considère que de telles décisions doivent nécessairement avoir l'approbation de la population. Enfin, la CSC semble se ranger du côté de la FGTB car pour elle, les propositions s'axent beaucoup trop sur la fin de carrière et trop peu sur la carrière toute entière. Elle va même jusqu'à évoquer la possibilité d'une grève générale<sup>541</sup>.

Du côté patronal, les organisations critiquent le comportement des syndicats et se disent prêtes à prendre leurs responsabilités dans le débat social<sup>542</sup>.

Une note d'orientation est alors déposée par le gouvernement le 21 septembre 2005 à l'intention des partenaires sociaux. Cette note concernant notamment le vieillissement actif, contient des éléments nouveaux destinés à répondre aux revendications syndicales et aboutit notamment à la disparition du « malus pension »<sup>543</sup>. Toutefois, il s'avère qu'il s'agit toujours pour le gouvernement, de toucher au régime des prépensions en maintenant notamment son souhait de voir les prépensionnés rester disponibles sur le marché du travail, en augmentant les conditions d'âge et en adaptant les cotisations<sup>544</sup>.

Du côté patronal, ceux-ci sont disposés à poursuivre les négociations mais demandent des éclaircissements. Quant à la FGTB, celle-ci dresse une liste des points non négociables en

---

<sup>538</sup> T. MOULAERT, « Le Pacte de solidarité entre les générations », *op. cit.*, pp. 19 et 20 et T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 67.

<sup>539</sup> T. MOULAERT, « Le Pacte de solidarité entre les générations », *op. cit.*, p. 22 et T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 67.

<sup>540</sup> T. MOULAERT, « Le Pacte de solidarité entre les générations », *op. cit.*, p. 27.

<sup>541</sup> *Ibid.*, pp. 28-30.

<sup>542</sup> *Ibid.*, p. 31.

<sup>543</sup> *Ibid.*, p. 35 et 37.

<sup>544</sup> *Ibid.*, p. 36 et 37.

revendiquant le maintien des prépensions dans son état actuel. Elle précise qu'à défaut de réponse claire sur ses exigences, elle organisera une grève générale début octobre. La CSC est également critique et considère la note trop vague. Quant à la CGSLB, elle rejoint la critique faite par la CSC<sup>545</sup>.

Malgré les réticences des partenaires sociaux concernant la note, le Premier ministre organise une réunion le 27 septembre afin de réunir les représentants des travailleurs et des employeurs. La FGTB, suite à cela, maintient la menace d'une grève générale mais annonce que si une solution est trouvée, la grève pourra être suspendue. Coté gouvernemental, le Premier ministre répète que si aucun accord n'est trouvé, le gouvernement décidera seul. Trois dates de négociations sont dès lors définies. Elles sont fixées au 29 septembre, au 4 octobre et au 8 octobre<sup>546</sup>.

Lors de la réunion tripartite du 29 septembre, le sujet des prépensions ne sera pas abordé. La CGSLB menace d'une grève générale le 10 octobre. Ensuite, lors de la seconde réunion datant du 4 octobre, il ne ressort aucune garantie sur le dossier des fins de carrière. En effet, aucune garantie n'est émise quant au maintien du système de prépension conventionnelle ou encore concernant la disponibilité sur le marché du travail que le gouvernement veut imposer. La FGTB maintient donc sa menace de grève prévue pour le 7 octobre. Quant à la CSC et à la CGSLB, celles-ci ne soutiennent pas la grève du 7 octobre mais autorisent leurs membres à se joindre à l'action. Pour la CSC, il est important de privilégier la négociation<sup>547</sup>.

Le vendredi 7 octobre, la grève générale aura donc bien lieu. La FEB réagit à cela et considère que la grève est « *totalelement illégitime* »<sup>548</sup>.

Les 8 et 9 octobre, les partenaires sociaux rencontrent une nouvelle fois le gouvernement. Ces rencontres ne déboucheront toutefois sur aucun consensus. Une rencontre finale est alors organisée le 10 octobre ne débouchant sur aucun accord. Le gouvernement décidera donc seul<sup>549</sup>.

Le 11 octobre 2005, le Premier ministre présente sa déclaration de politique fédérale. Le gouvernement a effectivement pris une série de mesures destinées à décourager le départ anticipé du marché du travail et à favoriser la prolongation des carrières. Il nommera cet ensemble de mesures :

---

<sup>545</sup> T. MOULAERT, « Le Pacte de solidarité entre les générations », *op. cit.*, p. 39 et 40 et T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 68.

<sup>546</sup> T. MOULAERT, « Le Pacte de solidarité entre les générations », *op. cit.*, p. 42.

<sup>547</sup> *Ibid.*, pp. 43 et 44.

<sup>548</sup> T. MOULAERT, « Le Pacte de solidarité entre les générations », *op. cit.*, pp. 44 et 45 et T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 68.

<sup>549</sup> T. MOULAERT, « Le Pacte de solidarité entre les générations », *op. cit.*, p. 45.

« Contrat de solidarité entre générations », mieux connu sous le nom de « Pacte de solidarité entre les générations »<sup>550</sup>.

En ce qui concerne les prépensions, l'accès sera rendu plus difficile<sup>551</sup>. En effet, il est décidé de relever l'âge d'accès au régime en passant de 58 ans avec 25 ans de carrière à 60 ans avec 30 ans de carrière pour les hommes et 26 ans pour les femmes en 2008. Ensuite, ces limites ne vont cesser d'être relevées pour atteindre en ce qui concerne le temps de carrière, 35 ans pour les hommes et 28 ans pour les femmes en 2012 puis 30 ans pour les femmes en 2016, 32 ans en 2020 et enfin, 34 ans en 2024<sup>552</sup>.

Toutefois, une série de dérogations mises en place auparavant, continueront à s'appliquer. Ainsi, le régime de prépension à 56 ans pour les ouvriers du secteur de la construction justifiant d'une incapacité et les travailleurs justifiant de 20 ans dans un régime de travail de nuit ou en équipe ; les conventions collectives de travail spécifiques prévoyant la prépension à 55-56-57 ans après 38 ans de carrière et le régime de prépension à 58 ans pour les travailleurs justifiant d'une longue carrière seront maintenus. Néanmoins, en ce qui concerne les conventions collectives de travail spécifiques, celles-ci seront maintenues jusque 2010 uniquement et en ce qui concerne le régime de prépension à 58 ans moyennant une longue carrière, celui-ci sera porté pour ce qui est de la carrière, à 35 ans pour les hommes et à 30 ans pour les femmes à partir de 2008<sup>553</sup>.

Une nouvelle réglementation sera également introduite concernant les travailleurs âgés de 58 ans justifiant de 35 ans de carrière professionnelle dont 5 ans auront été consacrés à l'exercice d'un métier pénible durant les 10 dernières années ou 7 ans durant les 15 dernières années<sup>554</sup>.

Enfin, une modification sera en outre opérée en ce qui concerne les entreprises reconnues en difficulté ou en restructuration. En effet, si celles-ci sont toujours autorisées à appliquer la

---

<sup>550</sup> T. MOULAERT, « Le Pacte de solidarité entre les générations », *op. cit.*, p. 46 ; A.-V. MICHAUX, « Le pacte de solidarité entre les générations : Panorama des mesures annoncées », *op. cit.*, p. 14 ; T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 68 ; A.-V. MICHAUX, « Prépensions : les grands axes du nouveau régime parafiscal », *op. cit.*, p. 1 ; A.-V. MICHAUX, « Prépensions : nouvelles conditions d'accès et de maintien du bénéficiaire », *Ors.*, 2007, p. 1 ; E. CRABEELS et A.-V. MICHAUX, « Restructurations et prépensions », *op. cit.*, in *Le droit social face à la crise*, *loc. cit.*, p. 45 et voy. également I. QUINTYN, « Herstructureren na het Generatiepact », *op. cit.*, p. 149.

<sup>551</sup> A.-V. MICHAUX, « Le pacte de solidarité entre les générations : Panorama des mesures annoncées », *op. cit.*, p. 19 et E. CRABEELS et A.-V. MICHAUX, « Restructurations et prépensions », *op. cit.*, in *Le droit social face à la crise*, *loc. cit.*, p. 47.

<sup>552</sup> T. MOULAERT, « Le Pacte de solidarité entre les générations », *op. cit.*, p. 51 ; E. CRABEELS et A.-V. MICHAUX, « Restructurations et prépensions », *op. cit.*, in *Le droit social face à la crise*, *loc. cit.*, pp. 48 et 49 ; C. WANTIEZ et A. RASNEUR, *Introduction au droit social*, *loc. cit.*, p. 155 et L. MONSEREZ, « Het brugpensioen na het generatiepact : hogere leeftijdsgrenzen en langere loopbanen », *op. cit.*, p. 104.

<sup>553</sup> T. MOULAERT, « Le Pacte de solidarité entre les générations », *op. cit.*, p. 52 et E. CRABEELS et A.-V. MICHAUX, « Restructurations et prépensions », *op. cit.*, in *Le droit social face à la crise*, *loc. cit.*, p. 50.

<sup>554</sup> T. MOULAERT, « Le Pacte de solidarité entre les générations », *op. cit.*, p. 52.

prépension à 50, 52 et 55 ans, l'âge pris en compte pour l'accès au régime sera celui atteint lors de l'annonce de la restructuration au conseil d'entreprise et non plus celui atteint au moment de la reconnaissance par la commission consultative en matière de prépension ou au moment de la décision du ministre fédéral de l'Emploi. Par ailleurs, une cellule pour l'emploi sera instaurée afin d'inciter à l'activation des travailleurs âgés de plus de 45 ans et ce, durant les six premiers mois du bénéfice de la prépension. A défaut d'accord dudit travailleur de participer à la cellule ou à défaut d'acceptation d'un emploi convenable de sa part, il ne pourra bénéficier du versement de six mois de son revenu précédent<sup>555</sup>.

Pour la FEB, le « Contrat de solidarité entre générations » est un succès. Effectivement, celui-ci constitue le changement auquel elle s'attendait susceptible de changer les mentalités et d'élever le taux d'activité en Belgique. Cela se vérifie notamment par l'augmentation de l'âge d'accès à la prépension<sup>556</sup>.

En revanche, du côté syndical, on continue de rejeter de nombreuses réformes annoncées dans la déclaration du Premier ministre. La FGTB salue toutefois quelques mesures qui, selon elle, sont dues à la manifestation du 7 octobre. Il s'agit notamment de la suppression du « malus pension » et de la prise en compte du cas particulier des prépensions en cas de restructuration. Quant à la CSC, elle se dit malgré tout satisfaite car selon elle, « l'accès à la prépension n'est pas vraiment rendu plus difficile ». Enfin, la CGSLB, se dit insatisfaite quant aux points de la déclaration concernant les prépensions<sup>557</sup>.

Néanmoins, le 18 octobre, une seconde vague de réactions intervient. On observe alors un changement de discours provenant de la CSC. En effet, alors que celle-ci s'était toujours montrée ouverte à la négociation et ce, même jusqu'à la veille de la déclaration du 11 octobre et s'était dit plutôt satisfaite de la déclaration du Premier ministre, elle effectue un revirement et critique vivement les propositions du gouvernement. La CGSLB exige quant à elle, que « *le gouvernement adapte le plan* ». En réaction aux propos des syndicats, la FEB demande que le gouvernement fasse preuve de fermeté et déclare par ailleurs, que la prépension constitue une menace pour l'emploi<sup>558</sup>.

---

<sup>555</sup> T. MOULAERT, « Le Pacte de solidarité entre les générations », *op. cit.*, pp. 49 et 52 ; A. BINGEN et al., « L'accompagnement des travailleurs licenciés collectivement », *C.H. CRISP*, 2006, n°1943-1944, p. 30 et I. QUINTYN, « Herstructureren na het Generatiepact », *op. cit.*, pp. 149-162.

<sup>556</sup> T. MOULAERT, « Le Pacte de solidarité entre les générations », *op. cit.*, pp. 54 et 55 et T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, pp. 68 et 69.

<sup>557</sup> T. MOULAERT, « Le Pacte de solidarité entre les générations », *op. cit.*, pp. 55 et 56 et T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 68.

<sup>558</sup> T. MOULAERT, « Le Pacte de solidarité entre les générations », *op. cit.*, p. 57.

Les syndicats annoncent alors leur intention de mener une manifestation nationale prévue pour le vendredi 28 octobre 2005 à Bruxelles ainsi qu'une grève de 24 heures. Ils espèrent qu'en faisant cela, le gouvernement acceptera de rouvrir les négociations notamment au sujet des prépensions. Toutefois, lors du Conseil des ministres organisé le 26 octobre, le Premier ministre déclare qu'il maintiendra le pacte tel qu'il a été présenté à la Chambre car selon lui, « *la réforme des prépensions est indispensable pour la sauvegarde de la sécurité sociale* »<sup>559</sup>.

La manifestation nationale et la grève de 24 heures auront donc bien lieu le 28 octobre mais le jour même, le Premier ministre convoquera la presse pour réaffirmer son refus de renégociation<sup>560</sup>.

C'est alors le 9 novembre, que le projet de loi relatif au Pacte de solidarité entre les générations sera envoyé pour avis au Conseil national du Travail (C.N.T.)<sup>561</sup>. Il faudra attendre le 16 novembre pour que le C.N.T. rende un premier avis technique sur celui-ci. Il critique surtout la démarche du gouvernement en invoquant le fait que « *l'importance du rôle de la concertation sociale ne peut être sous-estimée lors de la mise en place, à long terme, d'une nouvelle politique sociale impliquant les générations présentes et à venir, que traduit l'avant-projet de loi dont saisine* »<sup>562</sup>.

Le lendemain, le « Contrat de solidarité entre générations » est alors adapté sur une série de points. En ce qui concerne la prépension, la période de transition portant sur les prépensions sectorielles prévoyant un âge d'accès à 55-56-57 ans après 38 ans de carrière, est portée de 2010 à 2015<sup>563</sup>. Pour les syndicats, cela n'est pas suffisant. Ils organisent dès lors de nouvelles actions qui se dérouleront en décembre<sup>564</sup>.

Malgré les nombreuses tentatives syndicales de mener ce Pacte à l'échec, le projet de loi relatif au Pacte de solidarité entre les générations est déposé à la Chambre le 30 novembre 2005 pour y être voté le 15 décembre par la Chambre et le 22 décembre par le Sénat. Cela donnera naissance à la loi du 23 décembre 2005<sup>565</sup>.

---

<sup>559</sup> T. MOULAERT, « Le Pacte de solidarité entre les générations », *op. cit.*, p. 58 et T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 69.

<sup>560</sup> T. MOULAERT, « Le Pacte de solidarité entre les générations », *op. cit.*, p. 59 et T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 69.

<sup>561</sup> T. MOULAERT, « Le Pacte de solidarité entre les générations », *op. cit.*, p. 59.

<sup>562</sup> *Ibid.*, p. 60.

<sup>563</sup> *Ibid.*, p. 61.

<sup>564</sup> *Ibid.*, pp. 62 et 63.

<sup>565</sup> T. MOULAERT, « Le Pacte de solidarité entre les générations », *op. cit.*, p. 63 et Loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations, *M.B.*, 30 décembre 2005, p. 57266.

## Section 2 : Le Pacte de solidarité entre les générations

En vertu du Contrat de solidarité entre les générations points 13 et 15, le gouvernement effectuera une campagne de sensibilisation afin de promouvoir l'image des travailleurs âgés et invitera les secteurs et les entreprises à étudier les moyens permettant aux travailleurs âgés de rester le plus longtemps possible sur le marché du travail<sup>566</sup>.

Par ailleurs, le gouvernement souhaite que les partenaires sociaux accroissent leurs efforts en ce qui concerne la formation des travailleurs âgés et impose de nouvelles mesures visant à garantir à tout travailleur âgé de plus de 40 ans, un éclaircissement régulier quant à ses perspectives d'avenir au sein de l'entreprise<sup>567</sup>.

En ce qui concerne les restructurations, le gouvernement souhaite ne plus avoir affaire à la logique suivante : restructuration = mise en prépension. Ainsi, il insiste sur le fait que lors d'une restructuration, il est opportun de se porter sur le reclassement professionnel des travailleurs visés et non sur leur départ prématuré du marché du travail<sup>568</sup>.

En matière d'accès au régime de prépension, l'accès sera rendu plus difficile d'une part, par le relèvement des conditions d'âge et d'ancienneté et d'autre part, par une réforme touchant les restructurations. Par ailleurs, le gouvernement procédera également à une réforme de la (para)fiscalité des indemnités de prépension<sup>569</sup>.

Ces diverses mesures devront toutefois être mises en œuvre par des textes législatifs et réglementaires<sup>570</sup>. En outre, certaines réformes nécessitent la révision de conventions collectives de travail conclues au sein du Conseil national du Travail, dont le gouvernement ne peut se charger<sup>571</sup>.

---

<sup>566</sup> A.-V. MICHAUX, « Le pacte de solidarité entre les générations : Panorama des mesures annoncées », *op. cit.*, p. 15.

<sup>567</sup> *Ibid.*, p. 16.

<sup>568</sup> A.-V. MICHAUX, « Le pacte de solidarité entre les générations : Panorama des mesures annoncées », *op. cit.*, p. 16 ; F. DELNOOZ, « Retendre les fils de la solidarité. Quelques commentaires de la dernière réforme du chômage avec complément d'entreprise (ex-prépension) », *R.B.S.S.*, 2013, p. 65 et E. CRABEELS et A.-V. MICHAUX, « Restructurations et prépensions », *op. cit.*, in *Le droit social face à la crise, loc. cit.*, p. 45.

<sup>569</sup> A.-V. MICHAUX, « Le pacte de solidarité entre les générations : Panorama des mesures annoncées », *op. cit.*, p. 19 ; A.-V. MICHAUX, « Prépensions : les grands axes du nouveau régime parafiscal », *op. cit.*, p. 1 ; F. DELNOOZ, « Retendre les fils de la solidarité. Quelques commentaires de la dernière réforme du chômage avec complément d'entreprise (ex-prépension) », *op. cit.*, p. 65 et E. CRABEELS et A.-V. MICHAUX, « Restructurations et prépensions », *op. cit.*, in *Le droit social face à la crise, loc. cit.*, p. 47.

<sup>570</sup> A.-V. MICHAUX, « Prépensions : nouvelles conditions d'accès et de maintien du bénéfice », *op. cit.*, p. 1.

<sup>571</sup> A.-V. MICHAUX, « Le pacte de solidarité entre les générations : Panorama des mesures annoncées », *op. cit.*, p. 20.

### Section 3 : Exécution du Pacte de solidarité entre les générations et réformes postérieures

Nous nous contenterons dans cette section, de citer les différentes normes qui ont été adoptées sans en refaire une description précise<sup>572</sup>.

Premièrement, la loi du 27 décembre 2006<sup>573</sup> et l'arrêté royal du 29 mars 2010<sup>574</sup> fusionnent les retenues de 3,5% pour l'O.N.P. et de 3% pour l'O.N.Em., imposent à l'employeur une cotisation variant en fonction de l'âge du prépensionné calculée dorénavant en pourcentage au profit de la gestion globale de la sécurité sociale et prévoient une cotisation spéciale mensuelle compensatoire s'élevant à 50% ou à 33% du complément d'entreprise en ce qui concerne le régime de prépension prévu par la convention collective de travail n°73 du 17 novembre 1999 octroyant l'accès au régime à l'âge de 56 ans moyennant 33 ans de carrière professionnelle et 20 ans de travail dans un régime de travail en équipe comportant des prestations de nuit<sup>575</sup>.

Ce que nous pouvons relever de cette réforme, c'est la cotisation spéciale mensuelle compensatoire imposée comme « revers » à la dérogation établie par la C.C.T. n°73. Si les interlocuteurs sociaux instaurent des dérogations quant aux conditions d'accès au régime, le gouvernement n'est jamais très loin pour décourager le départ anticipé du marché du travail. Par ailleurs, en ce qui concerne la cotisation exprimée en pourcentage imposée à l'employeur, celle-ci est fixée pour toute la durée du régime et est dégressive en fonction de l'âge du prépensionné lors de la prise en cours de la prépension<sup>576</sup>. Ainsi, plus le prépensionné est âgé, moins la cotisation sera élevée. On observe une nouvelle fois par cette réforme, la volonté du gouvernement de décourager le recours au régime de prépension en augmentant les coûts engendrés par celui-ci.

---

<sup>572</sup> Voir seconde partie de ce mémoire pour plus de détails.

<sup>573</sup> Loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), *M.B.*, 28 décembre 2006, p. 75266.

<sup>574</sup> A.R. du 29 mars 2010 portant exécution du chapitre 6 du Titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), relatif aux cotisations de sécurité sociale et retenues dues sur les prépensions, sur des indemnités complémentaires à certaines allocations de sécurité sociale et sur des indemnités d'invalidité, *M.B.*, 31 mars 2010, p. 19703.

<sup>575</sup> B. MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, *loc. cit.*, pp. 276, 283 et 284, n°s 3080, 3130, 3140 et 3150 ; N. WELLEMAN, *Régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, *loc. cit.*, pp. 159 et 165 ; A.-V. MICHAUX, « Prépensions : les grands axes du nouveau régime parafiscal », *op. cit.*, pp. 4 et 5 et A. DEBRULLE, « Les cotisations de sécurité sociale et les retenues dues sur le régime de chômage avec complément d'entreprise et sur des indemnités complémentaires à certaines allocations de sécurité sociale », *op. cit.*, in *Guide social permanent, tome 5 – Commentaire droit du travail*, *loc. cit.*, Partie IV, Livre I, Titre III, Chap. III-60, 920 et 1010, pp. 580, 799 et 1035, n°s 60, 940 et 1030.

<sup>576</sup> B. MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, *loc. cit.*, p. 284, n°3150 et A. DEBRULLE, « Les cotisations de sécurité sociale et les retenues dues sur le régime de chômage avec complément d'entreprise et sur des indemnités complémentaires à certaines allocations de sécurité sociale », *op. cit.*, in *Guide social permanent, tome 5 – Commentaire droit du travail*, *loc. cit.*, Partie IV, Livre I, Titre III, Chap. III-750 et 790, pp. 795 et 796, n°780.

