



FGTB

Ensemble, on est plus forts

***Fin de carrière :
vos droits***

Fin de carrière : vos droits

Montants

Tous les montants sont d'application au moment de la publication (octobre 2017) et exprimés en euros.

Hommes-femmes

Toutes les références à des personnes ou fonctions (par ex. travailleur) concernent bien sûr autant les femmes que les hommes.

NL-FR

Deze brochure is ook beschikbaar in het Nederlands. www.abvv.be

Table des matières

	Avant-propos	5
■ 1.	Dans le dédale des fins de carrière	6
	1.1 Chômeurs âgés sans complément d'ancienneté	6
	1.2 Chômeur âgé avec complément d'ancienneté	8
■ 2.	Chômage avec complément d'entreprise	10
■ 3.	Le crédit-temps dit « emploi de fin de carrière »	14
■ 4.	La pension	16

Avant-propos

Cette brochure succincte vise à vous informer de vos droits à la fin de votre carrière en vous donnant un aperçu des différentes situations.

- À quoi avez-vous droit en tant que chômeur âgé ? À combien s'élève votre allocation ? Avez-vous droit à un complément d'ancienneté ?
- Quand le RCC (la prépension) peut-il être octroyé ? Quelles sont les conditions en matière d'âge et d'ancienneté ? Quand pouvez-vous prendre votre pension ?
- Comment pouvez-vous, en tant que travailleur âgé, réduire votre temps de travail en recourant au crédit-temps ? Quelles sont les règles pour un emploi de fin de carrière ?
- Quand pouvez-vous prendre votre pension ou votre pension anticipée ?

La législation en la matière est compliquée. Vu le caractère succinct de cette brochure, nous nous limitons aux règles de base. Si vous avez d'autres questions ou si vous souhaitez obtenir plus d'informations, n'hésitez pas à consulter votre syndicat. Vous trouverez nos coordonnées sur www.fgtb.be/contacts.

Robert Vertenueil
Secrétaire Général

Rudy De Leeuw
Président

1 Dans le dédale des fins de carrière

1.1 Chômeurs âgés sans complément d'ancienneté

Les allocations de chômage sont dégressives. Leur montant diminue avec le temps pour arriver à un forfait différent selon le statut.

On distingue trois périodes d'indemnisation. La première, la même pour tous, commence le premier jour de chômage indemnisé jusqu'au 12^e mois inclus. La seconde période commence le 13^e mois et varie à partir du 15^e mois en fonction du passé professionnel à raison de 2 mois supplémentaires par année de travail. La 3^e période commence donc après la seconde période, c'est-à-dire qu'elle peut commencer dès le 15^e mois (passé professionnel insuffisant) ou ne commencer qu'après le 49^e mois de chômage si on a un long passé professionnel.

Allocations de chômage (montants en euros)