Deuxièmement, un arrêté royal du 3 mai 2007<sup>577</sup> exécutant les points 54 et 55 de la loi relative au Pacte de solidarité entre les générations, viendra progressivement relever l'âge d'accès au régime de prépension en adaptant également les conditions de carrière<sup>578</sup>. Notons qu'il contient par ailleurs, des dispositions touchant aux entreprises reconnues en difficulté ou en restructuration, que nous avons abordées lors de la seconde partie<sup>579</sup>. Parmi celles-ci, il est important de noter qu'en ce qui concerne le travailleur bénéficiant de la prépension à un âge inférieur à celui en vigueur, celui-ci devra dorénavant obligatoirement s'inscrire dans une cellule pour l'emploi<sup>580</sup> durant au moins 6 mois au cours desquels, il devra rester disponible sur le marché du travail<sup>581</sup>. Comme le souhaitait le gouvernement, on assiste dès lors à un durcissement des conditions d'accès au régime et à l'instauration de l'obligation de disponibilité sur le marché du travail pour certains prépensionnés.

Ensuite, les interlocuteurs sociaux concluent les conventions collectives de travail n°17 *tricies*, 86, 91, 92, 93 et 97.

La C.C.T. n°17 *tricies* du 19 décembre 2006<sup>582</sup> a pour but d'encourager d'une part, les travailleurs âgés à rester sur le marché du travail après une perte d'emploi et d'autre part, les employeurs à engager des prépensionnés souhaitant revenir sur le marché du travail. La C.C.T. octroie alors le droit au maintien de l'indemnité complémentaire à charge de l'ancien employeur lorsque le prépensionné reprend le travail<sup>583</sup>.

---

<sup>577</sup> A.R. du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, *M.B.*, 8 juin 2007, p. 31230.

<sup>578</sup> A.-V. MICHAUX, « Prépensions : nouvelles conditions d'accès et de maintien du bénéfice », *op. cit.*, pp. 2 et 3 et E. CRABEELS et A.-V. MICHAUX, « Restructurations et prépensions », *op. cit.*, in *Le droit social face à la crise*, *loc. cit.*, p. 48.

<sup>579</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, pp. 70 et 72.

<sup>580</sup> L'objectif recherché par le gouvernement en instaurant les cellules pour l'emploi semble être atteint fin 2009. En effet, suite à la crise économique, le nombre d'entreprises reconnues en restructuration a augmenté de 113% et on assiste à l'extension du régime des cellules pour l'emploi, de l'indemnité de reclassement et de l'outplacement (C. CANAZZA, P. VIELLE, P.-P. VAN GEHUCHTEN et F. DORSEMONT, « Les situations nationales pendant la crise. Belgique », in *Quel droit social dans une Europe en crise ?* (sous la dir. de M.-C. ESCANDE VARNIOL, S. LAULOM et E. MAZUYER), Bruxelles, Larcier, 2012, p. 113).

<sup>581</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 72 ; S. WINTGENS, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ou la « prépension » nouvelle génération », *op. cit.*, in *Le droit social en chantier(s)*, *loc. cit.*, p. 202 et voy. également I. QUINTYN, « Herstructureren na het Generatiepact », *op. cit.*, pp. 149-162.

<sup>582</sup> Convention collective de travail n°17 *tricies* du 19 décembre 2006 modifiant la convention collective de travail n°17, *M.B.*, 26 février 2007, p. 9112.

<sup>583</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 73 ; A.-V. MICHAUX, « Prépensions : les grands axes du nouveau régime parafiscal », *op. cit.*, p. 7 et A.-V. MICHAUX, « Prépensions : nouvelles conditions d'accès et de maintien du bénéfice », *op. cit.*, p. 9 ; E. CRABEELS et A.-V. MICHAUX, « Restructurations et prépensions », *op. cit.*, in *Le droit social face à la crise*, *loc. cit.*, p. 51 et A. GIELEN, I. VERHELST et A. WITTERS, « Vlinderakkoord : langer en meer werken », *op. cit.*, p. 5.

Quant aux C.C.T. n°86 du 21 décembre 2005<sup>584</sup>, n°93 du 20 décembre 2007<sup>585</sup> et n°97 du 20 février 2009<sup>586</sup>, celles-ci ont uniquement pour objectif de prolonger le régime mis en place par la C.C.T. n°65 datant du 25 juin 1997 instaurant un régime de prépension pour les travailleurs âgés de 55 ans et plus, comptabilisant 33 ans de carrière professionnelle et justifiant de 20 années de travail dans un régime de travail de nuit<sup>587</sup>.

En ce qui concerne la C.C.T. n°91 du 20 décembre 2007<sup>588</sup>, celle-ci vise à mettre en place un régime de prépension accessible aux travailleurs âgés de 58 ans moins valides ou connaissant des problèmes physiques graves et justifiant d'une carrière professionnelle de 35 ans<sup>589</sup>. Elle est mise en œuvre suite à l'adoption de l'accord interprofessionnel du 2 février 2007<sup>590</sup>.

Par ailleurs, les C.C.T. n°92 du 20 décembre 2007<sup>591</sup> et 96 du 20 février 2009<sup>592</sup> instaurent un régime dérogatoire permettant aux travailleurs âgés de 56 ans justifiant d'une carrière professionnelle de 40 ans d'accéder au régime de prépension<sup>593</sup>.

Enfin, un accord interprofessionnel du 22 décembre 2008 permet de prolonger pour les années 2009 et 2010, les régimes de prépension particuliers mis en place en ce qui concerne notamment le travail

---

<sup>584</sup> Convention collective n°86 du 21 décembre 2005 instaurant et déterminant, pour 2005 et 2006, la procédure de mise en œuvre et les conditions d'octroi d'un régime d'indemnisation complémentaire au bénéfice de certains 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, *M.B.*, 12 avril 2006, p. 20223.

<sup>585</sup> Convention collective de travail n°93 du 20 décembre 2007 instaurant et déterminant, pour 2007 et 2008, la procédure de mise en œuvre et les conditions d'octroi d'un régime d'indemnisation complémentaire au bénéfice de certains travailleurs âgés licenciés, occupés dans une branche d'activité qui ne relève pas d'une commission paritaire instituée ou lorsque la commission paritaire instituée e fonctionne pas, *M.B.*, 31 décembre 2007.

<sup>586</sup> Convention collective de travail n°97 du 20 février 2009 instaurant et déterminant, pour 2009 et 2010, la procédure de mise en œuvre et les conditions d'octroi d'un régime d'indemnisation complémentaire au bénéfice de certains travailleurs âgés licenciés, occupés dans une branche d'activité qui ne relève pas d'une commission paritaire instituée ou lorsque la commission paritaire instituée e fonctionne pas, *M.B.*, 13 juillet 2009, p. 48061.

<sup>587</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, pp. 41 et 74.

<sup>588</sup> Convention collective de travail n°91 du 20 décembre 2007 fixant les conditions d'octroi d'une indemnité complémentaire dans le cadre de la prépension pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, en cas de licenciement, *M.B.*, 21 février 2008, p. 10818.

<sup>589</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 75 et MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, *loc. cit.*, p. 30, n°170.

<sup>590</sup> <http://www.cnt-nar.be/Accord-interpr.htm>, consulté le 4 juillet 2016 et MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, *loc. cit.*, p. 30, n°170.

<sup>591</sup> Convention collective de travail n°92 du 20 décembre 2007 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, en exécution de l'accord interprofessionnel du 2 février 2007, *M.B.*, 21 février 2008, p. 10826.

<sup>592</sup> Convention collective de travail n°96 du 20 février 2009 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, en exécution de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2008, *M.B.*, 13 juillet 2009, p. 48058.

<sup>593</sup> A.R. du 10 février 2008 rendant obligatoire la convention collective de travail n° 92 du 20 décembre 2007, conclue au sein du Conseil national du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, en exécution de l'accord interprofessionnel du 2 février 2007, *M.B.*, 21 février 2008, p. 10826.

<sup>593</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 75 et MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, *op. cit.*, pp. 32 et 33, n°180.

de nuit, le secteur de la construction et la prépension à mi-temps. La C.C.T. n°92 est également prolongée<sup>594</sup>.

Malgré le durcissement des conditions d'accès au régime de prépension opéré par le gouvernement, nous pouvons observer que les interlocuteurs sociaux, par le biais de conventions collectives de travail, continuent à instaurer des dérogations à ces conditions. Toutefois, il semble que le gouvernement soit de plus en plus déterminé à diminuer fortement l'accès au régime de prépension...

## **Chapitre III : Le gouvernement Di Rupo et la réforme des fins de carrière**

### **Section 1 : Contexte de la réforme**

Cette période est marquée par un contexte social relativement tendu. Nous assistons d'une part à l'échec de la négociation de l'accord interprofessionnel 2011-2012 et d'autre part, à de nombreux mouvements d'opposition syndicale au gouvernement Di Rupo.

#### **Sous-section 1 : L'échec de la négociation de l'accord interprofessionnel 2011-2012**

Nous sommes le 15 novembre 2010. Les interlocuteurs sociaux commencent les négociations en vue de la conclusion d'un nouvel accord interprofessionnel pour les années 2011 et 2012<sup>595</sup>. L'harmonisation du statut ouvrier-employé est notamment un des sujets « phares » des négociations de l'accord interprofessionnel. Les syndicats veulent alors améliorer la situation des ouvriers sans pour autant détériorer celle des employés alors que le patronat souhaite atteindre un équilibre général n'entraînant aucun surcoût pour les entreprises. Des divergences de points de vue concernant surtout le délai de préavis amènent les négociations à être suspendues le 20 décembre<sup>596</sup>.

Les négociations reprennent le 12 janvier 2011 et dès le lendemain, les interlocuteurs obtenant l'accord du Premier Ministre, demandent à P. Windey, président du Conseil national du Travail, d'examiner s'il est possible de concilier les positions adoptées d'une part, par les organisations

---

<sup>594</sup> <http://www.cnt-nar.be/Accord-interpr.htm>, consulté le 4 juillet 2016.

<sup>595</sup> I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2011 », *C.H. CRISP.*, 2012/10, n°2135-2136, p. 10.

<sup>596</sup> M. CAPRON, « L'échec de la négociation interprofessionnelle pour 2011-2012 », *C.H. CRISP.*, 2011/16, n°2101-2102, pp. 22 et 23.

syndicales et d'autre part, par les organisations patronales en ce qui concerne l'harmonisation du statut ouvrier-employé<sup>597</sup>.

Le 17 janvier 2011, il semble que l'on commence à arriver à un projet d'accord. D'ailleurs, celui-ci sera conclu le lendemain<sup>598</sup>. Le 18 janvier 2011, jour de la conclusion du projet d'accord, P. Windey présente sa solution concernant l'harmonisation du statut ouvrier-employé<sup>599</sup>. En ce qui concerne les prépensions, les interlocuteurs sociaux proposent de prolonger pour les années 2011-2012, les régimes spéciaux ainsi que la prépension pour longue carrière<sup>600</sup>.

Toutefois, le 4 février, le projet d'accord est rejeté par la FGTB et par la CGSLB<sup>601</sup>. La FGTB justifie ce refus en invoquant notamment le fait que selon elle, l'amélioration du statut ouvrier-employé s'effectue au détriment de la protection contre le licenciement des employés<sup>602</sup>. Quant à la CGSLB, celle-ci se justifie en invoquant une harmonisation jugée insuffisante du statut ouvrier-employé<sup>603</sup>. La FEB demande quant à elle au gouvernement d'appliquer tout de même intégralement le projet d'accord tel qu'il a été négocié<sup>604</sup>. En effet, il semble que le projet d'accord rencontre davantage les préoccupations patronales plutôt que syndicales<sup>605</sup>.

Le 11 février 2011, le gouvernement décide néanmoins de modifier le texte et expose aux partenaires sociaux, une proposition de médiation<sup>606607</sup>. Pour la CSC, le projet d'accord interprofessionnel était

---

<sup>597</sup> *Ibid.*, pp. 23 et 24.

<sup>598</sup> I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2011 », *op. cit.*, p. 11 ; M. CAPRON, « L'échec de la négociation interprofessionnelle pour 2011-2012 », *op. cit.*, p. 24 et C. CANAZZA, P. VIELLE, P.-P. VAN GEHUCHTEN et F. DORSEMONT, « Les situations nationales pendant la crise. Belgique », *op. cit.*, in *Quel droit social dans une Europe en crise ?*, *loc. cit.*, p. 117.

<sup>599</sup> M. CAPRON, « L'échec de la négociation interprofessionnelle pour 2011-2012 », *op. cit.*, p. 26.

<sup>600</sup> *Ibid.*, p. 30.

<sup>601</sup> I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2011 », *op. cit.*, p. 12 ; M. CAPRON, « L'échec de la négociation interprofessionnelle pour 2011-2012 », *op. cit.*, p. 35 et C. CANAZZA, P. VIELLE, P.-P. VAN GEHUCHTEN et F. DORSEMONT, « Les situations nationales pendant la crise. Belgique », *op. cit.*, in *Quel droit social dans une Europe en crise ?*, *loc. cit.*, p. 117.

<sup>602</sup> M. CAPRON, « L'échec de la négociation interprofessionnelle pour 2011-2012 », *op. cit.*, p. 35.

<sup>603</sup> *Ibid.*, p. 36.

<sup>604</sup> I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2011 », *op. cit.*, p. 12 et M. CAPRON, « L'échec de la négociation interprofessionnelle pour 2011-2012 », *op. cit.*, p. 36.

<sup>605</sup> M. CAPRON, « L'échec de la négociation interprofessionnelle pour 2011-2012 », *op. cit.*, p. 37.

<sup>606</sup> « En cas d'échec des négociations interprofessionnelles dans les deux mois à compter du rapport technique du Conseil central de l'économie, l'article 6, § 3, de la loi du 26 juillet 1996 dispose que « le Gouvernement convoque les interlocuteurs sociaux à une concertation et formule une proposition de médiation, sur la base des données contenues dans le même rapport » (...) Si la tentative de médiation gouvernementale échoue, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, déterminer d'autorité la marge maximale pour l'évolution du coût salarial, avec comme minimum l'indexation et les augmentations barémiques (art. 7, § 1, de la loi du 26 juillet 1996). Il peut également prendre des « mesures supplémentaires en faveur de l'emploi » (art. 7, § 2) » (I. FICHER, « L'accord interprofessionnel a-t-il une place parmi les sources du droit du travail ? », *op. cit.*, p. 88).

<sup>607</sup> I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2011 », *op. cit.*, p. 13 ; M. CAPRON, « L'échec de la négociation interprofessionnelle pour 2011-2012 », *op. cit.*, p. 41 et C. CANAZZA, P. VIELLE, P.-P. VAN GEHUCHTEN et F. DORSEMONT, « Les situations nationales pendant la crise. Belgique », *op. cit.*, in *Quel droit social dans une Europe en crise ?*, *loc. cit.*, p. 117.

une réussite notamment en ce qu'il garantissait le maintien de certaines prépensions et ce, malgré une série de propositions de loi de « gouvernance économique européenne » déposées par la Commission européenne et débattues au sein du Parlement européen. La FGTB et la CGSLB, se montrent par contre toujours réticentes par rapport aux mesures qui étaient proposées au sein du projet d'accord interprofessionnel<sup>608</sup>. On assiste dès lors à la rupture du front commun syndical<sup>609</sup>.

Les interlocuteurs sociaux disposent d'un mois afin de remettre leur avis concernant la proposition de médiation<sup>610</sup>. Les instances de la FGTB et de la CGSLB refusent d'appuyer positivement la proposition de médiation. Quant à la CSC, celle-ci souligne quelques points positifs mais souhaite que le gouvernement tranche rapidement. Enfin, en ce qui concerne le patronat, celui-ci refuse la négociation et demande également au gouvernement de prendre ses responsabilités<sup>611</sup>.

Le 18 février, le gouvernement annonce son intention d'appliquer lui-même sa proposition de texte. Dès lors, le 25 février, il élabore les projets de loi et arrêtés royaux nécessaires<sup>612</sup>.

### **Sous-section 2 : Le gouvernement Di Rupo et la réforme des fins de carrière**

La crise économique et financière faisant rage depuis 2008 et le nombre de prépensionnés ne cessant d'augmenter<sup>613</sup>, l'Etat fédéral connaît de graves problèmes budgétaires. En effet, la sortie anticipée du marché du travail coûte très cher à l'Etat<sup>614</sup> ...

Le gouvernement, également tenu par la stratégie européenne pour l'emploi, est donc amené à effectuer une réforme d'envergure, notamment en matière de prépension<sup>615</sup>. En effet, les conséquences de la crise étant très importantes, l'Union européenne adopte en mars 2010, une nouvelle politique pour l'emploi et la croissance. Il s'agit de la stratégie « Europe 2020 ». Dans le cadre de cette stratégie, la Belgique devra atteindre un taux d'emploi de 75% pour 2020 en ce qui

---

<sup>608</sup> I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2011 », *op. cit.*, p. 13.

<sup>609</sup> M. CAPRON, « L'échec de la négociation interprofessionnelle pour 2011-2012 », *op. cit.*, p. 38.

<sup>610</sup> *Ibid.*, p. 42.

<sup>611</sup> *Ibid.*, p. 43.

<sup>612</sup> I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2011 », *op. cit.*, p. 13 et M. CAPRON, « L'échec de la négociation interprofessionnelle pour 2011-2012 », *op. cit.*, pp. 43 et 46.

<sup>613</sup> Il semble que le nombre de nouveaux prépensionnés serait passé de 13.826 en 2006 à 16.900 en 2009 amenant alors au constat d'échec du « Pacte de solidarité entre les générations » (F. DELNOOZ, « Retendre les fils de la solidarité. Quelques commentaires de la dernière réforme du chômage avec complément d'entreprise (ex-prépension) », *op. cit.*, p. 68).

<sup>614</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 84 et B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, *loc. cit.*, p. 88.

<sup>615</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 84 et V. VANDENBERGHE, « Peut-on se passer des préretraites et dispenses de recherche d'emploi pour les chômeurs âgés ? », *Refl. Persp. Econ.*, 2010/4 Tome XLIX, p. 107.

concerne les travailleurs âgés de 20 à 64 ans<sup>616</sup>. Or, en 2010, la Belgique connaît un taux d'emploi global inférieur à la moyenne dans l'Union européenne<sup>617</sup>.

A peine installé, le gouvernement Di Rupo annonce, le 7 décembre 2011, dans sa déclaration gouvernementale, son intention de procéder à de profondes réformes et à mettre en œuvre une politique d'austérité<sup>618</sup>. Il souhaite notamment encourager les personnes âgées de 50 à 65 ans à rester le plus longtemps possible au travail<sup>619</sup>. L'accès au régime de prépension sera donc restreint par le gouvernement<sup>620</sup>. S'ensuivra, le 22 décembre 2011, la note de politique générale de la ministre de l'Emploi, Monica De Coninck, prévoyant de procéder à une « *réforme structurelle des prépensions* »<sup>621</sup>.

Au sein de sa note de politique générale, la ministre de l'Emploi précise l'ampleur et le contenu des mesures qui seront prises en matière de prépension. Ainsi, le terme « prépension » sera remplacé par celui de « chômage avec complément d'entreprise »<sup>622</sup>. Le but étant de rapprocher le régime vers une forme de chômage et non de pension<sup>623</sup>.

Par ailleurs, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, l'âge d'accès au régime sera porté à 60 ans moyennant 40 ans de carrière professionnelle<sup>624</sup> pour toutes les conventions collectives de travail en cours et pour tous les renouvellements. En ce qui concerne, les conventions collectives de travail conclues à partir

---

<sup>616</sup> F. DELNOOZ, « Retendre les fils de la solidarité. Quelques commentaires de la dernière réforme du chômage avec complément d'entreprise (ex-prépension) », *op. cit.*, pp. 66-68 et B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, *loc. cit.*, p. 88.

<sup>617</sup> C. CANAZZA, P. VIELLE, P.-P. VAN GEHUCHTEN et F. DORSEMONT, « Les situations nationales pendant la crise. Belgique », *op. cit.*, in *Quel droit social dans une Europe en crise ?*, *loc. cit.*, p. 111 ; S. WINTGENS, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ou la « prépension » nouvelle génération », *op. cit.*, in *Le droit social en chantier(s)*, *loc. cit.*, p. 199 ; V. VANDENBERGHE, « Peut-on se passer des préretraites et dispenses de recherche d'emploi pour les chômeurs âgés ? », *op. cit.*, p. 109 et P. VENDRAMIN et G. VALENDUC, « Le vieillissement au travail », *op. cit.*, p. 8.

<sup>618</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 84 et I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2011 », *op. cit.*, pp. 25 et 33.

<sup>619</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 84.

<sup>620</sup> I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2012. I. Grève générale et secteur privé », *C.H. CRISP.*, 2013/7, n°2172-2173, p. 18.

<sup>621</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 85.

<sup>622</sup> J.-F. FUNCK et L. MARKEY, *Droit de la sécurité sociale*, *loc. cit.*, p. 433.

<sup>623</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 85 ; I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2011 », *op. cit.*, p. 31 ; F. DELNOOZ, « Retendre les fils de la solidarité. Quelques commentaires de la dernière réforme du chômage avec complément d'entreprise (ex-prépension) », *op. cit.*, p. 76 ; B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, *loc. cit.*, p. 89 et S. BELLEMANS, « Bruggensioen wordt "werloosheid met bedrijfstoelag" », *op. cit.*, pp. 5-6.

<sup>624</sup> Ce sera fixé de manière progressive (S. WINTGENS, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ou la « prépension » nouvelle génération », *op. cit.*, in *Le droit social en chantier(s)*, *loc. cit.*, p. 206).

du 1<sup>er</sup> janvier 2012, l'âge d'accès sera également porté à 60 ans moyennant 40 ans de carrière professionnelle<sup>625</sup>.

Les entreprises reconnues en difficulté et en restructuration subiront également des changements. Effectivement, pour les entreprises reconnues en difficulté, l'âge d'accès au régime sera porté à 52 ans en 2012 pour que l'on arrive à 55 ans en 2018. En ce qui concerne les entreprises reconnues en restructuration, celui-ci sera par contre, porté à 55 ans en 2013<sup>626</sup>.

En outre, les cotisations patronales en la matière, seront adaptées selon l'âge du prépensionné<sup>627</sup>.

Enfin, la prépension à mi-temps sera supprimée à partir de 2012<sup>628</sup>.

Mais, revenons un peu en arrière car il faut avouer que l'aboutissement de cette note de politique générale ne fût pas de tout repos.

En effet, le 14 décembre 2011, les organisations syndicales réclament une concertation sociale avec le gouvernement ou avec les employeurs sous la menace d'une grève générale prévue pour le 30 janvier 2012 au plus tard et élaborent un cahier de revendications dans lequel, les mesures envisagées en matière de prépension sont vivement critiquées par celles-ci<sup>629</sup>. Elles considèrent notamment que le gouvernement n'a pas à intervenir dans la concertation sociale en désavantageant principalement les travailleurs<sup>630</sup>.

Toutefois, deux jours plus tard, en dépit des réactions et des revendications syndicales, le Conseil des ministres approuve deux projets d'arrêtés royaux tendant à augmenter la limite d'âge pour la prépension et à supprimer le régime de prépension à mi-temps<sup>631</sup>. Il ne sera donc toujours pas question de concertation sociale pour le gouvernement. Au contraire, le vice-Premier ministre,

---

<sup>625</sup> En ce qui concerne les femmes, la carrière sera portée à 40 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015. (T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 85 ; I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2011 », *op. cit.*, p. 31 ; S. WINTGENS, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ou la « prépension » nouvelle génération », *op. cit.*, in *Le droit social en chantier(s)*, loc. cit., pp. 206-207 et C. VAN GEEL, « Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag : leeftijds- en loopbaanvereiste verduidelijkt », *VZW info*, 2012, afl. 17, pp. 4-5).

<sup>626</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 85 ; I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2011 », *op. cit.*, p. 31 et F. DELNOOZ, « Retendre les fils de la solidarité. Quelques commentaires de la dernière réforme du chômage avec complément d'entreprise (ex-prépension) », *op. cit.*, pp. 74 et 75.

<sup>627</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 85.

<sup>628</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 85 ; I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2011 », *op. cit.*, p. 31 et S. BELLEMANS, « Halftijds brugpensioen dooft uit », *VZW info*, 2011, afl. 2, pp. 4-5.

<sup>629</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 86 et I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2011 », *op. cit.*, pp. 33 et 34.

<sup>630</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 86 et I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2011 », *op. cit.*, p. 34.

<sup>631</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 86.

Vincent Van Quickenborne, déclare le jour même, qu'il entend faire procéder à la réforme des fins de carrière avant la fin de l'année<sup>632</sup>.

Le 19 décembre, le Premier ministre, Elio Di Rupo, reçoit malgré tout les organisations syndicales. Néanmoins, celles-ci n'ont pu que constater, la faible marge de manœuvre qui leur est laissée en ce qui concerne la réforme des prépensions<sup>633</sup>.

Face à cela, les organisations syndicales maintiennent leur préavis de grève générale et considèrent qu'il s'agit de la part du gouvernement, d'une « véritable provocation »<sup>634</sup>!

Cependant, il semble que le gouvernement ne soit pas « touché » par les réactions syndicales car celui-ci, après avoir attendu la note de politique générale de la ministre de l'Emploi du 22 décembre 2011, décide tout de même de mettre en œuvre les mesures proposées par celle-ci et ce, par l'adoption de la loi du 28 décembre 2011 exécutée par deux arrêtés royaux datant du 28 décembre 2011 également<sup>635</sup>.

Les organisations syndicales décident dès lors de procéder à la grève générale prévue pour le 30 janvier 2012<sup>636</sup>. Pareille action, n'avait plus été menée depuis le 28 octobre 2005, date à laquelle la grève contre le Pacte de solidarité entre les générations eu lieu<sup>637</sup>. Au vu de la faible marge de manœuvre laissée aux interlocuteurs sociaux, les organisations syndicales espèrent simplement que la grève amènera le gouvernement à tenir compte de la réalité sociale des travailleurs et des allocataires sociaux<sup>638</sup>.

Le 5 février 2012, le gouvernement décide de se réunir en comité ministériel restreint afin d'éventuellement procéder à quelques adaptations. Dès lors, quatre adaptations sont prévues en matière de prépension. Ainsi, premièrement, l'accès au régime après 40 ans de carrière est rétabli en ce qui concerne les personnes n'ayant pas encore atteint l'âge de 60 ans. Deuxièmement, la prépension à 58 ans moyennant 35 ans de carrière est réintroduite en ce qui concerne le travail pénible (équipes alternantes ou en services ininterrompus). Troisièmement, le contrôle de la disponibilité sur le marché du travail ne sera plus effectué sur les prépensionnés âgés de 56 ans et plus. Enfin, l'employeur sera obligé de remplacer le prépensionné sauf si le prépensionné est âgé de

<sup>632</sup> I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2011 », *op. cit.*, p. 34.

<sup>633</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 86.

<sup>634</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 86 et I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2011 », *op. cit.*, p. 35.

<sup>635</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, pp. 86 et 87.

<sup>636</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 87 et I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2012. I. Grève générale et secteur privé », *op. cit.*, p. 17.

<sup>637</sup> I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2012. I. Grève générale et secteur privé », *op. cit.*, p. 17.

<sup>638</sup> *Ibid.*, p. 19.

60 ans et plus au moment de la fin du contrat de travail, si l'entreprise est reconnue comme étant en difficulté ou en restructuration ou encore si l'employeur en est dispensé<sup>639</sup>.

Comme nous le constaterons dans la seconde section de ce chapitre, le gouvernement tout en faisant quelques concessions suite à la grève du 30 janvier sera tout de même parvenu à réaliser la majeure partie de ses objectifs<sup>640</sup>...

## Section 2 : La réforme des fins de carrière et dispositions postérieures

Nous nous contenterons dans cette section, de citer les dispositions prises en vue de l'exécution de la réforme des fins de carrière ainsi que celles ayant suivi ladite réforme.

Premièrement, un arrêté royal du 28 décembre 2011<sup>641</sup> modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007, vient opérer la réforme concernant les conditions d'accès liées à l'âge et à l'ancienneté souhaitée par le gouvernement. Ainsi, dans le cas où une C.C.T. est conclue et déposée avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012 ou conclue et déposée après le 31 décembre 2011 et constituant une prolongation ininterrompue d'une convention conclue et déposée avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012, l'âge d'accès est maintenu à 60 ans moyennant toutefois une carrière professionnelle progressivement fixée à 40 ans. Par contre, dans le cas d'une C.C.T. conclue et déposée après le 31 décembre 2011, l'âge d'accès sera également fixé à 60 ans mais moyennant cette fois, une carrière professionnelle de 40 ans pour les hommes et de 35 ans pour les femmes<sup>642</sup>.

L'arrêté royal opère par ailleurs, le changement de nom du régime en le transformant en « régime de chômage avec complément d'entreprise »<sup>643</sup>.

Enfin, celui-ci prévoit également des régimes dérogatoires aux conditions d'accès précitées. En effet, il consacre l'accès au régime pour les longues carrières (58 ans et 38 ans de carrière (35 ans pour les femmes) en ce qui concerne les conventions collectives de travail existantes ou prolongées ou 60 ans

---

<sup>639</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, p. 88.

<sup>640</sup> I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2012. I. Grève générale et secteur privé », *op. cit.*, p. 25.

<sup>641</sup> A. R. du 28 décembre 2011 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, visant à augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés, *M.B.*, 30 décembre 2011, p. 81933.

<sup>642</sup> Puis 40 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2015 (T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, pp. 88 et 89 et S. WINTGENS, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ou la « prépension » nouvelle génération », *op. cit.*, in *Le droit social en chantier(s)*, *loc. cit.*, pp. 206-207).

<sup>643</sup> I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2011 », *op. cit.*, p. 31 ; F. DELNOOZ, « Retendre les fils de la solidarité. Quelques commentaires de la dernière réforme du chômage avec complément d'entreprise (ex-prépension) », *op. cit.*, p. 72 ; M. BAUKENS, « Le secteur de l'assurance-chômage et des politiques de l'emploi », *op. cit.*, in *L'impact de la crise sur la sécurité sociale*, *loc. cit.*, p. 183 et S. BELLEMANS, « Brugpensioen wordt "werloosheid met bedrijfstoeslag" », *op. cit.*, pp. 5-6.

et 40 ans de carrière (35 ans pour les femmes) en ce qui concerne les nouvelles conventions) et pour les métiers lourds (58 ans et 38 ans de carrière (35 ans pour les femmes) en ce qui concerne les conventions collectives de travail existantes ou prolongées ou 60 ans et 40 ans de carrière (35 ans pour les femmes) en ce qui concerne les nouvelles conventions)<sup>644</sup>. Quant aux entreprises reconnues en difficulté et en restructuration, il exécute ce qui était prévu dans la note de politique générale du 22 décembre 2011<sup>645</sup>.

Pour ce qui est des cotisations patronales, c'est la loi du 29 mars 2012<sup>646</sup> exécutée par l'arrêté royal du 19 juin 2012<sup>647</sup> qui concrétise la volonté du gouvernement de voir augmenter le coût des prépensions via l'augmentation des cotisations patronales<sup>648</sup>.

Par la suite, afin de compenser les effets négatifs du renforcement des conditions d'accès au régime, le gouvernement introduit le régime de cliquet explicite lors de la seconde partie de ce mémoire par le biais d'un arrêté royal datant du 20 septembre 2012<sup>649</sup>. Celui-ci sera concrétisé dans la convention collective de travail n°107 du 28 mars 2013<sup>650</sup>.

Deux autres conventions collectives de travail seront adoptées dans le courant de l'année 2013. La première consistant à prolonger le régime prévu par la C.C.T. n°91 (C.C.T. n°105 du 28 mars 2013<sup>651</sup>) et la seconde fixant pour les années 2013 et 2014, les conditions d'octroi d'une indemnité complémentaire dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains

---

<sup>644</sup> T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, pp. 89 et 90.

<sup>645</sup> M. BAUKENS, « Le secteur de l'assurance-chômage et des politiques de l'emploi », *op. cit.*, in *L'impact de la crise sur la sécurité sociale*, *loc. cit.*, p. 183.

<sup>646</sup> Loi-programme (I) du 29 mars 2012, *M.B.*, 6 avril 2012, p. 22143.

<sup>647</sup> A.R. du 19 juin 2012 portant exécution de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) (lire: (I)) et modifiant l'arrêté royal du 29 mars 2010 portant exécution du chapitre 6 du Titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I)(lire: (I)), relatif aux cotisations de sécurité sociale et retenues dues sur des prépensions, sur des indemnités complémentaires à certaines allocations de sécurité sociale et sur des indemnités d'invalidité, *M.B.*, 22 juin 2012, p. 35316.

<sup>648</sup> N. WELLEMANS, *Régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, *loc. cit.*, p. 177.

<sup>649</sup> A.R. du 20 septembre 2012 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, *M.B.*, 4 octobre 2012, p. 60977 et B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, Waterloo, Wolters Kluwer, 2015, p. 92.

<sup>650</sup> Convention collective de travail n° 107 du 28 mars 2013 - Système de cliquet pour le maintien de l'indemnité complémentaire dans le cadre de certains régimes de chômage avec complément d'entreprise, *M.B.*, 21 novembre 2013, p. 86515 et MOLLET et A. DEBRULLE, *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, *loc. cit.*, pp. 33 et 34, n°190.

<sup>651</sup> Convention collective de travail n° 105 du 28 mars 2013 - Fixation des 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, *M.B.*, 24 octobre 2013, p. 75755 ; T. CLAES, « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *op. cit.*, pp. 90 et 91 et S. BELLEMANS, « Verlenging SWT voor mindervalide werknemers algemeen verbindend », *op. cit.*, p. 3.

travailleurs âgés ayant travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit ou ayant été occupés dans le secteur de la construction et étant en incapacité de travail (C.C.T. n°106 du 28 mars 2013<sup>652</sup>).

Enfin, un arrêté royal du 23 avril 2013<sup>653</sup> instaure une dispense de remplacement du prépensionné (chômeur avec complément d'entreprise) lorsque celui-ci est âgé de 62 ans ou plus<sup>654</sup>.

Durant cette période, l'efficacité de la stratégie et de la mobilisation syndicale pose question. En effet, les organisations ont beaucoup de mal à peser sur la prise de décision politique comme l'a démontré l'adoption du Pacte de solidarité que nous avons abordé lors du chapitre précédent, et comme le démontre cette période relativement marquée par cette « impuissance » des organisations syndicales<sup>655</sup>...

## Chapitre IV : La réforme des fins de carrière menée par le gouvernement Michel

### Section 1 : Contexte de la réforme

Durant les quatre mois de formation du gouvernement Michel, contrairement à ce qui se fait habituellement, les organisations syndicales ne sont pas consultées par les négociateurs<sup>656</sup>. A la mi-juin, les syndicats font donc parvenir par voie de presse, leurs priorités communes. Parmi celles-ci, figure le maintien du régime de chômage avec complément d'entreprise (ex-prépension) ainsi que le renforcement de la concertation fédérale interprofessionnelle<sup>657</sup>. A cette occasion, ils précisent également : « nous n'accepterons sous aucun prétexte que notre modèle social soit miné par une politique d'assainissement unilatérale ni par une idéologie économique néolibérale adaptée sur mesure pour les employeurs et les investisseurs »<sup>658</sup>.

---

<sup>652</sup> Convention collective de travail n° 106 du 28 mars 2013 - Fixation, pour 2013 et 2014, des conditions d'octroi d'une indemnité complémentaire 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 ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, *M.B.*, 24 octobre 2013, p. 75761 et <http://www.cnt-nar.be/Cct-liste.htm>, consulté le 4 juillet 2016.

<sup>653</sup> A.R. du 23 avril 2013 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, *M.B.*, 2 octobre 2013, p. 69096.

<sup>654</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, *loc. cit.*, p. 111.

<sup>655</sup> I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2011 », *op. cit.*, p. 38.

<sup>656</sup> I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2014 », *C.H. CRISP.*, 2015/1, n°2246-2247, pp. 13 et 14.

<sup>657</sup> I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2014 », *op. cit.*, p. 14 ; FGTB, « Déclaration du front commun syndical POUR une politique en faveur de la justice sociale », Communiqué de presse, 11 septembre 2014 et FGTB, « Priorités de la FGTB, de la CSC et de la CGSLB pour la prochaine majorité fédérale », Communiqué de presse, 15 juin 2014.

<sup>658</sup> FGTB, CSC et CGSLB, « Déclaration du front commun syndical POUR une politique en faveur de la justice sociale », Communiqué de presse, 15 juin 2014.

Le 29 août 2014, suite à un communiqué de presse, la FGTB prend connaissance de quelques mesures discutées par les négociateurs concernant les fins de carrière. Ceux-ci souhaitent notamment augmenter l'âge d'accès au régime pour les entreprises reconnues en restructuration ou en difficulté, qui passerait de 55 à 60 ans. L'organisation syndicale qualifie alors cela d'« *inacceptable pour le monde du travail* »<sup>659</sup>.

Nous sommes le 9 octobre 2014. Le gouvernement Michel, issu des élections de mai, présente son accord gouvernemental<sup>660</sup>. Il va tenter de résoudre les conséquences de la crise économique. Il va dès lors mener une politique d'austérité budgétaire afin de revenir à un certain équilibre en réduisant notamment les dépenses de la sécurité sociale et en réformant la protection sociale par la réduction des formules de préretraites<sup>661</sup>. Il annonce : qu'« *il poursuivra les efforts du gouvernement précédent pour limiter le recours au régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)* »<sup>662</sup>.

Ainsi, à partir de 2017, il envisage effectivement de porter l'âge d'accès au R.C.C. pour les nouveaux entrants, à 60 ans en ce qui concerne les entreprises reconnues en difficulté ou en restructuration. Par ailleurs, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, il envisage de porter cette condition d'âge à 58 ans en ce qui concerne le R.C.C. avec 33 ans de carrière (métiers lourds) et le R.C.C. avec 40 ans de carrière (carrières longues) puis de la porter pour janvier 2017 à 60 ans<sup>663</sup>. Il souhaite également introduire l'obligation de disponibilité sur le marché du travail pour tous les prépensionnés (bénéficiaires du régime de chômage avec complément d'entreprise)<sup>664</sup>. Enfin, il envisage d'augmenter l'âge d'accès au régime général de chômage avec complément d'entreprise à 62 ans<sup>665</sup>.

---

<sup>659</sup> FGTB, « Fin de carrières : des pensions (encore) plus basses et une carrière (encore) plus longue », Communiqué de presse, 29 août 2014.

<sup>660</sup> I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2014 », *op. cit.*, p. 13 ; B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, loc. cit., p. 89 ; K. VAN TILBORG, « Qu'entend-on par «disponibilité adaptée» sur le marché de l'emploi ? », *op. cit.*, p. 5 et A. GIELEN, I. VERHELST et A. WITTERS, « Nieuwe beperkingen aan het recht op tijdskrediet en werkloosheid met bedrijfstoeslag : een bespreking van de maatregelen van de regering-Michel », *op. cit.*, p. 38.

<sup>661</sup> I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2014 », *op. cit.*, p. 8.

<sup>662</sup> Accord de gouvernement du 9 octobre 2014, p. 13 ([www.premier.be/sites/default/files/articles/accord\\_de\\_gouvernement\\_-\\_regeerakkoord.pdf](http://www.premier.be/sites/default/files/articles/accord_de_gouvernement_-_regeerakkoord.pdf), consulté le 3 août 2016) et B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, loc. cit., p. 89.

<sup>663</sup> Accord de gouvernement du 9 octobre 2014, pp. 13 et 14 ([www.premier.be/sites/default/files/articles/accord\\_de\\_gouvernement\\_-\\_regeerakkoord.pdf](http://www.premier.be/sites/default/files/articles/accord_de_gouvernement_-_regeerakkoord.pdf), consulté le 3 août 2016).

<sup>664</sup> En vertu des chiffres de l'ONEM datant de février 2010, 62,2% parmi les 210.000 prépensionnés et chômeurs âgés de plus de 50 ans sont exonérés de l'obligation de rechercher un emploi (V. VANDENBERGHE, « Peut-on se passer des préretraites et dispenses de recherche d'emploi pour les chômeurs âgés ? », *op. cit.*, pp. 110 et 111) et I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2015 », *C.H. CRISP.*, 2015, n°2291-2292, p. 19.

<sup>665</sup> FGTB, CSC et CGSLB, « Un gouvernement sourd pour les travailleurs et les bénéficiaires d'allocations sociales, mais généreux pour les employeurs et les nantis », Communiqué de presse, 15 octobre 2014 et B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, loc. cit., p. 89.

Une fois le programme gouvernemental connu des syndicats, ceux-ci s'empresent, en front commun, à mettre en œuvre un plan d'actions graduelles commençant par la manifestation nationale prévue pour le 6 novembre 2014 et aboutissant à une journée de grève générale prévue pour le 15 décembre 2014<sup>666</sup>. Ce plan d'actions est présenté à la presse, le 15 octobre<sup>667</sup>.

Eclate alors un conflit opposant les syndicats, au gouvernement Michel. Les organisations syndicales sont en effet, opposées au programme du gouvernement et à la manière dont celui-ci envisage les relations collectives de travail, les rapports entre les interlocuteurs sociaux et les rapports entre ceux-ci et les pouvoirs publics<sup>668</sup>.

Elles revendiquent par ailleurs, le retour à une « véritable négociation » entre les interlocuteurs sociaux et refusent d'entériner des mesures décidées exclusivement par le gouvernement<sup>669</sup>. Elles veulent dès lors, une véritable concertation sociale, contrairement à ce que selon elles, propose le gouvernement<sup>670</sup>. En effet, elles considèrent que celui-ci ne laisse aucune réelle marge de manœuvre aux interlocuteurs sociaux et s'immisce dans des sujets relevant normalement du domaine de compétence exclusif ou privilégié de ceux-ci<sup>671</sup>.

Les actions syndicales sont vivement critiquées d'une part par le patronat déclarant notamment que « les syndicats ne respectent plus rien » et d'autre part, par la majorité gouvernementale dénonçant une « grève politique »<sup>672</sup>.

Toutefois, quatre jours après la manifestation nationale ayant eu lieu le 6 novembre, le ministre de l'Emploi, de l'Economie et des Consommateurs, K. Peeters, doit, à la demande du gouvernement, rétablir une concertation tripartite. Il déclare néanmoins qu'il n'est pas question de remettre en cause l'accord du gouvernement<sup>673</sup>.

La FGTB, dans un communiqué de presse datant du 20 novembre 2014, titre : « *Pas de main tendue, mais une véritable gifle en pleine figure* ». Elle est en réalité, en train de parler des projets de textes

---

<sup>666</sup> I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2014 », *op. cit.*, p. 13 et FGTB, CSC et CGSLB, « Un gouvernement sourd pour les travailleurs et les bénéficiaires d'allocations sociales, mais généreux pour les employeurs et les nantis », Communiqué de presse, 15 octobre 2014.

<sup>667</sup> I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2014 », *op. cit.*, p. 16 et FGTB, CSC et CGSLB, « Un gouvernement sourd pour les travailleurs et les bénéficiaires d'allocations sociales, mais généreux pour les employeurs et les nantis », Communiqué de presse, 15 octobre 2014.

<sup>668</sup> I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2014 », *op. cit.*, p. 8.

<sup>669</sup> *Ibid.*, p. 10.

<sup>670</sup> *Ibid.*, p. 13.

<sup>671</sup> I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2014 », *op. cit.*, p. 16 et I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2015 », *op. cit.*, p. 14.