Périodes de chômage	Cohabitant avec charge de famille	Isolé	Cohabitant
3 premiers mois	65% avec plafonds salarial de 2619,09€ bruts pour les demandes d'allocations à partir du 01/09/2017, soit maximum 1702,48€/mois	65% avec plafond salarial de 2619,09€ bruts pour les demandes d'allocations à partir du 01/09/2017, soit maximum 1702,48€/mois	65% avec plafond salarial de 2619,09€ bruts pour les demandes d'allocations à partir du 1/9/2017, soit maximum 1702,48€/mois
3 mois suivants	60% avec plafond salarial de 2619,09 € bruts, soit maximum 1571,44€/mois	60% avec plafond salarial de 2619,09€ bruts, soit maximum 1571,44€/mois	60% avec plafond salarial de 2619,09€ bruts, soit maximum 1571,44€/mois
6 mois suivants	60% avec plafond salarial de 2441,04€ bruts, soit maximum 1464,58€/mois	60% avec plafond salarial de 2441,04€ bruts, soit maximum 1464,58€/mois	60% avec plafond salarial de 2441,04€ bruts, soit maximum 1464,58€/mois
Plus de 12 mois de chômage			
A partir du 13e mois jusqu'au 14e mois inclus	60% avec plafond salarial de 2281,09€ bruts, soit maximum 1368,64€/mois	55% avec plafond salarial de 2231,29€ bruts, soit maximum 1227,20€/mois	40% avec plafond salarial de 2281,09€ bruts soit maximum : 912,34€/mois
Du 15e au 24e mois de chômage, en fonction du nombre d'années de carrière à raison de 2 mois supplémentaires par année de travail	60 % avec plafond salarial de 2281,09€ bruts soit maximum 1368,64€/mois	55 % avec plafond salarial de 2231,29€ bruts, soit maximum 1227,20€/mois	40 % avec plafond salarial de 2281,09€ bruts, soit maximum : 912,34€/mois
Du 25e au 30e mois de chômage	Maximum 1335,88€/mois	Maximum 1184,04€/mois	Maximum 836,68€/mois
Du 31e au 36e mois de chômage	Maximum 1302,86€/mois	Maximum : 1140,88€/mois	Maximum : 761,02€/mois. Minimum : 675,96€/mois. A partir du 31ème mois, le montant peut être augmenté si le partenaire est également au chômage et ne perçoit pas plus de 912,34€ bruts par mois. Dans ce cas, le montant minimum est augmenté jusqu'à 726,44€/mois.
Du 37e au 42e mois de chômage	Maximum 1270,10€/mois	Maximum : 1097,98€/mois	Maximum : 685,62€/mois
Du 43e au 48e mois de chômage	Maximum 1246,44€/mois	Maximum : 1054,82€/mois	Maximum : 609,96€/mois
A partir du 49e mois de chômage	Maximum : 1246,44€/mois. Ce montant correspond également au montant minimum octroyé après épuisement du nombre de mois	Maximum : 1031,94€/mois. Ce montant correspond également au montant minimum octroyé après épuisement du nombre de mois	Maximum : 539,76€/mois. Ce montant correspond également au montant minimum qui est toujours octroyé après épuisement du nombre de mois, sauf si le partenaire est également au chômage et ne perçoit que maximum 912,34€ bruts par mois. Dans ce cas, ce montant minimum est majoré jusqu'à 726,44€/mois.

1.2 Chômeur âgé avec complément d'ancienneté

Le complément d'ancienneté était octroyé après un an de chômage aux chômeurs âgés de plus de 50 ans comptant 20 ans de carrière. Il a été supprimé à partir du 01.01.2015 pour les nouveaux chômeurs.

Exceptions :

- ▶ Si vous bénéficiiez du complément au cours de l'année 2014 ;
- ▶ Si vous avez été licencié au 30.06.2015 au plus tard dans le cadre d'un licenciement collectif annoncé dans la période allant du 01.10.2012 au 30.11.2014 inclus et que vous aviez au moins 50 ans à la date du licenciement et au moins 20 ans de carrière, vous recevez le complément après 1 an de chômage complet à partir de votre 55^{ème} anniversaire ;
- ▶ Si vous avez été licencié dans le cadre d'un licenciement collectif annoncé après le 30.11.2014 et que vous aviez 56 ans et au moins 20 ans de carrière lors de la première demande d'allocation après le licenciement collectif, vous recevez alors le complément après 1 an de chômage complet à partir de votre 58^{ème} anniversaire (valable en 2017) ;
- ▶ Si vous :
 - justifiez une carrière longue (35 ans), ou
 - avez été déclaré en incapacité dans la construction, ou
 - avez travaillé dans un métier lourd pendant 5 des 10 dernières années ou 7 des 15 dernières années (travail de nuit, travail en équipes ou services interrompus), ou
 - avez presté 20 années de travail de nuit sur toute votre carrière.Vous bénéficiez du complément après un an de chômage à condition d'avoir une carrière de 20 ans et l'âge de 58 ans (valable pour 2017; 60 ans en 2018).

Allocations de chômage (montants en euros)

Âge	Cohabitant avec charge de famille	Isolé	Cohabitant
55-57	min. 1306,24/mois; max. 1495/mois	min. 1184,04/mois; max. 1368,64/mois	min. 965,38/mois; max. 1140,62/mois
58-64			min. 1061,06/mois; max. 1254,50/mois

2 Chômage avec complément d'entreprise (RCC ex prépension)

Quand une entreprise licencie ses travailleurs âgés, le Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC, ex-prépension) est une meilleure solution que le chômage tout court. Mais les conditions d'accès pour y avoir droit ont été durcies. A quel âge peut-on espérer une prépension si le chômage vous tombe dessus ?