<sup>672</sup> I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2014 », *op. cit.*, p. 18.

<sup>673</sup> *Ibid.*, p. 19.

de loi concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise constituant selon elle, une « gifle pour les travailleurs âgés » et non « une main tendue » en faveur de la concertation sociale. En effet, il semble que ces textes aillent plus loin que ce qui avait été mentionné dans l'Accord de gouvernement et elle qualifie l'obligation de disponibilité sur le marché du travail envisagée par le gouvernement comme « des mesures de pur harcèlement »<sup>674</sup>.

Le dossier des fins de carrière est soumis au Comité de gestion de l'O.N.Em. mais il ne ressortira malheureusement aucun avis unanime des représentants des travailleurs et des employeurs, notamment concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise<sup>675</sup>.

Après la grève générale du 15 décembre, les interlocuteurs sociaux rencontrent alors en premier lieu K. Peeters et se rejoignent ensuite au sein du Groupe des dix. Au terme de ces rencontres, ils parviennent à conclure un accord, notamment concernant les fins de carrière. Celui-ci est dès lors transmis au gouvernement<sup>676</sup>. En ce qui concerne le volet de l'accord relatif aux prépensions, il comprend un report de trois ans du recul de l'âge de la prépension et un frein à l'élévation de l'âge d'accès au régime<sup>677</sup>.

Pour les syndicats, le rejet de l'accord par le gouvernement mettrait gravement en péril la poursuite de la concertation<sup>678</sup>. Toutefois, fort heureusement, à la veille des fêtes de fin d'année, le Premier ministre fini par annoncer la ratification par le gouvernement, dudit accord<sup>679</sup>.

Notons qu'entre temps, certaines mesures gouvernementales seront d'ores et déjà concrétisées au sein de l'arrêté royal du 30 décembre 2014<sup>680</sup> notamment, l'obligation de disponibilité sur le marché du travail et le durcissement des conditions d'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise<sup>681</sup>.

---

<sup>674</sup> FGTB, « Pas de main tendue, mais une véritable gifle en pleine figure », Communiqué de presse, 20 novembre 2014.

<sup>675</sup> FGTB, « Comité de gestion de l'ONEM : les employeurs choyés », Communiqué de presse, 4 décembre 2014 ; B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, *loc. cit.*, pp. 89 et 90 et CGSLB, « Comité de gestion de l'ONEM : Les employeurs sont choyés par un accord de gouvernement déséquilibré. Les travailleurs jeunes et âgés deviennent les dindons de la farce », Communiqué de presse, 4 décembre 2014.

<sup>676</sup> I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2014 », *op. cit.*, p. 19.

<sup>677</sup> *Ibid.*, p. 20.

<sup>678</sup> *Ibid.*, p. 22.

<sup>679</sup> *Ibid.*

<sup>680</sup> A.R. du 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, *M.B.*, 31 décembre 2014, p. 107252.

<sup>681</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, *loc. cit.*, p. 90 ; K. VAN TILBORG, « Qu'entend-on par « disponibilité adaptée » sur le marché de l'emploi ? », *op. cit.*, p. 5 et A. GIELEN, I. VERHELST et A. WITTERS, « Nieuwe beperkingen aan het recht op tijdskrediet en werkloosheid met bedrijfstoelag : een bespreking van de maatregelen van de regering-Michel », *op. cit.*, pp. 38-39.

Les syndicats ne semblant pouvoir se contenter de l'accord concernant la limitation des mesures de prépension, le Groupe des dix se réunit une nouvelle fois le 12 janvier 2015 afin de convenir d'un agenda pour les futures négociations servant entre autres, à finaliser l'accord relatif aux prépensions. Cet agenda sera validé par le gouvernement le 15 janvier. Toutefois, celui-ci impose aux interlocuteurs sociaux de trouver une solution avant le 31 janvier, à défaut de quoi, il tranchera lui-même<sup>682</sup>.

Le 30 janvier 2015, un projet d'accord évoquant notamment la problématique des prépensions, est conclu entre les interlocuteurs sociaux mais sans l'approbation de la FGTV<sup>683</sup>. Le gouvernement se réjouissant d'un retour à la paix sociale, s'engage dès lors à exécuter l'ensemble de l'accord<sup>684</sup>. Il est par ailleurs prévu que les interlocuteurs sociaux règlent la situation des personnes ayant eu accès au régime de chômage avec complément d'entreprise avant 2015 en ce qui concerne la disponibilité sur le marché du travail<sup>685</sup>. Ils souhaitent en effet un assouplissement des mesures décidées en décembre 2014 par le gouvernement<sup>686</sup>.

C'est le 2 mars qu'un consensus fini par être trouvé au sein du Groupe des dix. En effet, il sera établi que les personnes ayant bénéficié du régime avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015, ne seront pas soumises aux nouvelles règles de disponibilité. Par ailleurs, les interlocuteurs sociaux souhaitent que les nouveaux prépensionnés soient uniquement soumis à une obligation de disponibilité passive et non active<sup>687</sup>.

Le gouvernement accepte les termes de l'accord mais modifie le terme de « disponibilité passive » et le change en « disponibilité adaptée ». Il limite par ailleurs, la période de prolongation des conventions collectives de travail spécifiques relatives aux prépensions et la porte à 2017 alors que la prolongation de celles-ci était prévue dans l'accord intervenu entre les interlocuteurs sociaux fin 2014<sup>688</sup>.

Face à ces mesures, les réactions des interlocuteurs sociaux semblent mitigées. Du côté patronal, on semble plutôt satisfait. En effet, l'administrateur-délégué, Pieter Timmermans confie à la presse que la : « confiance est maintenue ». Il ajoute : « *On a passé trois accords qui ont été acceptés par le gouvernement. Ici, c'est vrai qu'il y a des modifications. Par le passé, lors de précédentes*

---

<sup>682</sup> I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2015 », *op. cit.*, p. 16.

<sup>683</sup> *Ibid.*, p. 17.

<sup>684</sup> *Ibid.*, p. 18.

<sup>685</sup> *Ibid.*, p. 19.

<sup>686</sup> K. VAN TILBORG, « Qu'entend-on par « disponibilité adaptée » sur le marché de l'emploi ? », *op. cit.*, p. 5.

<sup>687</sup> I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2015 », *op. cit.*, p. 19.

<sup>688</sup> I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2015 », *op. cit.*, p. 20 et CSC, « Réaction de la CSC aux modifications du gouvernement », Communiqué de presse, 10 mars 2015.

*concertations et sous d'autres législatures, le gouvernement avait aussi apporté des modifications. L'important c'est d'avoir un bon accord entre gouvernement et partenaires sociaux* »<sup>689</sup>.

Par contre, les organisations syndicales semblent moins optimistes et considèrent que l'obligation de disponibilité adaptée aura d'énormes conséquences pour les personnes concernées<sup>690</sup>.

Ainsi, la CGSLB, se prononce à ce sujet lors d'un communiqué de presse : « (...) *La notion de disponibilité adaptée qui a été inventée est impossible à définir et sera une source importante d'insécurité juridique (...)* »<sup>691</sup>.

Quant à la CSC, elle considère ce qui suit : « (...) *ce type d'intervention unilatérale hypothèque gravement la poursuite de la concertation. Un compromis délicat dégagé entre partenaires sociaux n'est possible que dans un climat de confiance et s'il y a des garanties de mise en œuvre de l'accord par la suite (...)* »<sup>692</sup>.

Enfin, le secrétaire général de la FGTB dénonce : « (...) *Le gouvernement considère l'accord comme un simple avis, il remet en cause le modèle de concertation belge en vigueur depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale et crée des tensions sociales. Il fonctionne à l'idéologie plutôt que de chercher la concertation et humilie les travailleurs* »<sup>693</sup>.

En conséquence, les syndicats envisagent de fixer un nouveau calendrier d'actions. Ils annoncent alors deux journées d'actions. La première prévue pour le 31 mars à Bruxelles et dans les deux provinces du Brabant et la seconde, prévue pour le 1<sup>er</sup> avril dans les autres provinces<sup>694</sup>. Finalement, la première action aura lieu le 30 mars à Bruxelles réunissant pas moins de 7.000 manifestants. La seconde aura par contre bien lieu le 1<sup>er</sup> avril<sup>695</sup>.

Le 18 juin 2015, le projet d'arrêté royal concernant la disponibilité adaptée est soumis au Comité de gestion de l'O.NE.m. après consultation des Régions. La FGTB toujours opposée au principe, titre alors : « *Disponibilité adaptée : un monstre. Aucun respect !* »<sup>696</sup>. D'ailleurs, début juillet, les trois

---

<sup>689</sup> « Prépensions: «Finalement, c'est le gouvernement qui décide», déplore Goblet (FGTB) », *Le Soir*, 9 mars 2015.

<sup>690</sup> I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2015 », *op. cit.*, p. 20.

<sup>691</sup> CGSLB, « La CGSLB rejette les modifications voulues par le gouvernement ! », Communiqué de presse, 11 mars 2015.

<sup>692</sup> CSC, « Réaction de la CSC aux modifications du gouvernement », Communiqué de presse, 10 mars 2015.

<sup>693</sup> « Prépensions: la FGTB rejette les amendements et va passer à l'action », *RTBF (Belga News)*, 9 mars 2015 ([https://www.rtb.be/info/economie/detail\\_prepensions-la-fgtb-rejette-les-amendements-et-va-passer-a-l-action?id=8926735](https://www.rtb.be/info/economie/detail_prepensions-la-fgtb-rejette-les-amendements-et-va-passer-a-l-action?id=8926735), consulté le 4 août 2016).

<sup>694</sup> I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2015 », *op. cit.*, pp. 20 et 21.

<sup>695</sup> *Ibid.*, p. 22.

<sup>696</sup> FGTB, « Disponibilité adaptée : un monstre. Aucun respect ! », Communiqué de presse, 18 juin 2015.

organisations syndicales remettent un avis négatif sur les propositions du gouvernement touchant à la disponibilité<sup>697</sup>.

D'autres manifestations seront organisées, mais là n'est pas l'objet de ce mémoire. Notons toutefois, qu'une manifestation nationale est organisée le 7 octobre 2015 dénonçant notamment les mesures prises par le gouvernement en termes de fin de carrière. Si celle-ci était considérée comme inutile pour certains face à l'inflexibilité du gouvernement lors des protestations antérieures, elle apparaît comme le « *point culminant de l'expression de la contestation sociale en 2015* »<sup>698</sup>.

Il semble toutefois que moyennant quelques adaptations minimales, le gouvernement soit tout de même parvenu à ses fins en matière de prépension...

## Section 2 : Mise en œuvre de la réforme des fins de carrière

Nous nous permettons également pour cette section, de vous renvoyer à la seconde partie de ce mémoire afin d'avoir plus de précisions quant aux réformes.

La mise en œuvre des mesures souhaitées par le gouvernement commence comme nous l'avons indiqué lors de la première section, avec l'arrêté royal du 30 décembre 2014. Celui-ci vise principalement à augmenter les conditions d'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise liées à l'âge et à l'ancienneté et à imposer l'obligation de disponibilité sur le marché du travail aux chômeurs avec complément d'entreprise.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, le travailleur âgé licencié doit avoir atteint l'âge de 62 ans au moment de la fin du contrat de travail et justifier au 1<sup>er</sup> janvier 2016, d'une carrière professionnelle de 40 ans pour les hommes et de 32 ans pour les femmes moyennant quelques mesures transitoires<sup>699</sup>.

En ce qui concerne les régimes dérogatoires à ces conditions d'accès, l'arrêté royal aborde le R.C.C. à 58 ans moyennant une carrière professionnelle de 33 ans concernant le travail de nuit, le métier lourd et le secteur de la construction, le R.C.C. à 58 ans moyennant une carrière professionnelle de 40 ans et le R.C.C. moyennant 10 ans de carrière professionnelle dans le secteur au cours des 15

---

<sup>697</sup> FGTB, « La CSC, la FGTB et la CGSLB rejettent les propositions du gouvernement concernant la disponibilité », Communiqué de presse, 9 juillet 2015 ; CGSLB, « La CSC, la FGTB et la CGSLB rejettent les propositions du gouvernement concernant la disponibilité », Communiqué de presse, 10 juillet 2015 et CSC, « Trop de questions demeurent sans réponse », Communiqué de presse, 10 juillet 2015.

<sup>698</sup> I. GRACOS, « Grèves et conflictualité sociale en 2015 », *op. cit.*, p. 25.

<sup>699</sup> M. VERWILGHEN et C. WANTIEZ, *Initiation au droit social*, *loc. cit.*, p. 159 ; K. VAN TILBORG, « Prépension (RCC) version 2015 : ce qui a changé », *op. cit.*, p. 2 et A. GIELEN, I. VERHELST et A. WITTERS, « Nieuwe beperkingen aan het recht op tijdscrediet en werkloosheid met bedrijfstoelage : een bespreking van de maatregelen van de regering-Michel », *op. cit.*, p. 39.

dernières années ou 20 ans de carrière professionnelle (entreprises reconnues en difficulté ou en restructuration). Pour ces régimes, l'arrêté a également pour objet d'augmenter les conditions d'âge et d'ancienneté<sup>700</sup>.

Par ailleurs, il abroge le R.C.C. à 58 ans moyennant une longue carrière prévu par l'art. 3, §2 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 ainsi que les §§4 et 5 de l'art. 3 du même arrêté abordant le R.C.C. à 57 ans moyennant un passé professionnel de 38 ans sur base d'anciennes conventions collectives de travail<sup>701</sup>.

On peut observer que le gouvernement va bien au-delà de ce qui était initialement prévu au sein de son Accord gouvernemental, comme le présageaient les organisations syndicales...

En ce qui concerne l'obligation de disponibilité sur le marché du travail, l'arrêté royal impose à tout chômeur avec complément d'entreprise âgé de 60 ans au 31 décembre 2014 et bénéficiant d'allocations de chômage en 2014, l'obligation de rechercher activement du travail et donc d'accepter tout emploi convenable<sup>702</sup>.

Par la suite, de nombreuses conventions collectives de travail seront prises par les interlocuteurs sociaux.

La première d'entre elles et non la moindre se trouve être la convention collective de travail n°17 *tricies sexies* du 27 avril 2015<sup>703</sup> modifiant la C.C.T. n° 17 afin que celle-ci s'aligne aux nouvelles règles prévues par l'arrêté royal du 30 décembre 2014 en ce qui concerne les conditions d'âge et d'ancienneté.

Ayant toujours pour objet d'exécuter l'arrêté royal du 30 décembre 2014, les conventions collectives de travail n°111<sup>704</sup> et n°115 du 27 avril 2015<sup>705</sup> concernent quant à elles, le R.C.C. à 58 ans

---

<sup>700</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, *loc. cit.*, pp. 96-107.

<sup>701</sup> *Ibid.*, pp. 107 et 108.

<sup>702</sup> K. VAN TILBORG, « Qu'entend-on par «disponibilité adaptée» sur le marché de l'emploi ? », *op. cit.*, p. 5.

<sup>703</sup> Convention collective de travail n° 17tricies sexies du 27 avril 2015, conclue au sein du Conseil national du Travail, modifiant la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, modifiée par les conventions collectives de travail n° 17bis du 29 janvier 1976, n° 17novies du 7 juin 1983, n° 17duodevicies du 26 juillet 1994, n° 17vicies du 17 décembre 1997, n° 17vicies quater du 19 décembre 2001, n° 17vicies sexies du 7 octobre 2003, n° 17tricies du 19 décembre 2006, *M.B.*, 15 juillet 2015, p. 46009.

<sup>704</sup> Convention collective de travail n° 111 du 27 avril 2015, conclue au sein du Conseil national du Travail, fixant, pour 2015 et 2016, 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, *M.B.*, 15 juillet 2015, p. 46014.

moyennant une carrière professionnelle de 33 ans concernant le travail de nuit, le métier lourd et le secteur de la construction et le R.C.C. à 58 ans moyennant une carrière professionnelle de 40 ans<sup>706</sup>.

Par ailleurs, les conventions collectives de travail n°112<sup>707</sup>, n°113<sup>708</sup> et n°116<sup>709</sup> du 27 avril 2015, permettent pour les années 2015 et 2016, de maintenir un âge d'accès inférieur à 60 ans en ce qui concerne le R.C.C. à 58 ans moyennant une carrière professionnelle de 33 ans concernant le travail de nuit, le métier lourd et le secteur de la construction, le R.C.C. à 58 ans moyennant une carrière professionnelle de 35 ans et l'exercice d'un métier lourd et le R.C.C. à 58 ans moyennant une carrière professionnelle de 40 ans<sup>710</sup>.

En outre, le 27 avril 2015, une convention collective de travail n°114<sup>711</sup> est également conclue au sein du Conseil national du Travail afin de fixer les conditions d'octroi du complément d'entreprise dans le cadre du R.C.C. pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, en cas de licenciement<sup>712</sup>.

Enfin, en ce qui concerne les entreprises reconnues en difficulté et en restructuration, c'est la convention collective de travail n°117<sup>713</sup> du 27 avril 2015 qui permettra aux entreprises demandant

---

<sup>705</sup>Convention collective de travail n° 115 du 27 avril 2015, conclue au sein du Conseil national du Travail, instituant un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue, *M.B.*, 15 juillet 2015, p. 46034.

<sup>706</sup>B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social* », *loc. cit.*, pp. 96, 97 et 102.

<sup>707</sup>Convention collective de travail n° 112 du 27 avril 2015, conclue au sein du Conseil national du Travail, fixant, à titre interprofessionnel pour 2015 et 2016, 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, *M.B.*, 15 juillet 2015, p. 46021.

<sup>708</sup>Convention collective de travail n° 113 du 27 avril 2015, conclue au sein du Conseil national du Travail, fixant, à titre interprofessionnel pour 2015-2016, 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, *M.B.*, 15 juillet 2015, p. 46024.

<sup>709</sup>Convention collective de travail n° 116 du 27 avril 2015, conclue au sein du Conseil national du Travail, fixant à titre interprofessionnel, pour 2015-2016, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant une longue carrière, *M.B.*, 15 juillet 2015, p. 46037.

<sup>710</sup>B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social* », *loc. cit.*, pp. 98, 100, 103 et 104.

<sup>711</sup>Convention collective de travail n° 114 du 27 avril 2015, conclue au sein du Conseil national du Travail, fixant les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise 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, *M.B.*, 15 juillet 2015, p. 46027.

<sup>712</sup>B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social* », *loc. cit.*, p. 101.

<sup>713</sup>Convention collective de travail n° 117 du 27 avril 2015, conclue au sein du Conseil national du Travail, 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, *M.B.*, 15 juillet 2015, p. 46039.

une reconnaissance, de descendre l'âge d'accès à 55 ans en 2016 moyennant la conclusion d'une convention collective de travail faisant expressément référence à la C.C.T. n°117<sup>714</sup>.

Il semble dès lors que des dérogations aient été permises aux interlocuteurs sociaux, ayant « sauté sur l'occasion »...

Toutefois, l'heure n'est pas à la réjouissance pour les organisations syndicales. En effet, dans le courant du mois de juin 2015, trois autres arrêtés royaux exécutant les mesures souhaitées par le gouvernement font leur apparition.

Le premier est celui du 1<sup>er</sup> juin 2015<sup>715</sup> modifiant l'art. 89 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et insérant un article 89/1 dans celui-ci. Il a dès lors pour objet de supprimer la dérogation accordée au chômeur avec complément d'entreprise âgé de 60 ans et plus à l'obligation de résidence en Belgique<sup>716</sup>.

Les deux autres datent tous deux du 19 juin 2015<sup>717</sup> et ont alors pour objet d'introduire la notion de « disponibilité adaptée » sur le marché de l'emploi<sup>718</sup>.

Malgré de nombreuses critiques émises par le monde syndical, la notion de « disponibilité adaptée » est donc bien introduite dans le vocabulaire juridique en ce qui concerne les prépensions.

La période analysée ici, marque énormément les divergences de points de vue entre les interlocuteurs sociaux puisque les organisations syndicales se lancent dans des actions complètement rejetées par les organisations patronales. Par ailleurs, il semble que le gouvernement, déterminé dans l'accomplissement de ses objectifs, ignore tout simplement ces manifestations. Outre, la victoire essuyée par les syndicats concernant l'obligation de disponibilité des « anciens prépensionnés », leur influence semble de plus en plus réduite...

---

<sup>714</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social* », *loc. cit.*, p. 105.

<sup>715</sup> A.R. du 1<sup>er</sup> juin 2015 modifiant l'article 89 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et insérant un article 89/1 dans le même arrêté royal, *M.B.*, 10 juin 2015, p. 33923.

<sup>716</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social* », *loc. cit.*, p. 115.

<sup>717</sup> A.R. du 19 juin 2015 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, *M.B.*, 3 juillet 2015, p. 39354 et A. R. du 19 juin 2015 modifiant les articles 56 et 89 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, *M.B.*, 3 juillet 2015, p. 39356.

<sup>718</sup> B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social* », *loc. cit.*, p. 113 et K. VAN TILBORG, « Qu'entend-on par «disponibilité adaptée » sur le marché de l'emploi ? », *op. cit.*, p. 5.

## Conclusion

La conclusion d'un accord interprofessionnel, est jalonnée par de nombreuses rencontres bipartites entre les organisations syndicales et patronales. En théorie, les interlocuteurs sociaux définissent eux-mêmes le contenu de leurs discussions sans devoir en demander l'avis à un tiers et notamment au gouvernement. Durant les années 60, dès les premiers accords conclus, le gouvernement se limite à intervenir en fin de processus afin d'exécuter les dispositions adoptées lors des négociations entre les interlocuteurs sociaux. Toutefois, des « changements profonds dans les relations collectives de travail » vont s'opérer notamment suite au premier choc pétrolier. En effet, le gouvernement intervient dès 1976, dans des matières originellement réservées aux interlocuteurs sociaux<sup>719</sup>. Nous avons pu l'observer en ce qui concerne les prépensions lors de l'analyse du contexte dans lequel l'accord interprofessionnel du 18 novembre 1988 est intervenu.

Depuis lors, le gouvernement semble être présent à toutes les phases de la conclusion d'un accord interprofessionnel. En effet, il fixe les « balises », les interlocuteurs le consulte quant aux moyens que celui-ci est prêt à octroyer, il donne son assentiment une fois l'accord conclu et enfin, il participe à la mise en œuvre de l'accord. On passe donc « d'une ère de négociation à une ère de concertation ». Le gouvernement semble faire de l'accord interprofessionnel, un « *instrument de sa politique* »<sup>720</sup>.

On tend alors de plus en plus vers une « *concertation tripartite informelle* », comme l'aborde d'ores et déjà Jo. Walgrave, présidente du Conseil national du Travail de l'époque, le 24 novembre 1995 dans « L'Echo »<sup>721</sup>.

Le pouvoir exécutif impose très rapidement des mesures tendant à dissuader le recours au régime de prépension notamment via l'imposition d'une réglementation concernant la limitation de l'âge d'accès au régime, l'obligation de remplacement et surtout, l'imposition de cotisations sociales et de retenues. En effet, si le régime de prépension n'est pas soumis aux cotisations ordinaires de sécurité sociale<sup>722</sup>, le gouvernement va très vite réagir afin de limiter les coûts qu'engendre le régime et

---

<sup>719</sup> P. BLAISE et T. BEAUPAIN, « La concertation sociale 1993-1995 II. L'accord interprofessionnel du 7 décembre 1994 », *op. cit.*, p. 28.

<sup>720</sup> P. BLAISE et T. BEAUPAIN, « La concertation sociale 1993-1995 II. L'accord interprofessionnel du 7 décembre 1994 », *op. cit.*, pp. 29 et 30 et I. FICHER, « L'accord interprofessionnel a-t-il une place parmi les sources du droit du travail ? », *op. cit.*, pp. 81, 100 et 101.

<sup>721</sup> P. BLAISE et T. BEAUPAIN, « La concertation sociale 1993-1995 II. L'accord interprofessionnel du 7 décembre 1994 », *op. cit.*, p. 30.

<sup>722</sup> En effet, « Conformément à l'article 14, § 2, de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et à l'article 23 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes

imposer des cotisations spéciales de sécurité sociale ainsi que des retenues sur les prépensions. En revanche, les interlocuteurs sociaux semblent accorder toujours plus d'importance au régime de prépension et le considèrent même comme un acquis social<sup>723</sup>.

Par ailleurs, on a pu l'observer durant tout le processus aboutissant à l'adoption du « Pacte de solidarité entre générations », les points de vues syndicaux, patronaux et gouvernementaux divergent sur de nombreux points.

Dans ce contexte, on assiste une nouvelle fois, au développement de la concertation sociale. Effectivement, dès le départ, le Premier ministre a en quelque sorte, obligé les interlocuteurs sociaux à débattre sur le thème des fins de carrière en déposant sur la table 30 propositions à ce sujet et en imposant la concertation tripartite<sup>724</sup>. Or, les prépensions relèvent normalement de la liberté de négociation des interlocuteurs sociaux. Comme le signale Anne-Valérie Michaux, « *le gouvernement prend presque la plume des partenaires sociaux en leur suggérant les mesures à adopter parmi un menu voire, parfois, en leur forçant la main* »<sup>725</sup>.

Le pouvoir exécutif, subissant une certaine pression suite à l'établissement de la stratégie européenne pour l'emploi, ne cesse de vouloir influencer les négociations et n'offre aux interlocuteurs sociaux que de faibles modifications suites à leurs revendications. Il menace d'une intervention si les interlocuteurs sociaux ne parviennent pas à se mettre d'accord et le proclame haut et fort : il faut une réforme des prépensions considérée, par celui-ci comme nocives pour la sécurité sociale.

Les négociations n'aboutissant à aucun accord, le gouvernement décidera seul et donnera naissance au « Contrat de solidarité entre les générations ». Or, si celui-ci nomme cela le « Contrat de solidarité entre les générations », il ne s'agit ni plus ni moins que d'une déclaration gouvernementale. En effet,

---

*généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, la base de perception des cotisations de sécurité sociale est la rémunération définie à l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération. Sont exclues de cette assiette, les indemnités qui doivent être considérées comme un complément à l'un des avantages à la sécurité sociale. En tant que compléments aux allocations légales de chômage, les indemnités mises à charge d'une entreprise ou d'un fonds sectoriel ou d'entreprise de sécurité d'existence dans le cadre d'un système de prépension échappent tout naturellement aux cotisations ordinaires de sécurité sociale* ». (A. DEBRULLE, « Les cotisations de sécurité sociale et les retenues dues sur le régime de chômage avec complément d'entreprise et sur des indemnités complémentaires à certaines allocations de sécurité sociale », *op. cit.*, in Guide social permanent, tome 5 – Commentaire droit du travail, *loc. cit.*, Partie IV, Livre I, Titre III, Chap. III-430, p. 781, n°130).

<sup>723</sup> S. DU BLED, « La prépension conventionnelle », *op. cit.*, p. 58 et E. CRABEELS ; A.-V. MICHAUX, « Restructurations et prépensions », *op. cit.*, in *Le droit social face à la crise*, *loc. cit.*, p. 47 ; J.-F. FUNCK et L. MARKEY, *Droit de la sécurité sociale*, *loc. cit.*, p. 433 et B. MOLLET, « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », *op. cit.*, in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, *loc. cit.*, p. 88.

<sup>724</sup> T. MOULAERT, « Le Pacte de solidarité entre les générations », *op. cit.*, p. 67 et T. MOULAERT, « La fin de carrière : des politiques en débat », *op. cit.*, p. 36 et 37.

<sup>725</sup> A.-V. MICHAUX, « Le pacte de solidarité entre les générations : Panorama des mesures annoncées », *op. cit.*, p. 23.

à côté des employeurs, les principaux concernés c'est-à-dire les travailleurs, se sont même dits opposés à un grand nombre de mesures<sup>726</sup>.

Le contexte de l'adoption du « Pacte de solidarité entre les générations », démontre que nous avons dorénavant affaire en ce qui concerne les prépensions, à un gouvernement « quelque peu invasif » en la matière, donnant « presque » l'impression que les interlocuteurs sociaux n'ont plus aucune initiative dans ce domaine...

Lors de la conclusion de l'accord interprofessionnel pour les années 2011-2012, le front commun syndical connaît de gros « chamboulements ». Si les partenaires sociaux n'arrivent pas à se mettre d'accord entre eux, tel est également le cas entre les organisations syndicales elles-mêmes. Il n'est donc pas très étonnant que l'échec de la conclusion de l'accord, ait mené à une intervention gouvernementale. En effet, après avoir laissé aux partenaires sociaux la possibilité de conclure cet accord interprofessionnel, il semble que le gouvernement ait du reprendre la main et ait du imposer ses propres mesures. Les interlocuteurs sociaux se retrouvent donc une nouvelle fois, « dépouillés » de leur attribution.

En ce qui concerne la réforme des fins de carrière du gouvernement Di Rupo, la concertation sociale sera sérieusement mise à mal par le gouvernement voulant à tout prix imposer ses mesures visant à maintenir au travail les travailleurs âgés et donc à restreindre l'accès au régime de prépension en vue une nouvelle fois, de satisfaire aux exigences de la stratégie européenne pour l'emploi<sup>727</sup> et de palier aux effets négatifs de la crise économique que connaît notre pays.

Lors de la réforme, la prépension devient le « régime de chômage avec complément d'entreprise ». Comme nous l'avons abordé, cette réforme tend à rapprocher d'autant plus le régime de prépension, du régime de chômage plutôt que du régime de pension. En réalité, le Premier ministre a voulu renverser la perspective et conscientiser les acteurs du débat social quant à la nécessité de la mise à l'emploi d'un maximum de personnes en fin de carrière<sup>728</sup>.

Face au gouvernement Di Rupo, les interlocuteurs sociaux obtiennent très peu de marge de manœuvre et de résultats à leurs revendications et ce, même après la grève générale organisée par les organisations syndicales, le 30 janvier 2012.

---

<sup>726</sup> *Ibid.*, p. 15.

<sup>727</sup> Même si la stratégie européenne pour l'emploi se trouve être en réalité de la *soft law* (cfr. supra).

<sup>728</sup> F. DELNOOZ, « Retendre les fils de la solidarité. Quelques commentaires de la dernière réforme du chômage avec complément d'entreprise (ex-prépension) », *op. cit.*, p. 76.

Après la réforme des fins de carrière menée par le gouvernement Di Rupo, les rapports entre les organisations syndicales et le pouvoir exécutif semblent être assez tendus... En effet, les négociateurs ne faisant pas appel aux interlocuteurs sociaux lors de la formation du gouvernement Michel, les organisations syndicales mettent en garde le futur gouvernement. Elles revendiquent d'ores et déjà le recours à la concertation sociale et préviennent qu'elles refuseront d'entériner des mesures décidées unilatéralement par le pouvoir exécutif.

Le gouvernement une fois formé, semble toutefois insensible face à ces mises en garde. Invoquant les conséquences de la crise économique comme motivation, il prévoit dès lors une diminution des dépenses de la sécurité sociale et donc un accès réduit au régime de chômage avec complément d'entreprise.

Vont alors commencer les « festivités »... Les organisations syndicales souhaitant faire pression sur le gouvernement, mettent en place un programme d'actions. Grèves et manifestations s'ensuivront et seront vivement critiquées d'une part, par le patronat et d'autre part, par le gouvernement. Les relations entre les interlocuteurs sociaux se détériorent alors de plus en plus...

Au lendemain de la grève générale du 15 décembre, c'est une nouvelle fois, une concertation tripartite qui sera proposée aux interlocuteurs sociaux. Le gouvernement refuse de se retirer du débat et que l'on touche à son Accord gouvernemental. En effet, au final, les interlocuteurs sociaux se retrouveront tout de même face au durcissement des conditions d'accès au régime et à l'imposition de l'obligation de « disponibilité adaptée ».

Pour les organisations syndicales, cela est inacceptable et contrevient à la liberté de négociation des interlocuteurs sociaux. Elles organisent alors de nouvelles manifestations sans grand succès puisque le pouvoir exécutif est déterminé à instaurer ces mesures.

Donc, la prépension, un régime purement conventionnel ? A l'origine, création des interlocuteurs sociaux, la prépension ne se retrouve-t-elle pas dorénavant entre les mains du gouvernement ? L'autonomie conventionnelle consacrée par le droit belge, est-elle mise à mal ? Pouvons-nous parler de tripartisme ou restons-nous dans un système de bipartisme ? Comment un état comme la Belgique censé respecter l'autonomie conventionnelle, peut-il respecter par ailleurs la stratégie européenne pour l'emploi (SEE) ? Comment le gouvernement belge procède-t-il ? Impose-t-il des mesures au détriment de ce qu'en pensent les interlocuteurs sociaux afin de respecter la SEE ?

La prépension, si elle est au départ créée par convention collective de travail, ne constitue plus un régime purement conventionnel. En effet, si le pouvoir exécutif se contentait au départ, d'avaliser les

mesures établies par les interlocuteurs sociaux, il va très vite, comme nous avons pu l'observer lors de la mise en contexte de la conclusion de l'accord interprofessionnel du 18 novembre 1988, prendre ses propres initiatives en la matière en concluant des arrêtés royaux.

Nous pouvons également observer que le gouvernement laisse de moins en moins de place à la négociation sociale bipartite entre les interlocuteurs sociaux pour imposer un modèle de concertation sociale tripartite dans lequel, celui-ci semble tenir un rôle plus que déterminant.

Si dès la mise en place de la prépension, le pouvoir exécutif souhaite restreindre l'accès au régime, il l'imposera presque aux interlocuteurs sociaux. En effet, la marge de manœuvre laissée à ceux-ci semble de plus en plus réduite depuis l'instauration du régime. D'ailleurs, en ce qui concerne le respect de la stratégie européenne pour l'emploi, effectivement, il en arrive à imposer certaines mesures au détriment de ce qu'en pensent les interlocuteurs sociaux et plus particulièrement, les organisations syndicales.

En effet, si le pouvoir exécutif respecte formellement l'autonomie conventionnelle car il ne peut déclarer illicite des conventions collectives de travail conclues par les interlocuteurs sociaux, il en arrive à rendre de moins en moins attractive, la prépension par le biais d'arrêtés royaux. Il profitera notamment des discussions au sein du Groupe des dix (entre les représentants des travailleurs et des employeurs) pour imposer ses propres mesures.

Pour conclure, notons que suite à l'adoption de l'arrêté royal du 30 décembre 2014, une convention collective de travail n°17 *triciés sexes* a dû être conclue afin de modifier la convention collective de travail n°17 pour que celle-ci s'aligne aux nouvelles règles imposées par le gouvernement. L'autonomie conventionnelle n'est-elle pas alors d'une certaine manière remise en cause ? En effet, dorénavant, les interlocuteurs sociaux semblent être tout simplement tenus d'exécuter les mesures imposées par le pouvoir exécutif, le gouvernement ne prêtant plus trop attention à leurs revendications, notamment syndicales...

## Annexe

Vous trouverez à partir de la page suivante, un tableau récapitulatif reprenant les différentes modifications apportées au régime depuis sa création.

Nous distinguons d'une part, les modifications conventionnelles et d'autre part, les modifications réglementaires.

Nous évoquons également les accords interprofessionnels ainsi que les modifications législatives intervenus durant ces périodes.

Périodes	Accords interprofessionnels et conventions collectives de travail	Arrêtés royaux et lois
<p><b>Les origines de la prépension</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>Convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974</b> instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement (régime conventionnel de prépension). Elle établit par ailleurs, les conditions d'admissibilité au régime (licenciement, 60 ans et bénéficiaire d'allocations de chômage), les obligations du dernier employeur ainsi que les droits du travailleur.</li> <li>2) <b>Convention collective de travail n°17bis du 29 janvier 1976</b> introduisant un article 8bis dans la C.C.T. n°17 afin de préciser que le paiement de l'indemnité complémentaire devait se faire mensuellement, sauf si les parties convenaient d'un délai de paiement plus court.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>Arrêté royal du 16 janvier 1975</b> rendant obligatoire la C.C.T. n°17.</li> <li>2) <b>Arrêté royal du 19 février 1975 relatif au droit aux allocations de chômage des travailleurs licenciés</b> qui vise à établir plus en profondeur les conditions d'octroi de l'allocation de chômage aux travailleurs âgés licenciés et le statut social des bénéficiaires (taux de l'allocation de chômage à 60% de la rémunération perdue par le travailleur âgé licencié, l'indemnité complémentaire pourra être octroyée sur base de la C.C.T. n°17 ou sur base d'une convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise, statut de chômage spécifique réservé aux travailleurs âgés licenciés).</li> <li>3) <b>Arrêté royal du 2 juin 1975</b> prévoyant la dispense de contrôle pour le travailleur âgé licencié quel que soit son âge.</li> </ol>
<p><b>Premières restrictions apportées au régime (1982-1990)</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3) <b>Convention collective de travail n°17 novies du 7 juin 1983</b> apportant des précisions quant au délai de préavis.</li> <li>4) <b>Accord interprofessionnel du 18 novembre 1988</b> : les interlocuteurs sociaux demandent une prolongation d'un an du système en vigueur tout en proposant d'abaisser l'âge d'accès à 58 ans là où ce n'est pas encore fait (future C.C.T. n°44). Les entreprises et les secteurs auront toutefois le choix entre le régime de prépension fixé à 58 ans et d'autres mesures promotrices de l'emploi.</li> <li>5) <b>Convention collective de travail n°44 du 21 mars 1989</b> généralisant à titre temporaire, l'âge d'accès à la</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4) <b>Arrêté royal du 30 mars 1982</b> établissant une retenue sociale s'élevant à 3,5% à charge du travailleur sur le montant de sa prépension.</li> <li>5) <b>Arrêté royal du 18 juillet 1983</b> remplaçant celui du 19 février 1975 et limitant l'âge d'accès à la prépension à 55 ans sous réserve de la possibilité de conclure une convention collective de travail au sein d'une commission paritaire prévoyant un âge d'accès inférieur à 55 ans et rendue obligatoire par arrêté royal.</li> <li>6) <b>Arrêté royal du 1<sup>er</sup> février 1984</b> abrogeant celui du 18 juillet 1983 et fixant l'âge d'accès à la prépension à 55 ans de manière déterminée sous réserve des C.C.T. conclues avant le</li> </ol>

	<p>prépension à 58 ans dans tous les secteurs mais s'appliquant uniquement dans les secteurs où il n'existe pas de C.C.T. prévoyant déjà un âge d'accès à la prépension inférieur à 60 ans. Celle-ci s'applique en outre, uniquement aux entreprises occupant plus de 10 travailleurs n'ayant pris aucune mesure de promotion de l'emploi ou de prépension. Elle a été modifiée à deux reprises par les conventions collectives de travail n°44bis du 13 juillet 1989 et n°44ter du 29 janvier 1991.</p>	<p>15 février qui pourront s'appliquer quelle que soit la limite d'âge établie par ces dernières et de l'exception prévue pour les entreprises reconnues en difficulté ou connaissant des circonstances économiques exceptionnellement défavorables, les entreprises appartenant à l'un des secteurs « nationaux » et les organismes liés par un plan d'assainissement approuvé par décision du Conseil des ministres (50 ans). Il introduit également un régime spécial pour les travailleurs âgés licenciés se situant dans la tranche d'âge de 50 à 54 ans et ne satisfaisant pas aux conditions prévues pour bénéficier du régime à l'âge de 50 ans. Ces travailleurs seront pour le calcul de leurs allocations, considérés comme des chômeurs ordinaires jusqu'à ce qu'ils aient atteint l'âge de 55 ans.</p> <p>7) <b>Arrêté royal du 12 juillet 1984</b> autorisant les bénéficiaires du régime de prépension conventionnelle à effectuer soit pour leur propre compte, soit pour le compte de parents ou d'alliés jusqu'au second degré, toute activité non rémunérée à condition que celle-ci soit relative à des biens propres. Par ailleurs, ceux-ci sont autorisés à exercer une activité non rémunérée pour le compte d'un organisme ou d'une association de fait ou de droit à but non lucratif.</p> <p>8) <b>Arrêté royal du 30 août 1985</b> prévoyant l'âge d'accès à la prépension à 55 ans moyennant plus qu'une seule exception qui est celle concernant les travailleurs âgés de 50 ans licenciés par une entreprise reconnue en difficulté ou connaissant des circonstances économiques exceptionnellement difficiles couverte par une convention collective rendue obligatoire par un arrêté royal ou approuvée par le ministre de l'Emploi et du Travail. Cet arrêté royal prévoit en outre, que le taux de 60% concernant l'allocation</p>
--	--	--

		<p>de chômage ne sera acquis par le travailleur âgé nouvellement prépensionné que si son ancien employeur remplace celui-ci par un chômeur complet indemnisé et ce, à temps plein et durant 12 mois. A défaut de remplir cette condition, l'allocation du prépensionné sera dégressive comme tel est le cas pour les chômeurs jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 60 ans où le taux sera rehaussé à 60%. En ce qui concerne la durée des conventions collectives de travail, ledit arrêté prévoit que la durée de celles-ci sera limitée à 2 ans lorsqu'elles auront été conclues à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1986 ou lorsqu'elles constitueront des conventions antérieures déposées après le 1<sup>er</sup> juin 1986. Enfin, l'arrêté royal rehausse l'âge jusqu'auquel sera appliqué le régime spécial prévu par l'arrêté royal du 1<sup>er</sup> février 1984 à 56 ans.</p> <p>9) <b>Arrêté royal du 20 août 1986</b> relevant l'âge d'accès à la prépension à 57 ans sous réserve du renouvellement des C.C.T. en cours prévoyant un âge d'accès à la prépension à 55 ans et de l'exception prévue pour les entreprises reconnues en difficulté ou en restructuration (50 ans). Par ailleurs, en ce qui concerne le taux de l'allocation de chômage, l'arrêté royal fixe à 36 mois la période durant laquelle le chômeur complet indemnisé effectuera le remplacement du prépensionné, supprime la possibilité donnée au prépensionné de retrouver son taux de 60% à l'âge de 60 ans et prévoit que dans le cas où l'employeur s'engage à procéder au remplacement du prépensionné mais ne respecte pas son engagement, celui-ci se verra imposer une indemnité forfaitaire. L'arrêté royal introduit également une condition d'ancienneté à l'accès au régime de prépension. Ainsi, le travailleur âgé licencié ne pourra bénéficier du régime de prépension que lorsque celui-</p>
--	--	--

		<p>ci a soit travaillé durant minimum 5 ans auprès du même employeur, soit travaillé durant 10 ans au sein du même secteur ou encore soit, travaillé durant 20 ans en tant que salarié. Pour ce qui est de l'activité du prépensionné, ledit arrêté royal prévoit que le prépensionné pourra exercer toute activité professionnelle pour autant que celle-ci soit définie par la réglementation relative au régime général du régime de pension de retraite et de survie des travailleurs salariés. Enfin, l'arrêté royal établit que les C.C.T. procédant à l'extension de la C.C.T. n°17 qui seront déposées après le 1<sup>er</sup> septembre 1987, pourront se voir imposer une durée maximale de 3 ans exceptant celles contenant une clause de reconduction tacite.</p> <p>10) <b>Arrêté royal du 7 août 1987 et l'arrêté royal du 22 octobre 1987</b> modifiant l'arrêté royal du 20 août 1986 et limitant l'âge d'accès au régime de prépension à 58 ans excepté pour les entreprises reconnues en difficulté (50 ans). Par ailleurs, les systèmes existants précédemment dans une entreprise fixant l'âge d'accès à la prépension entre 55 et 58 ans pourront être maintenus et ce, jusqu'à la fin de l'année 1989.</p> <p>11) <b>Loi programme du 22 décembre 1989 et arrêté royal du 30 mars 1990</b> introduisant une retenue sociale à charge de l'employeur fixée au montant forfaitaire de 1000 F à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1990.</p>
<p><b>Modifications nouvelles (1990-2004)</b></p>	<p>6) <b>Accord interprofessionnel du 27 novembre 1990</b> visant à prolonger la C.C.T. n°44.</p> <p>7) <b>Accord interprofessionnel du 19 novembre 1992</b> incitant à créer le régime de prépension à mi-temps.</p> <p>8) <b>Convention collective de travail n°55 du 13 juillet 1993</b> créant un nouveau régime qui est la prépension à mi-temps. Elle a été modifiée à deux reprises par les</p>	<p>12) <b>Arrêté royal du 16 novembre 1990</b> concernant les travailleurs prépensionnés dont le congé a été notifié après le 31 août 1990 et dont la prépension commence après le 31 décembre 1990. Il relève l'âge d'accès à la prépension à 58 ans moyennant exceptions en ce qui concerne les entreprises reconnues en difficulté et en restructuration pour lesquelles l'âge d'accès sera abaissé à 50 ans pour les entreprises</p>

	<p>C.C.T. n°55bis du 7 février 1995 et 55ter du 10 mars 1998.</p> <p>9) <b>Convention collective de travail n°17 duodeviciés du 26 juillet 1994</b> visant à modifier le calcul de la rémunération à prendre en compte afin de calculer l'indemnité à charge de l'employeur.</p> <p>10) <b>Accord interprofessionnel du 7 décembre 1994</b> par lequel les partenaires sociaux souhaitent que l'âge de la prépension conventionnelle soit ramené à l'âge de 55 ans moyennant 33 ans de carrière professionnelle via la conclusion de conventions collectives de travail conclues en commissions paritaires. Par ailleurs, les interlocuteurs sociaux proposent qu'en cas de remplacement du prépensionné par un chômeur de longue durée, l'entreprise soit redevable à la sécurité sociale d'une cotisation mensuelle s'élevant à un tiers de l'indemnité complémentaire. En cas de remplacement par un autre travailleur, l'employeur sera redevable de la même cotisation mais celle-ci ne s'élèvera pas un tiers de l'indemnité complémentaire mais à la moitié de celle-ci. Cette cotisation reste due jusqu'à ce que le prépensionné ait atteint l'âge de 58 ans.</p> <p>11) <b>Convention collective de travail n°61 du 25 juillet 1995</b> octroyant aux employeurs la possibilité d'offrir à leurs travailleurs par voie d'adhésion, un régime de prépension conventionnelle pour autant que ceux-ci soient âgés de 55 ans au moins et qu'ils disposent d'une carrière professionnelle de 33 ans en tant que salariés. Cette convention est applicable aux employeurs et aux travailleurs appartenant à une branche d'activité ne</p>	<p>reconnues en difficulté et à 52 ou 55 ans pour les entreprises reconnues en restructuration. En ce qui concerne la condition d'ancienneté, il faudra soit avoir atteint 38 ans de carrière professionnelle pour les travailleurs âgés de 55 ans, soit 25 ans de carrière professionnelle pour ce qui est des travailleurs âgés de 56 à 59 ans ou encore, soit 20 ou 10 ans dans le même secteur d'activité durant les 15 dernières années précédant le délai de préavis en ce qui concerne les travailleurs âgés de 60 ans et plus. Ledit arrêté royal impose également à l'employeur une obligation de remplacement du travailleur âgé licencié par un ou deux chômeurs complets indemnisés n'ayant pas été occupés dans l'entreprise durant les six mois précédant leur engagement et ce, moyennant exceptions ou dispense. Il fixe également le taux de l'allocation de chômage de manière définitive à 60% de la dernière rémunération brute.</p> <p><u>N.B.</u> : Pour ce qui est des autres prépensionnés, ce sera toujours l'arrêté royal du 20 août 1986 qui sera d'application.</p> <p>13) <b>Loi du 29 décembre 1990</b> imposant une cotisation patronale mensuelle aux employeurs au bénéfice de l'O.N.Em. variant en fonction de l'âge du travailleur âgé licencié.</p> <p>14) <b>Arrêté ministériel du 26 février 1991</b> prévoyant que les anciens prépensionnés (ceux ayant bénéficié du régime avant le 1<sup>er</sup> janvier 1993) auront le droit d'être occupés dans un travail visant à assurer l'encadrement des jeunes mis au travail tout en gardant le droit au bénéfice de leur prépension.</p> <p>15) <b>Arrêté royal du 4 avril 1991</b> prévoyant une réduction de la cotisation capacitive d'une part, pour les entreprises reconnues en difficulté par le Ministre de l'emploi et du travail durant toute la période de validité de cette reconnaissance et d'autre part, pour certains organismes et services agréés ou</p>
--	---	--

	<p>relevant pas d'une commission paritaire instituée. Elle sera également applicable aux employeurs et aux travailleurs appartenant à une branche d'activité relevant d'une commission paritaire instituée ne fonctionnant pas. Cette convention exécute l'accord interprofessionnel du 7 décembre 1994.</p> <p>12) <b>Convention collective de travail n°65 du 25 juin 1997</b> permettant aux travailleurs âgés licenciés de 55 ans et plus d'accéder au régime de prépension conventionnelle moyennant un passé professionnel de 33 ans en tant que travailleur salarié et 20 ans de travail dans un régime de travail de nuit. Cette dernière condition sera vérifiée au moment de la fin du contrat de travail. Les employeurs devront dès lors adhérer à cette convention soit par une convention collective, soit par une modification du règlement de travail, ou encore, soit par un acte d'adhésion.</p> <p>13) <b>Convention collective de travail n°17 vicies du 17 décembre 1997</b> complétant la C.C.T. n°17 avec pour objectif de la rendre conforme au droit européen concernant l'égalité entre hommes et femmes.</p> <p>14) <b>Accord interprofessionnel du 8 décembre 1998</b> par lequel les interlocuteurs sociaux sont d'accord de prolonger pour les années 1999 et 2000, les possibilités de C.C.T. conclues au niveau sectoriel ou de l'entreprise octroyant la possibilité d'accès au régime de prépension à 58 ans (y compris les exceptions concernant les entreprises reconnues en difficulté et en restructuration), la possibilité d'accès au régime de prépension à l'âge de 55 ans en cas de carrière professionnelle de 38 ans pour</p>	<p>subventionnés du secteur « non-marchand » pour autant qu'ils ne poursuivent aucun but de lucre.</p> <p>16) <b>Arrêté royal du 5 août 1991</b> prévoyant une dispense de paiement de la cotisation imposée par la loi du 29 décembre 1990 d'une part, pour les entreprises reconnues comme étant en difficulté durant toute la période de reconnaissance, et d'autre part, pour les institutions et les services agréés ou subventionnés du secteur « non-marchand » pour autant qu'ils ne poursuivent aucun but de lucre.</p> <p>17) <b>Arrêté royal du 7 décembre 1992</b> concernant quant à lui les travailleurs prépensionnés dont le congé a été notifié après le 31 août 1990 mais dont la prépension commence après le 31 décembre 1992. Il maintient l'âge d'accès à la prépension à 58 ans tout en relevant l'âge d'accès à 52 ans pour les entreprises reconnues en difficulté. Pour ce qui est de l'obligation de remplacement instaurée par l'arrêté royal du 16 novembre 1990, l'arrêté royal du 7 décembre 1992 fixe la durée de remplacement à 36 mois. Contrairement à ce qu'avait prévu l'arrêté royal du 20 août 1986, l'arrêté royal du 7 décembre 1992 impose à nouveau aux prépensionnés le respect des règles strictes de la réglementation ordinaire du chômage en ce qui concerne le travail autorisé. Les prépensionnés pourront toutefois exercer une activité rémunérée accessoire moyennant le respect de certaines conditions. Enfin, celui-ci permet d'instaurer des régimes transitoires dans le but de permettre aux organes paritaires de conclure des conventions collectives de travail servant à promouvoir l'emploi et à relever petit à petit l'âge d'accès au régime de prépension.</p> <p><u>N.B.</u> : Pour ce qui est des autres prépensionnés, ce sera toujours l'arrêté royal du 20 août 1986 qui sera d'application.</p>
--	--	--

	<p>autant que le système soit d'application de façon ininterrompue depuis le 31 mai 1986, la possibilité de C.C.T. sectorielles concernant la prépension à temps-plein à partir de 56 ans pour les travailleurs totalisant 33 ans de carrière professionnelle et ayant travaillé durant 20 ans dans un régime de travail en équipe comprenant des prestations de nuit, la possibilité de conclure une C.C.T. sectorielle concernant la prépension à temps-plein à partir de 56 ans dans le secteur de la construction pour autant que ces travailleurs disposent d'une attestation confirmant leur incapacité à continuer leur activité professionnelle et enfin, la possibilité d'accéder au régime de prépension à mi-temps à partir de 58 ans à la demande et en accord avec l'employeur (tout en gardant la possibilité de C.C.T. sectorielles permettant cela à l'âge de 55 ans).</p> <p>15) <b>Convention collective de travail n°73 du 17 novembre 1999</b> prolongeant pour les années 1999 et 2000 la C.C.T. n°65 concernant les travailleurs âgés de 56 ans et plus justifiant de 33 ans de passé professionnel et de 20 ans de travail dans un régime de travail en équipe comportant des prestations de nuit.</p> <p>16) <b>Accord interprofessionnel du 22 décembre 2000</b> par lequel les interlocuteurs sociaux souhaitent poursuivre le maintien du système existant de prépension c'est-à-dire maintenir, pour la durée de cet accord, la possibilité de prolongation des C.C.T. conclues au niveau sectoriel ou de l'entreprise existantes en matière de prépension à temps-plein (y compris les exceptions concernant les entreprises reconnues en restructuration et en difficulté)</p>	<p>18) <b>Arrêté royal du 17 novembre 1993</b> rendant obligatoire la convention collective de travail n°55 du 13 juillet 1993.</p> <p>19) <b>Loi programme du 30 mars 1994</b> imposant une retenue de 1% calculée sur le total de la prépension à partir du 1<sup>er</sup> avril 1994.</p> <p>20) <b>Arrêté royal du 31 mars 1994</b> se chargeant de l'organisation pratique de la retenue imposée par la loi programme du 30 mars 1994.</p> <p>21) <b>Loi du 21 décembre 1994</b> harmonisant les retenues O.N.P. et O.N.Em. (4,5%) moyennant la parution d'un arrêté royal.</p> <p>22) <b>Loi du 3 avril 1995 portant des mesures pour la promotion de l'emploi</b> prévoyant la possibilité d'abaisser l'âge d'accès au régime à 55 ou 56 ans moyennant le respect de certaines conditions octroyée par celle-ci.</p> <p>23) <b>Loi du 3 avril 1995 exécutée par l'arrêté royal du 6 avril 1995</b> instaurant une cotisation patronale mensuelle compensatoire à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1995, variant pour chaque prépension conventionnelle accordée aux bénéficiaires âgés de 55 ans justifiant au moins d'un passé professionnel de 33 ans.</p> <p>24) <b>Arrêté royal du 16 octobre 1995</b> ratifiant la convention collective n°61 du 25 juillet 1995.</p> <p>25) <b>Loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité</b> prévoyant la possibilité de réduire l'âge d'accès à la prépension à 55 ans pour 1997 et à 56 ans en 1998 pour les travailleurs justifiant soit de 20 ans de travail dans un régime de travail en équipe avec prestations de nuit, soit d'une occupation dans le secteur de la construction et étant en incapacité de travail. Suite à cette loi, une cotisation patronale mensuelle obligatoire</p>
--	--	--

	<p>pour les années 2001 et 2002. Les interlocuteurs sociaux s'engagent par ailleurs à examiner pour fin 2001 la problématique de l'obligation de remplacement dans le cadre des prépensions lorsqu'il y a un relèvement du degré d'activité.</p> <p>17) <b>Convention collective de travail n°17 vicies quater du 19 décembre 2001</b> adaptant à l'euro, les montants figurant encore en franc belge dans la C.C.T. n°17.</p> <p>18) <b>Convention collective de travail n°79 du 16 octobre 2001 et n°83 du 3 juin 2003</b> prolongeant la C.C.T. n°65 pour les années 2001-2002 et 2003-2004.</p> <p>19) <b>Accord interprofessionnel du 17 janvier 2003</b> par lequel les interlocuteurs sociaux acceptent pour les années 2003 et 2004, de prolonger les régimes existant en matière de prépension.</p> <p>20) <b>Convention collective de travail n°17 vicies sexies du 7 octobre 2003</b> permettant aux travailleurs transfrontaliers ne résidant pas en Belgique, de pouvoir bénéficier de l'indemnité complémentaire de prépension.</p>	<p>compensatoire est imposée pour les années 1997 et 1998.</p> <p>26) <b>Arrêté royal du 19 novembre 1996</b> augmentant la retenue imposée par la loi programme du 30 mars 1994 de 2% moyennant exceptions. Elle s'élèvera alors à 3%.</p> <p>27) <b>Arrêté royal du 14 septembre 1997</b> ratifiant la convention collective de travail n°65 du 25 juin 1997.</p> <p>28) <b>Loi du 26 mars 1999 relative au Plan d'action belge pour l'emploi 1998</b> prévoyant une cotisation patronale mensuelle obligatoire compensatoire équivalente à celle imposée suite à la loi du 26 juillet 1996 pour les années 1999 et 2000 suite à la possibilité d'abaisser l'âge d'accès au régime à 55 ou 56 ans moyennant le respect de certaines conditions octroyée par celle-ci.</p> <p>29) <b>Arrêté royal du 11 avril 1999</b> prévoyant que les nouveaux prépensionnés auront le droit d'être occupés dans un travail visant à assurer l'encadrement des jeunes mis au travail tout en gardant le droit au bénéfice de leur prépension.</p> <p>30) <b>Arrêté royal du 7 février 2000</b> ratifiant la convention collective de travail n°73 du 17 novembre 1999.</p> <p>31) <b>Arrêtés royaux du 14 décembre 2001 et du 20 septembre 2003</b> mettant en œuvre les conventions collectives de travail n°79 du 16 octobre 2001 et n°83 du 3 juin 2003.</p>
<p><b>Période 2004-2011 : Le Pacte de solidarité entre les générations</b></p>	<p>21) <b>Convention collective de travail n°17 tricies du 19 décembre 2006</b> ayant pour mission d'encourager les employeurs à procéder à l'engagement de prépensionnés souhaitant revenir sur le marché du travail. Elle permet ainsi à ces employeurs d'offrir aux ex-prépensionnés des revenus modérés et prévoit que ceux-ci ne courront pas le risque de supporter le coût d'une prépension dans le cadre d'un éventuel licenciement. En effet, à partir du 1<sup>er</sup></p>	<p>32) <b>Loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations</b> visant à décourager les départs anticipés.</p> <p>33) <b>Loi du 27 décembre 2006 et arrêté royal du 29 mars 2010 portant exécution du Chapitre 6 du Titre XI de la loi du 27 décembre 2006</b> prévoyant une retenue unique s'élevant à 6,5% (fusion des retenues de 3,5% pour l'O.N.P. et de 3% pour l'O.N.Em.) effectuée sur le montant de l'indemnité</p>

	<p>janvier 2007, le travailleur prépensionné reprenant le travail en tant que salarié ou en tant qu'indépendant à titre principal, aura toujours droit à l'indemnité complémentaire mise à charge du dernier employeur ayant ouvert le droit à la prépension et ce, durant toute la durée de la reprise de travail.</p> <p>22) <b>Conventions collectives de travail n°86 (21 décembre 2005), 93 (20 décembre 2007) et 97 (20 février 2009)</b> ayant pour objet de prolonger le régime prévu par la C.C.T. n°65 pour les années 2005-2006, 2007-2008 et 2009-2010.</p> <p>23) <b>Accord interprofessionnel du 2 février 2007</b> par lequel les interlocuteurs sociaux prolongent les possibilités de prévoir des régimes de prépension particuliers notamment en ce qui concerne le travail de nuit, le secteur de la construction et la prépension à mi-temps. Les interlocuteurs sociaux prévoient également la possibilité pour des personnes totalisant une carrière de 40 années de bénéficier du régime de prépension à l'âge de 56 ans. Enfin, ils s'engagent à prendre une convention collective de travail introduisant un règlement spécifique applicable aux travailleurs âgés de 58 ans et plus et totalisant une carrière professionnelle de 35 ans. Cela concernera en réalité, les personnes moins valides avec un numéro de reconnaissance et ayant des problèmes physiques graves.</p> <p>24) <b>Convention collective de travail n°91 du 20 décembre 2007</b> mise en œuvre suite à l'accord interprofessionnel du 2 février 2007 visant à mettre en place un nouveau régime de prépension applicable aux travailleurs âgés de</p>	<p>complémentaire par le débiteur de l'indemnité moyennant dérogations (pour lesquelles le pourcentage s'élèvera à 4,5%). Quant à l'employeur, celui-ci ne devra plus payer la double cotisation forfaitaire destinée à l'O.N.P. et à l'O.N.Em. mais devra par contre payer à partir du 1<sup>er</sup> avril 2010, une cotisation calculée en pourcentage au profit de la gestion globale de la sécurité sociale. Ce pourcentage est alors calculé sur le montant mensuel brut de l'indemnité complémentaire et varie en fonction de l'âge du prépensionné. Enfin, suite à la possibilité d'abaisser l'âge d'accès à la prépension à 56 ans moyennant 33 ans de carrière professionnelle lorsqu'il s'agit d'un travailleur justifiant d'au moins 20 ans de carrière dans un régime de travail comprenant des prestations de nuit ou lorsqu'il s'agit d'un travailleur du secteur de la construction justifiant d'une incapacité à poursuivre son activité professionnelle, la loi du 27 décembre 2006 prévoit une cotisation spéciale mensuelle compensatoire s'élevant à 50% du complément d'entreprise ou à 33% en ce qui concerne les prépensionnés remplacés par un chômeur complet indemnisé ayant ce statut depuis au moins un an.</p> <p>34) <b>Arrêté royal du 12 février 2007</b> rendant obligatoire la C.C.T. n°17 <i>tricies</i> du 19 décembre 2006.</p> <p>35) <b>Arrêté royal du 3 mai 2007</b> visant à relever petit à petit l'âge requis afin d'accéder au régime de prépension en adaptant parallèlement les conditions de carrière. L'arrêté prévoit que dorénavant seuls les travailleurs âgés de 60 ans minimum, pourront entrer dans le régime de prépension. Plus aucune C.C.T. sectorielle ou d'entreprise ne pourra abaisser l'âge d'accès à la prépension en deçà de cette nouvelle limite. Toutefois, quelques dérogations pourront être accordées</p>
--	--	--

	<p>58 ans, moins valides ou connaissant des problèmes physiques graves justifiant d'une carrière professionnelle de 35 ans.</p> <p>25) <b>Conventions collectives de travail n°92 (20 décembre 2007) et 96 (20 février 2009)</b> instaurant un régime dérogatoire permettant aux travailleurs âgés de 56 ans lors de la fin de leur contrat de travail et justifiant d'un passé professionnel d'au moins 40 ans en tant que travailleur salarié de bénéficier du régime de prépension. La convention collective de travail n°92 exécute l'accord interprofessionnel du 2 février 2007.</p> <p>26) <b>Accord interprofessionnel du 22 décembre 2008</b> par lequel les interlocuteurs sociaux prolongent pour les années 2009 et 2010, les régimes de prépension particuliers concernant notamment le travail de nuit, le secteur de la construction et la prépension à mi-temps. Ils prolongent par ailleurs la C.C.T. n°92 concernant la prépension pour les longues carrières.</p>	<p>notamment concernant les métiers lourds et les C.C.T. sectorielles en vigueur depuis 1986 ou 1987 prévoyant l'accès au régime dès l'âge de 55, 56 ou 57 ans avec 38 ans de carrière qui seront maintenues jusqu'au 31 décembre 2014. En ce qui concerne la durée de carrière professionnelle exigée, celle-ci sera dorénavant fixée à 30 ans pour les hommes et à 26 ans pour les femmes moyennant dérogations (58 ans pour les longues carrières et 56 ans pour les travailleurs justifiant d'au moins 40 ans de carrière) et ne cessera d'augmenter. Il impose en outre l'instauration d'une cellule pour l'emploi, l'obligation d'informer le travailleur par le biais d'une procédure spéciale, l'obligation de respecter une procédure de licenciement spécifique, l'obligation de transmettre des informations au directeur de la cellule et enfin, l'obligation de proposer l'outplacement concernant l'entreprise reconnue en difficulté ou en restructuration et ayant annoncé un licenciement collectif. <u>N.B.</u> : Ces nouvelles règles viennent remplacer celles prévues précédemment par l'arrêté royal du 7 décembre 1992.</p> <p>36) <b>Arrêté royal du 10 février 2008</b> ratifiant la C.C.T. n°91 du 20 décembre 2007.</p> <p>37) <b>Arrêtés royaux du 10 février 2008 et du 25 juin 2009</b> ratifiant les C.C.T. n°92 du 20 décembre 2007 et n°96 du 20 février 2009.</p>
<p><b>Période 2011-2014 : Gouvernement Di Rupo et la réforme des fins de carrière</b></p>	<p>27) <b>Convention collective de travail n°105 du 28 mars 2013</b> prolongeant le régime prévu par la C.C.T. n°91 en ce qui concerne l'octroi au régime de chômage avec complément d'entreprise aux travailleurs reconnus comme étant moins valides ou ayant des problèmes médicaux spéciaux à l'âge de 58 ans moyennant 35 ans</p>	<p>38) <b>Arrêté royal du 28 décembre 2011</b> modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007. L'arrêté royal opère une réforme concernant les conditions d'accès liées à l'âge et à l'ancienneté. Il distingue ainsi selon que la C.C.T. est conclue et déposée avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012 ou après le 31 décembre 2011 constituant une prolongation ininterrompue d'une C.C.T. elle-</p>

	<p>de passé professionnel.</p> <p>28) <b>Convention collective de travail n°106 du 28 mars 2013</b> fixant, pour 2013 et 2014, les conditions d'octroi d'une indemnité complémentaire 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 ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail.</p> <p>29) <b>Convention collective de travail n°107 du 28 mars 2013</b> fixant les conditions d'exercice du droit au régime de cliquet.</p>	<p>même conclue et déposée avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012 ou selon que la C.C.T. est conclue après le 31 décembre 2011. Dans le premier cas, l'âge d'accès est établi à 60 ans avec une durée de carrière professionnelle <u>progressivement</u> fixée à 40 ans. Dans le second cas, l'âge d'accès au régime est également fixé à 60 ans avec une durée de carrière fixée à 40 ans pour les hommes et à 35 ans pour les femmes (puis 38 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 et 40 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015). Par ailleurs, l'arrêté royal modifie le terme « prépension conventionnelle » et nomme le régime « chômage avec complément d'entreprise ». Il prévoit en outre, des régimes dérogatoires aux conditions d'accès liés à l'âge et à l'ancienneté notamment en ce qui concerne les longues carrières (C.C.T. existantes ou prolongées 58 ans avec 38 ans de carrière ou 35 ans pour les femmes et C.C.T. nouvelles 60 ans et 40 ans de carrière ou 35 ans pour les femmes), les métiers lourds (C.C.T. existantes ou prolongées 58 ans avec 38 ans de carrière ou 35 ans pour les femmes et C.C.T. nouvelles 60 ans et 40 ans de carrière ou 35 ans pour les femmes), les entreprises reconnues en difficulté ou en restructuration (52 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2012 pour aboutir à 55 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2018 en ce qui concerne les entreprises reconnues en difficulté et 55 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2013 pour les entreprises reconnues en restructuration si la période de reconnaissance ministérielle commence après le 31 décembre 2012 ou au mêmes conditions que pour les entreprises reconnues en difficulté dans certains cas).</p> <p>39) <b>Loi-programme du 29 mars 2012 et arrêté royal du 19 juin 2012 portant exécution de la loi du 27 décembre 2006 et modifiant l'arrêté royal du 29 mars 2010</b> renforçant les</p>
--	---	---

		<p>cotisations patronales établies en 2010. Les pourcentages de cotisations patronales sont alors sensiblement modifiés.</p> <p>40) <b>Arrêté royal du 20 septembre 2012</b> mettant en place le régime de cliquet. Ce système permet alors de maintenir des droits servant à compenser les effets négatifs du renforcement des conditions d'âge et d'ancienneté durant l'année 2012. Il permet dès lors à un travailleur de fixer son droit au régime de chômage avec complément d'entreprise à un certain moment.</p> <p>41) <b>Arrêté royal du 23 avril 2013</b> prévoyant une dispense de remplacement lorsque le futur chômeur avec complément d'entreprise est âgé de 62 ans ou plus. Au 1<sup>er</sup> janvier 2015, les dispositions en matière de remplacement ne seront donc plus d'application aux travailleurs âgés de 62 ans et plus au moment de la fin de leur contrat de travail.</p>
<p><b>Période 2014-2016 : La réforme des fins de carrière menée par le gouvernement Michel</b></p>	<p>30) <b>Convention collective de travail n° 17 tricies sexies du 27 avril 2015 modifiant la C.C.T. n°17</b> permettant à la C.C.T. n°17 de « s'aligner » aux nouvelles règles prévues par l'arrêté royal du 30 décembre 2014 en ce qui concerne les conditions d'âge et d'ancienneté.</p> <p>31) <b>Convention collective de travail n°111 du 27 avril 2015</b> fixant, pour 2015 et 2016, 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 (suite à l'arrêté royal du 30 décembre 2014).</p> <p>32) <b>Convention collective de travail n°112 du 27 avril 2015</b> fixant, à titre interprofessionnel pour 2015 et 2016,</p>	<p>42) <b>Arrêté royal du 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007.</b> Cet arrêté royal apporte des modifications quant aux conditions d'accès au régime liées à l'âge et à l'ancienneté. Dorénavant, au 1<sup>er</sup> janvier 2015, le travailleur âgé licencié devra avoir atteint l'âge de 62 ans au moment de la fin du contrat de travail et justifier au 1<sup>er</sup> janvier 2016 d'une carrière professionnelle de 40 ans pour les hommes et de 32 ans pour les femmes. Il existe toutefois des mesures transitoires permettant à un travailleur âgé licencié d'accéder au régime à l'âge de 60 ans. En ce qui concerne les dérogations apportées à ces nouvelles règles, l'arrêté royal aborde notamment le R.C.C. à 58 ans moyennant une carrière professionnelle de 33 ans concernant le travail de nuit, le métier lourd et le secteur de la construction, le R.C.C. à 58 ans moyennant une carrière professionnelle de 40 ans et le R.C.C. moyennant 10 ans de carrière professionnelle dans le secteur</p>

	<p>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.</p> <p>33) <b>Convention collective de travail n°113 du 27 avril 2015</b> fixant, à titre interprofessionnel pour 2015-2016, 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.</p> <p>34) <b>Convention collective de travail n°114 du 27 avril 2015</b> fixant les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise 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 (58 ans et 35 ans de carrière professionnelle).</p> <p>35) <b>Convention collective de travail n°115 du 27 avril 2015</b> instituant un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue (suite à l'arrêté royal du 30 décembre 2014).</p> <p>36) <b>Convention collective de travail n°116 du 27 avril 2015</b> fixant à titre interprofessionnel, pour 2015-2016, 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.</p> <p>37) <b>Convention collective de travail n°117 du 27 avril</b></p>	<p>au cours des 15 dernières années ou 20 ans de carrière professionnelle. L'arrêté royal abroge toutefois le régime de chômage avec complément d'entreprise à 58 ans moyennant une longue carrière prévu par l'art. 3, §2 de l'A.R. du 3 mai 2007 et les §§4 et 5 de l'art. 3 de l'A.R. du 3 mai 2007 en ce qu'ils prévoyaient un R.C.C. accessible à l'âge de 57 ans moyennant un passé professionnel de 38 ans sur base d'anciennes C.C.T.</p> <p>43) <b>Arrêté royal du 1<sup>er</sup> juin 2015 modifiant l'art. 89 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et insérant un article 89/1 dans le même arrêté royal</b> supprimant la dérogation accordée au chômeur avec complément d'entreprise âgé de 60 ans et plus à l'obligation de résidence en Belgique (moyennant exception).</p> <p>44) <b>Arrêté royal du 19 juin 2015 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et arrêté royal du 19 juin 2015 modifiant les articles 56 et 89 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage</b> introduisant la notion de « disponibilité adaptée » sur le marché de l'emploi.</p>
--	---	---

	<p><b>2015</b> 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.</p> <p>38) <b>Convention collective de travail n°17 tricies septies du 15 décembre 2015</b> modifiant simplement le coefficient à appliquer au plafond de rémunération mensuelle brute pris en considération pour la fixation du salaire net de référence ainsi que le coefficient à appliquer au montant des indemnités complémentaires allouées (non évoqué dans le mémoire).</p>	
--	---	--

## Bibliographie

### Législation

#### Droit européen

1. Décision du Conseil du 22 juillet 2003 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres, *J.O.U.E.*, L 197/13, du 5 août 2003, pp. 0013-0021.
2. Décision (UE) 2015/1848 du Conseil du 5 octobre 2015 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres pour 2015, *J.O.U.E.*, L 268/28, du 15 octobre 2015, pp. 28-32.
3. Proposition de décision du Conseil relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres, *C.O.M.* (2016) 71 final.

#### Lois

1. Loi-programme du 22 décembre 1989, *M.B.*, 30 décembre 1989, p. 21382.
2. Loi du 29 décembre 1990 portant des dispositions sociales, *M.B.*, 9 janvier 1991, p. 299.
3. Loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales, *M.B.*, 31 mars 1994, p. 8866.
4. Loi du 21 décembre 1994 portant des dispositions sociales et diverses, *M.B.*, 23 décembre 1994, p. 31878.
5. Loi du 3 avril 1995 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi, *M.B.*, 22 avril 1995, p. 10564.
6. Loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, *M.B.*, 1 août 1996, p. 20575.
7. Loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses, *M.B.*, 1 avril 1999, p. 10904.
8. Loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises, *M.B.*, 9 août 2002, p. 34537.
9. Loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations, *M.B.*, 30 décembre 2005, p. 57266.
10. Loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), *M.B.*, 28 décembre 2006, p. 75266.
11. Loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses, *M.B.*, 31 décembre 2009, p. 82925.
12. Loi-programme (I) du 29 mars 2012, *M.B.*, 6 avril 2012, p. 22143.
13. Loi du 29 mars 2012 portant des dispositions diverses (I), *M.B.*, 30 mars 2012, p. 20537.

#### Arrêtés royaux

1. A.R. du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage, *M.B.*, 18 janvier 1964, p. 506.
2. A.R. du 16 janvier 1975 rendant obligatoire la convention collective de travail conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, *M.B.*, 31 janvier 1975, p. 1055.
3. A.R. du 19 février 1975 relatif au droit aux allocations de chômage des travailleurs âgés licenciés, *M.B.*, 21 mars 1975, p. 3272.
4. A.R. du 2 juin 1975, *M.B.*, 20 août 1975.
5. A.R. n°33 du 30 mars 1982 relatif à une retenue sur des indemnités d'invalidité et des prépensions, *M.B.*, 1 avril 1982, p. 3754.
6. A.R. du 18 juillet 1983 relatif aux allocations de chômage des travailleurs licenciés de 55 ans et plus, *M.B.*, 27 juillet 1983, p. 9700.
7. A.R. du 1<sup>er</sup> février 1984 relatif au droit aux allocations de chômage des travailleurs âgés licenciés, *M.B.*, 15 février 1984, p. 2081.
8. A.R. du 12 juillet 1984 complétant l'arrêté royal du 1<sup>er</sup> février 1984 relatif au droit aux allocations de chômage des travailleurs âgés licenciés, *M.B.*, 26 juillet 1984, p. 10668.
9. A.R. du 30 août 1985 portant nouvelle réglementation de l'octroi des allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, *M.B.*, 7 décembre 1985, p. 18075.
10. A.R. du 20 août 1986 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, *M.B.*, 10 septembre 1986, p. 12333.

11. A.R. du 7 août 1987 modifiant l'arrêté royal du 20 août 1986 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, *M.B.*, 20 août 1987, p. 12421.
12. A.R. du 22 octobre 1987 modifiant l'arrêté royal du 20 août 1986 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, *M.B.*, 17 novembre 1987, p. 16902.
13. A.R. du 30 mars 1990 portant exécution de certaines dispositions concernant le prélèvement d'une cotisation spéciale à charge de l'employeur sur la prépension conventionnelle, *M.B.*, 3 mars 1990, p. 8533.
14. A.R. du 16 novembre 1990 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, *M.B.*, 23 novembre 1990, p. 21938.
15. A.R. du 4 avril 1991 portant réduction de la cotisation spéciale à charge de l'employeur sur la prépension conventionnelle, *M.B.*, 25 avril 1991, p. 8654.
16. A.R. du 5 août 1991 portant dispense ou réduction de la cotisation spéciale à charge de l'employeur sur la prépension conventionnelle destinée au régime relatif à l'emploi et au chômage, *M.B.*, 15 octobre 1991, p. 23002.
17. A.R. du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, *M.B.*, 11 décembre 1992, p. 25627.
18. A.R. du 17 novembre 1993 rendant obligatoire la convention collective de travail n° 55 conclue le 13 juillet 1993 au sein du Conseil national du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, *M.B.*, 4 décembre 1993, p. 25972.
19. A.R. du 31 mars 1994 d'exécution de l'article 50 de la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales et relatif à une retenue sur les prépensions, *M.B.*, 31 mars 1994, p. 8915.
20. A.R. du 6 avril 1995 d'exécution du titre II de la loi du 3 avril 1995 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi et relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle ou de prépension à mi-temps, *M.B.*, 17 mai 1995, p. 13219.
21. A.R. du 16 octobre 1995, *M.B.*, 8 novembre 1995, p. 30869.
22. A.R. du 19 novembre 1996 modifiant l'article 50 de la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales et l'article 67 de la loi du 21 décembre 1994 portant des dispositions sociales avec application de l'article 3, § 1, 4°, de la loi du 26 juillet 1996 visant à réaliser les conditions budgétaires de la participation de la Belgique à l'Union économique et monétaire européenne, *M.B.*, 31 décembre 1996, p. 32511.
23. A.R. du 14 septembre 1997, *M.B.*, 15 novembre 1997, p. 32511.
24. A.R. du 11 avril 1999 modifiant les articles 4 et 14 de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 concernant l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, *M.B.*, 19 juin 1999, p. 23165.
25. A.R. du 7 février 2000 rendant obligatoire la convention collective de travail n° 73 du 17 novembre 1999, conclue au sein du Conseil national du Travail, instaurant et déterminant, pour 1999 et 2000, la procédure de mise en oeuvre et les conditions d'octroi d'un régime d'indemnisation complémentaire au bénéfice de certains 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, *M.B.*, 24 février 2000, p. 5616.
26. A.R. du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations, *M.B.*, 31 mars 2006, p. 18309 et A.R. du 9 mars 2006 insérant une section 3bis dans l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, *M.B.*, 31 mars 2006, p. 18317.
27. A.R. du 12 février 2007 rendant obligatoire la convention collective de travail n° 17 tricies semel du 19 décembre 2006, conclue au sein du Conseil national du Travail, modifiant et exécutant la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, *M.B.*, 26 février 2007, p. 9109.
28. A.R. du 23 mars 2007 portant exécution de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises, *M.B.*, 20 mars 2007.
29. A.R. du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, *M.B.*, 8 juin 2007, p. 31230.
30. A.R. 10 février 2008 rendant obligatoire la convention collective de travail n° 91 du 20 décembre 2007, conclue au sein du Conseil national du Travail, fixant les conditions d'octroi d'une indemnité complémentaire dans le cadre de la prépension pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, en cas de licenciement, *M.B.*, 21 février 2008, p. 10817.
31. A.R. du 10 février 2008 rendant obligatoire la convention collective de travail n° 92 du 20 décembre 2007, conclue au sein du Conseil national du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire

- pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, en exécution de l'accord interprofessionnel du 2 février 2007, *M.B.*, 21 février 2008, p. 10826.
32. A.R. du 28 juin 2009 rendant obligatoire la convention collective de travail n° 96 du 20 février 2009, conclue au sein du Conseil national du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, en exécution de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2008, *M.B.*, 13 juillet 2009, p. 48058.
  33. A.R. du 29 mars 2010 portant exécution du chapitre 6 du Titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), relatif aux cotisations de sécurité sociale et retenues dues sur des prépensions, sur des indemnités complémentaires à certaines allocations de sécurité sociale et sur des indemnités d'invalidité, *M.B.*, 31 mars 2010, p. 19703.
  34. A.R. du 28 décembre 2011 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, visant à augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés, *M.B.*, 30 décembre 2011, p. 81933.
  35. A.R. du 19 juin 2012 portant exécution de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (1) (lire: (I)) et modifiant l'arrêté royal du 29 mars 2010 portant exécution du chapitre 6 du Titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (1)(lire: (I)), relatif aux cotisations de sécurité sociale et retenues dues sur des prépensions, sur des indemnités complémentaires à certaines allocations de sécurité sociale et sur des indemnités d'invalidité, *M.B.*, 22 juin 2012, p. 35316.
  36. A.R. du 20 septembre 2012 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, *M.B.*, 4 octobre 2012, p. 60977.
  37. A.R. du 23 avril 2013 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, *M.B.*, 2 octobre 2013, p. 69096.
  38. A.R. du 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, *M.B.*, 31 décembre 2014, p. 107252.
  39. A.R. du 1er juin 2015 modifiant l'article 89 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et insérant un article 89/1 dans le même arrêté royal, *M.B.*, 10 juin 2015, p. 33923.
  40. A.R. du 19 juin 2015 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, *M.B.*, 3 juillet 2015, p. 39354.
  41. A.R. du 19 juin 2015 modifiant les articles 56 et 89 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, *M.B.*, 3 juillet 2015, p. 39356.
  42. A.R. du 19 juin 2015 rendant obligatoire la convention collective de travail n° 112 du 27 avril 2015, conclue au sein du Conseil national du Travail, fixant, à titre interprofessionnel pour 2015 et 2016, 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, *M.B.*, 15 juillet 2015, p. 46021.
  43. A.R. du 19 juin 2015 rendant obligatoire la convention collective de travail n° 113 du 27 avril 2015, conclue au sein du Conseil national du Travail, fixant, à titre interprofessionnel pour 2015-2016, 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, *M.B.*, 15 juillet 2015, p. 46024.
  44. A.R. du 19 juin 2015 rendant obligatoire la convention collective de travail n° 114 du 27 avril 2015, conclue au sein du Conseil national du Travail, fixant les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise 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, *M.B.*, 15 juillet 2015, p. 46026.
  45. A.R. du 19 juin 2015 rendant obligatoire la convention collective de travail n° 115 du 27 avril 2015, conclue au sein du Conseil national du Travail, instituant un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue, *M.B.*, 15 juillet 2015, p. 46034.
  46. A.R. du 19 juin 2015 rendant obligatoire la convention collective de travail n° 116 du 27 avril 2015, conclue au sein du Conseil national du Travail, fixant à titre interprofessionnel, pour 2015-2016, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant une longue carrière, *M.B.*, 15 juillet 2015, p. 46036.

#### Arrêté ministériel

A.M. du 26 février 1991 portant formation des jeunes par des prépensionnés, *M.B.*, 7 mars 1991, p. 4342.

Conventions collectives de travail

1. Convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, *M.B.*, 31 janvier 1975, p. 1055.
2. Convention collective de travail n°17bis du 29 janvier 1976 exécutant et complétant la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, *M.B.*, 3 juin 1976.
3. Convention collective de travail n° 17novies du 7 juin 1983 modifiant la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, modifiée par la convention collective de travail n° 17bis du 29 janvier 1976, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, *M.B.*, 27 août 1983, p. 10758.
4. Convention collective de travail n°44 du 21 mars 1989 abaissant, à titre temporaire, l'âge à partir duquel certains travailleurs âgés peuvent bénéficier d'un régime d'indemnisation complémentaire en cas de licenciement, ratifiée par l'arrêté royal du 11 mai 1989, *M.B.*, 30 mai 1989.
5. Convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990, conclue au sein de Conseil national du Travail, relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit, *M.B.*, 13 juin 1990, p. 12066.
6. Convention collective de travail n°55 du 13 juillet 1993 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, *M.B.*, 4 décembre 1993.
7. Convention collective de travail n°17 duodevicies du 26 juillet 1994 modifiant la convention collective de travail n°17 du 19 décembre 1974, *M.B.*, 18 octobre 1994.
8. Convention collective de travail n°61 du 25 juillet 1995 instaurant et déterminant, pour 1996, la procédure de mise en œuvre et les conditions d'octroi d'un régime d'indemnisation complémentaire au bénéfice de certains 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, *M.B.*, 8 novembre 1995.
9. Convention collective de travail n°65 du 25 juin 1997 instaurant et déterminant, pour 1997 et 1998, la procédure de mise en œuvre et les conditions d'octroi d'un régime d'indemnisation complémentaire au bénéfice de certains 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, *M.B.*, 15 novembre 1997.
10. Convention collective de travail n°17 vicies du 17 décembre 1997 adaptant la convention collective de travail du 19 décembre 1974, *M.B.*, 26 février 1998.
11. Convention collective de travail n°73 du 17 novembre 1999 instaurant et déterminant, pour 1999 et 2000, la procédure de mise en œuvre et les conditions d'octroi d'un régime d'indemnisation complémentaire au bénéfice de certains 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, *M.B.*, 24 février 2000, p. 5616.
12. Convention collective de travail n°79 du 16 octobre 2001 instaurant et déterminant, pour 2001 et 2002, la procédure de mise en œuvre et les conditions d'octroi d'un régime d'indemnisation complémentaire au bénéfice de certains 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, *M.B.*, 11 janvier 2002.
13. Convention collective de travail n° 17vicies quater du 19 décembre 2001, conclue au sein du Conseil national du Travail, modifiant et exécutant la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, modifiée par les conventions collectives de travail n° 17bis du 29 janvier 1976, n° 17nonies du 7 juin 1983, n°17duodevicies du 26 juillet 1994 et n° 17vicies du 17 décembre 1997, *M.B.*, 12 mars 2002, p. 9840.
14. Convention collective n°83 du 3 juin 2003 instaurant et déterminant, pour 2001 et 2002, la procédure de mise en œuvre et les conditions d'octroi d'un régime d'indemnisation complémentaire au bénéfice de certains 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, *M.B.*, 14 octobre 2003, p. 49795.

15. Convention collective de travail n° 17vicies sexies du 7 octobre 2003, conclue au sein du Conseil national du Travail, modifiant la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, modifiée par les conventions collectives de travail n° 17bis du 29 janvier 1976, n° 17nonies du 7 juin 1983, n° 17duodevicies du 26 juillet 1994, n° 17vicies du 17 décembre 1997, n° 17vicies quater du 19 décembre 2001 et n° 17vicies quinquies du 18 décembre 2002, *M.B.*, 20 janvier 2004, p. 3246.
16. Convention collective n°86 du 21 décembre 2005 instaurant et déterminant, pour 2005 et 2006, la procédure de mise en œuvre et les conditions d'octroi d'un régime d'indemnisation complémentaire au bénéfice de certains 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, *M.B.*, 12 avril 2006, p. 20223.
17. Convention collective de travail n°17 tricies du 19 décembre 2006 modifiant la convention collective de travail n°17, *M.B.*, 26 février 2007, p. 9112.
18. Convention collective de travail n°91 du 20 décembre 2007 fixant les conditions d'octroi d'une indemnité complémentaire dans le cadre de la prépension pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, en cas de licenciement, *M.B.*, 21 février 2008, p. 10818.
19. Convention collective de travail n°92 du 20 décembre 2007 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, en exécution de l'accord interprofessionnel du 2 février 2007, *M.B.*, 21 février 2008, p. 10826.
20. Convention collective de travail n°93 du 20 décembre 2007 instaurant et déterminant, pour 2007 et 2008, la procédure de mise en œuvre et les conditions d'octroi d'un régime d'indemnisation complémentaire au bénéfice de certains 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, *M.B.*, 31 décembre 2007.
21. Convention collective de travail n°96 du 20 février 2009 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, en exécution de l'accord interprofessionnel du 22 décembre 2008, *M.B.*, 13 juillet 2009, p. 48058.
22. Convention collective de travail n°97 du 20 février 2009 instaurant et déterminant, pour 2009 et 2010, la procédure de mise en œuvre et les conditions d'octroi d'un régime d'indemnisation complémentaire au bénéfice de certains 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, *M.B.*, 13 juillet 2009, p. 48061.
23. Convention collective de travail n°105 du 28 mars 2013 - Fixation des 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, *M.B.*, 24 octobre 2013, p. 75755.
24. Convention collective de travail n°106 du 28 mars 2013 - Fixation, pour 2013 et 2014, des conditions d'octroi d'une indemnité complémentaire 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 ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, *M.B.*, 24 octobre 2013, p. 75761.
25. Convention collective de travail n°107 du 28 mars 2013 - Système de cliquet pour le maintien de l'indemnité complémentaire dans le cadre de certains régimes de chômage avec complément d'entreprise, *M.B.*, 21 novembre 2013, p. 86515.
26. Convention collective de travail n° 17tricies sexies du 27 avril 2015, conclue au sein du Conseil national du Travail, modifiant la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, modifiée par les conventions collectives de travail n° 17bis du 29 janvier 1976, n° 17novies du 7 juin 1983, n° 17duodevicies du 26 juillet 1994, n° 17vicies du 17 décembre 1997, n° 17vicies quater du 19 décembre 2001, n° 17vicies sexies du 7 octobre 2003, n° 17tricies du 19 décembre 2006, *M.B.*, 15 juillet 2015, p. 46009.
27. Convention collective de travail n° 111 du 27 avril 2015, conclue au sein du Conseil national du Travail, fixant, pour 2015 et 2016, 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, *M.B.*, 15 juillet 2015, p. 46014.
28. Convention collective de travail n° 112 du 27 avril 2015, conclue au sein du Conseil national du Travail, fixant, à titre interprofessionnel pour 2015 et 2016, 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, *M.B.*, 15 juillet 2015, p. 46021.
  29. Convention collective de travail n° 113 du 27 avril 2015, conclue au sein du Conseil national du Travail, fixant, à titre interprofessionnel pour 2015-2016, 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, *M.B.*, 15 juillet 2015, p. 46024.
  30. Convention collective de travail n° 114 du 27 avril 2015, conclue au sein du Conseil national du Travail, fixant les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise 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, *M.B.*, 15 juillet 2015, p. 46027.
  31. Convention collective de travail n° 115 du 27 avril 2015, conclue au sein du Conseil national du Travail, instituant un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue, *M.B.*, 15 juillet 2015, p. 46034.
  32. Convention collective de travail n° 116 du 27 avril 2015, conclue au sein du Conseil national du Travail, fixant à titre interprofessionnel, pour 2015-2016, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant une longue carrière, *M.B.*, 15 juillet 2015, p. 46037.
  33. Convention collective de travail n° 117 du 27 avril 2015, conclue au sein du Conseil national du Travail, 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, *M.B.*, 15 juillet 2015, p. 46039.

## **Jurisprudence**

1. Arrêt du 17 février 1993, aff. C-173/91, COMMISSION c/BELGIQUE, *R.W.*, 1992-1993, p. 1308.
2. Cass., 12 mai 1997, *Chron. D.S.*, 1997, p. 442.
3. Cour trav. Bruxelles, 20 mai 1983, *Chron. D.S.*, 1983, p. 431.
4. Cour trav. Liège, 5 mai 1994, *J.T.T.*, 1995, p. 173.
5. Cour trav. Anvers, 7 mars 2002, *J.T.T.*, 2003, p. 180.

## **Doctrine**

1. ARCQ E., « Politique de l'emploi et concertation sociale (1999-2002) », *C.H. CRISP*, 2001/39, n°1744, pp. 7-37.
2. ARCQ E., « Le projet d'accord interprofessionnel du 18 janvier 2005 », *C.H. CRISP*, 2005/11, n°1876-1877, pp. 1-61.
3. BAUKENS M., « Le secteur de l'assurance-chômage et des politiques de l'emploi », in *L'impact de la crise sur la sécurité sociale* (sous la dir. de P. GOSSERIES et M. MORSA), Bruxelles, Larcier, 2015, pp. 89-183.
4. BELLEMANS S., « Bruggpensioen wordt "werloosheid met bedrijfstoelage" », *VZW info*, 2011, afl. 2, pp. 5-6.
5. BELLEMANS S., « Halftijds bruggpensioen dooft uit », *VZW info*, 2011, afl. 2, pp. 4-5.
6. BELLEMANS S., « Werkloosheid met bedrijfstoelage op 56 jaar voor zeer lange loopbaan », *VZW info*, 2011, afl. 8, pp. 3-4.
7. BELLEMANS S., « Verlenging SWT voor mindervalide werknemers algemeen verbindend », *VZW info*, 2013, afl. 18, p. 3.
8. BINGEN A. et al., « L'accompagnement des travailleurs licenciés collectivement », *C.H. CRISP*, 2006, n°1943-1944, p. 30.
9. BLAISE P., « L'accord interprofessionnel du 18 novembre 1988 », *C.H. CRISP*, 1988/38-39, n°1223-1224, pp. 3-35.

10. BLAISE P. et VERLY J., « La mise en œuvre de l'accord interprofessionnel de 1988 », *C.H. CRISP*, 1990/21-22, n°1286-1287, pp. 4-33.
11. BLAISE P., « L'accord interprofessionnel du 27 novembre 1990 », *C.H. CRISP*, 1990/32, n°1297-1298, p. 53.
12. BLAISE P. et BEAUPAIN T., « La concertation sociale 1993-1995 : II. L'accord interprofessionnel du 7 décembre 1994 », *C.H. CRISP*, 1995/33, n°1498, pp. 8-30.
13. BRASSINNE J. et MABILLE X., « La crise gouvernementale, décembre 1987 – mai 1988 », *C.H. CRISP*, 1988/13, n°1198-1199, pp. 1-58.
14. CANAZZA C., VIELLE P., VAN GEHUCHTEN P.-P. et DORSEMONT F., « Les situations nationales pendant la crise. Belgique », in *Quel droit social dans une Europe en crise ?* (sous la dir. de M.-C. ESCANDE VARNIOL, S. LAULOM et E. MAZUYER), Bruxelles, Larcier, 2012, pp. 111-117.
15. CAPRON M., « L'accord interprofessionnel du 22 décembre 2008 », *C.H. CRISP*, 2009/14, n°2019, p. 31.
16. CAPRON M., « L'échec de la négociation interprofessionnelle pour 2011-2012 », *C.H. CRISP*, 2011/16, n°2101-2102, pp. 22-46.
17. CLAES T., « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *C.H. CRISP*, 2012, n°2154-2155, pp. 5-94.
18. COPPENS M., *Manuel de droit social*, Gand, Story Publishers, 2010, pp. 357-378.
19. CRABEELS E. et MICHAUX A.-V., « Restructurations et prépensions », in *Le droit social face à la crise* (sous la dir. de D. PLAS et S. GILSON), Collection du Jeune Barreau de Mons, Louvain-la-Neuve, Anthemis, 2010, pp. 45-197.
20. CRAHAY P., « Aperçu des modifications récentes en matière de prépension conventionnelle », *Ors.*, 1986, pp. 84-89.
21. CRAIG P., « La méthode ouverte de coordination », in *Traité de droit administratif européen* (sous la dir. de J.-B. AUBY et J. DUTHEIL DE LA ROCHÈRE), Bruxelles, Bruylant, 2014, pp. 375-379.
22. DEBRULLE A., « Les cotisations de sécurité sociale et les retenues dues sur le régime de chômage avec complément d'entreprise et sur des indemnités complémentaires à certaines allocations de sécurité sociale », in *Guide social permanent, tome 5 – Commentaire droit du travail* (sous la dir. de G. VAN DEN AVYLE), Waterloo, Wolters Kluwer, 2012, Partie IV, Livre I, Titre III, Chap. III-10 à 2880, pp. 579-1035.
23. DELNOOZ F., « Retendre les fils de la solidarité. Quelques commentaires de la dernière réforme du chômage avec complément d'entreprise (ex-prépension) », *R.B.S.S.*, 2013, pp. 65-76.
24. DEGRYSE C. et POCHE P., « La nouvelle stratégie européenne pour l'emploi », *R.B.S.S.*, 2003, pp. 583-584.
25. DERICK K., *Les départs anticipés à la retraite : régimes de prépension et de préretraite*, Bruxelles, De Boeck, 1990, pp. 9-37.
26. DEVRIERE C., « Conventioneel brugpensioen anno 1993 », *Or.*, 1993, pp. 1-2.
27. DU BLED S., « La prépension conventionnelle », *Rev. Trav.*, 1991, pp. 58-62.
28. DU BLED S. et ROBERT F., *Prépension conventionnelle*, 7<sup>e</sup> éd., Bruxelles, Kluwer, 2003, pp. 129-146.
29. FALLON M. et LECLERCQ H., « Vers une dimension nouvelle du marché intérieur plus proche du citoyen ? », in *Le Traité d'Amsterdam : espoirs et déceptions* (sous la dir. de Y. LEJEUNE), coll. Institut d'études européennes, Bruxelles, Bruylant, 1998, pp. 300-301.
30. FICHER I., « L'accord interprofessionnel a-t-il une place parmi les sources du droit du travail ? », *NRT-NAB*, 2012, pp. 81-101.
31. FUNCK J.-F. et MARKEY L., *Droit de la sécurité sociale*, 2<sup>e</sup>me éd., Bruxelles, Larcier, 2014, p. 433.
32. GHENNE O., « La prépension conventionnelle à temps plein », *Ors.*, 1997, pp. 193-206.
33. GIELEN A., VERHELST I. et WITTERS A., « Vlinderakkoord : langer en meer werken », *Or.*, 2013, afl. 1, pp. 4-9.
34. GIELEN A., VERHELST I. et WITTERS A., « Nieuwe beperkingen aan het recht op tijdskrediet en werkloosheid met bedrijfstoeslag : een bespreking van de maatregelen van de regering-Michel », *Or.*, 2015, afl. 2, pp. 38-49.

35. GOETSCHY J. et POCHET P., « Regards croisés sur la stratégie européenne pour l'emploi », in *Le nouveau modèle européen* (sous la dir. de P. MAGNETTE et E. REMACLE), vol. 2, coll. Institut d'études européennes, Bruxelles, Editions de l'Université de Bruxelles, 2000, p. 79.
36. GRACOS I., « Grèves et conflictualité sociale en 2011 », *C.H. CRISP.*, 2012/10, n°2135-2136, pp. 10-38.
37. GRACOS I., « Grèves et conflictualité sociale en 2012. I. Grève générale et secteur privé », *C.H. CRISP.*, 2013/7, n°2172-2173, pp. 17-25.
38. GRACOS I., « Grèves et conflictualité sociale en 2014 », *C.H. CRISP.*, 2015/1, n°2246-2247, pp. 8-22.
39. GRACOS I., « Grèves et conflictualité sociale en 2015 », *C.H. CRISP.*, 2016/6, n°2291-2292, pp. 14-25.
40. HERMAN J., « De verjaring en het conventioneel brugpensioen », *Or.*, 1993, p. 247.
41. HERREMANS A. et DEMEESTERE S., « De CAO nr. 107 : Het systeem van vastgeklikte rechten op SWT », *Or.*, 2013, afl. 8, pp. 190-194.
42. ILIOPOULOU A., « La méthode ouverte de coordination : un nouveau mode de gouvernance dans l'Union européenne », *C.D.E.*, 2006/3-4, pp. 315-341.
43. JANVIER R., DE VOS G. et VAN NIEUWENHOVE W., « Brugpensioen », *ATO*, 2002, pp. O. 601-7000-O.601-7685.
44. LEFÈBVRE M., « Retraite et chômage en Belgique : Les jeunes bénéficient-ils des préretraites ? », *Refl. Persp. Écon.*, 2008/3 Tome XLVII, p. 9.
45. MICHAUX A.-V., « Le pacte de solidarité entre les générations : Panorama des mesures annoncées », *Ors.*, 2006, pp. 4-23.
46. MICHAUX A.-V., « Pré pensions : nouvelles conditions d'accès et de maintien du bénéfice », *Ors.*, 2007, pp. 1-9.
47. MICHAUX A.-V., « Pré pensions : les grands axes du nouveau régime parafiscal », *Ors.*, 2010, pp. 1-7.
48. MOLLET B., « Le régime de chômage avec complément d'entreprise (ex-prépension) », in *Guide social permanent, tome 5 – Commentaire droit du travail* (sous la dir. de G. VAN DEN AVYLE), Waterloo, Wolters Kluwer, 2012, Partie IV, Livre I, Titre III, Chap. I-10 à 2-3480, pp. 216-218.
49. MOLLET B. et ROBERT F., *Prépension conventionnelle*, Waterloo, Kluwer, 2008, pp. 25-187.
50. MOLLET B. et DEBRULLE A., *Chômage avec complément d'entreprise. Ex-prépension conventionnelle*, Waterloo, Kluwer, 2013, pp. 23-289.
51. MOLLET B., *Le régime de chômage avec complément d'entreprise*, Waterloo, Kluwer, 2015, pp. 1-265.
52. MOLLET B., « Le régime de chômage avec complément d'entreprise : état des lieux », in *Actualités sociales 2015 : études pratiques de droit social*, Waterloo, Wolters Kluwer, 2015, pp. 88-114.
53. MOLLET B., DEBRULLE A. et DE MARCHI P., *Le chômage avec complément d'entreprise et les alternatives à la fin de carrière*, Waterloo, Kluwer, 2015, pp. 25-169.
54. MONSEREZ L., « Het brugpensioen na het generatiepact : hogere leeftijdsgrenzen en langere loopbanen », *Or.*, 2008, afl. 4, pp. 103-116.
55. MOULAERT T., « La fin de carrière : des politiques en débat », *C.H. CRISP*, 2005/17, n°1882, pp. 8-45.
56. MOULAERT T., « Le Pacte de solidarité entre les générations », *C.H. CRISP*, 2006, n°1906-1907, pp. 8-67.
57. MOULAERT T. et LEONARD D., « Le vieillissement actif sur la scène européenne », *C.H. CRISP*, 2011, n°2105, pp. 5-19.
58. POCHET P., « La stratégie européenne pour l'emploi : une étape dans la construction sociale de l'Europe », in *L'Europe en voie de Constitution : Pour un bilan critique des travaux de la Convention* (sous la dir. de O. BEAUD, A. LECHEVALIER, I. PERNICE et S. STRUDEL), Bruxelles, Bruylant, 2004, pp. 575 et 578.
59. QUINTYN I., « Herstructureren na het Generatiepact », *Ors.*, 2006, afl. 6, pp. 149-162.
60. ROOSEN L., « La prépension conventionnelle à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1991 », *Ors.*, 1991, pp. 29-38.
61. ROOSEN L., « La prépension conventionnelle dans son dernier état », *Ors.*, 1993, pp. 38, 42 et 47.
62. ROOSEN-BLANCHARD L., *Prépension conventionnelle*, Bruxelles, Kluwer, 2000, pp. 209-230.
63. VANDENBERGHE V., « Peut-on se passer des préretraites et dispenses de recherche d'emploi pour les chômeurs âgés ? », *Refl. Persp. Écon.*, 2010/4 Tome XLIX, pp. 107-111.

64. VAN GEEL C., « Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage : leeftijds- en loopbaanvereiste verduidelijkt », *VZW info*, 2012, afl. 17, pp. 4-5.
65. VAN TILBORG K., « Aperçu des nouvelles mesures socio-économiques », *Bilan*, 2011, p. 7.
66. VAN TILBORG K., « Qu'entend-on par «disponibilité adaptée» sur le marché de l'emploi ? », *Bilan*, 2015, pp. 5-6.
67. VAN TILBORG K., « Prépension (RCC) version 2015 : ce qui a changé », *Bilan*, 2015, pp. 1-3.
68. VENDRAMIN P. et VALENDUC G., « Le vieillissement au travail », *C.H. CRISP*, 2013/20, n°2185, pp. 7-8.
69. VERBRUGGE F., « Le prépensionné et l'exercice d'une activité professionnelle », *Ors.*, 1999, p. 246.
70. VERHELST I. et WITTERS A., « Het generatiepact en de voornaamste eindeloopbaanregelingen van werknemers », *Or.*, 2006, afl. 5, pp. 108-118.
71. VERHELST I., « Het nieuwe parafiscale regime voor brugpensioenen en "pseudobrugpensioenen" », *Or.*, 2010, afl. 5, pp. 125-139.
72. VERWILGHEN M. et WANTIEZ C., *Initiation au droit social*, Bruxelles, Larcier, 2015, pp. 158-159.
73. WALKER A., « Le vieillissement actif : historique, potentialités et obstacles », *R.B.S.S.*, 2012, liv. 3, p. 488.
74. WANTIEZ C. et RASNEUR A., *Introduction au droit social*, 7<sup>ème</sup> éd., Bruxelles, Larcier, 2007, pp. 155-156.
75. WELLEMANS N., *Régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, Limal, Anthemis, 2014, pp. 12-195.
76. WELLEMANS N., *Le régime de chômage avec complément d'entreprise : Auparavant prépension*, Limal, Anthemis, 2016, pp. 1-168.
77. WINTGENS S., « Le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ou la « prépension » nouvelle génération », in *Le droit social en chantier(s)* (sous la dir. de E. PLASSCHAERT et O. RIJCKAERT), coll. de la Conférence du Jeune Barreau de Bruxelles, Bruxelles, Larcier, 2012, pp. 199-225.
78. X., « Brugpensioen », *N.J.W.*, 2012, n°256, pp. 94-95.

## **Divers**

### Accord gouvernemental

1. Accord de gouvernement du 9 octobre 2014, p. 13 ([www.premier.be/sites/default/files/articles/Accord de Gouvernement - Regeerakkoord.pdf](http://www.premier.be/sites/default/files/articles/Accord%20de%20Gouvernement%20-%20Regeerakkoord.pdf), consulté le 3 août 2016).

### Déclaration ministérielle

1. Déclaration de politique générale du Premier ministre Verhofstadt à la Chambre. Cf. Chambre, *Compte rendu intégral*, CRIV 51 PLEN 085, 12 octobre 2004.

### Sites internet

1. <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=743#AutoAncher3>, consulté le 15 février 2016.
2. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=fr>, consulté le 14 juillet 2016.
3. <http://www.cnt-nar.be/Cct-liste.htm>, consulté le 4 juillet 2016.
4. <http://www.cnt-nar.be/Accord-interpr.htm>, consulté le 4 juillet 2016.

### Communiqués de presse

1. FGTB, « Priorités de la FGTB, de la CSC et de la CGSLB pour la prochaine majorité fédérale », Communiqué de presse, 15 juin 2014.
2. FGTB, CSC et CGSLB, « Déclaration du front commun syndical POUR une politique en faveur de la justice sociale », Communiqué de presse, 15 juin 2014.
3. FGTB, « Fin de carrières : des pensions (encore) plus basses et une carrière (encore) plus longue », Communiqué de presse, 29 août 2014.
4. FGTB, « Déclaration du front commun syndical POUR une politique en faveur de la justice sociale », Communiqué de presse, 11 septembre 2014
5. FGTB, CSC et CGSLB, « Un gouvernement sourd pour les travailleurs et les bénéficiaires d'allocations sociales, mais généreux pour les employeurs et les nantis », Communiqué de presse, 15 octobre 2014.
6. FGTB, « Pas de main tendue, mais une véritable gifle en pleine figure », Communiqué de presse, 20 novembre 2014.
7. FGTB, « Comité de gestion de l'ONEM : les employeurs choyés », Communiqué de presse, 4 décembre 2014.
8. CGSLB, « Comité de gestion de l'ONEM : Les employeurs sont choyés par un accord de gouvernement déséquilibré. Les travailleurs jeunes et âgés deviennent les dindons de la farce », Communiqué de presse, 4 décembre 2014.
9. CSC, « Réaction de la CSC aux modifications du gouvernement », Communiqué de presse, 10 mars 2015.
10. CGSLB, « La CGSLB rejette les modifications voulues par le gouvernement ! », Communiqué de presse, 11 mars 2015.
11. FGTB, « Disponibilité adaptée : un monstre. Aucun respect ! », Communiqué de presse, 18 juin 2015.
12. FGTB, « La CSC, la FGTB et la CGSLB rejettent les propositions du gouvernement concernant la disponibilité », Communiqué de presse, 9 juillet 2015.
13. CGSLB, « La CSC, la FGTB et la CGSLB rejettent les propositions du gouvernement concernant la disponibilité », Communiqué de presse, 10 juillet 2015.
14. CSC, « Trop de questions demeurent sans réponse », Communiqué de presse, 10 juillet 2015.

### Articles de presse

1. « Pré pensions: «Finalement, c'est le gouvernement qui décide», déplore Goblet (FGTB) », *Le Soir*, 9 mars 2015.
2. « Pré pensions: la FGTB rejette les amendements et va passer à l'action », *RTBF (Belga News)*, 9 mars 2015 ([https://www.rtb.be/info/economie/detail\\_prepensions-la-fgtb-rejette-les-amendements-et-va-passer-a-l-action?id=8926735](https://www.rtb.be/info/economie/detail_prepensions-la-fgtb-rejette-les-amendements-et-va-passer-a-l-action?id=8926735), consulté le 4 août 2016).

Place Montesquieu, 2 bte L2.07.01, 1348 Louvain-la-Neuve, Belgique [www.uclouvain.be/drt](http://www.uclouvain.be/drt)