A partir de quel âge a-t-on accès au RCC ?

Âge	Conditions
55	Pour les entreprises reconnues en restructuration ou en difficultés pour autant que la date de demande de reconnaissance soit avant 1 novembre 2016, et que la période de reconnaissance débute en 2017.
56	Pour les entreprises reconnues en restructuration ou en difficultés en 2017-2018 pour autant qu'une CCT d'entreprise le prévoit.
58 en 2017 59 en 2018	Avec : • 35 ans de carrière dont 5 sur les 10 dernières années ou 7 les 15 dernières années dans un métier lourd c.à.d. travail en équipes alternantes, services interrompus, travail de nuit • 35 ans de carrière pour raisons médicales + attestation FAT/FMP (CCT 114) • 33 ans de carrière dans un travail de nuit pendant 20 ans ou • 33 ans de carrière (dont 5 sur les 10 dernières années, soit 7 les 15 dernières années) dans un métier lourd c.à.d. travail en équipes alternantes, services interrompus, travail de nuit. ou • 33 ans de carrière dans un métier de la construction + attestation du médecin du travail • 40 ans de carrière
60	Période transitoire : ■ Sur base de la CCT 17 : si licenciement avant 1/1/2015 + les 60 ans sont atteints à la fin du contrat de travail et au plus tard au 31/12/2016 (sauf si le préavis légal dépasse le 31 décembre 2016). Les conditions de carrière sont de 40 années de passé professionnel pour les hommes; 31 années de passé professionnel pour les femmes en 2015, 32 jaar in 2016, 33 in 2017, 34 in 2018,... L'application du cliquet est possible si les conditions d'âge et de carrière ont été atteintes au plus tard le 31.12.2014. Exemple : 60 ans et 28 ans de carrière (femme) atteints en 2014 => elle peut prendre son RCC en 2017 (lorsque l'ancienneté requise devient 33a) aux conditions de 2014 (28 ans de carrière). ■ Sur base d'une CCT sectorielle ou entreprise prévoyant l'âge de 60 ans si CCT déposée avant le 1er juillet 2015 et valable jusqu'au 31 décembre 2017 maximum. Le cliquet est possible. ■ Si le licenciement a lieu pendant la validité de la CCT : il faut avoir 60 ans à la fin du contrat de travail et pendant la validité de la CCT + 40 années de passé professionnel pour les hommes; 33ans en 2017 pour les femmes, 34 ans en 2018,... au plus tard à la fin du contrat. L'application du cliquet est possible si on atteint l'âge et ancienneté pendant validité de la CCT. Dans ce cas le licenciement est possible après la durée de validité
62	• 40 années de passé professionnel pour les hommes • 33 années de passé professionnel pour les femmes en 2017, 34 in 2018,... jusqu'à 40 en 2024.

Quand atteint-on l'âge requis?

On doit atteindre l'âge requis au plus tard au moment de la fin du contrat de travail :

- soit le dernier jour du préavis,
- soit le jour de la rupture du contrat avec paiement d'une indemnité de rupture.

L'âge requis doit être atteint pendant la validité de la CCT¹ sur laquelle on se base pour prendre la prépension.

En pratique :

- ▶ Si votre délai de préavis **dépasse la période de validité de la C.C.T. applicable**, vous devez atteindre l'âge requis dans la période de validité de cette C.C.T.;
- ▶ Si votre délai de préavis **se termine dans la période de validité de la C.C.T. applicable**, vous devez atteindre l'âge requis au plus tard à la fin du délai de préavis;
- ▶ Si votre contrat de travail a été rompu moyennant le paiement d'une indemnité de rupture, vous devez atteindre l'âge requis au plus tard le jour de la rupture du contrat.

Exception pour les prépensions dans le cadre d'une reconnaissance d'entreprise en restructuration ou difficulté : les préavis doivent se terminer pendant la durée de validité de la CCT.

Exception pour les prépensions dans le cadre d'un licenciement collectif : on doit avoir atteint l'âge au moment de l'annonce de l'intention d'un licenciement collectif.

Quand a-t-on atteint l'ancienneté requise?

Au moment de la fin du contrat, donc soit le dernier jour presté du préavis, soit le jour de la rupture du contrat.

Doit-on resté disponible ?

En tant que prépensionné, vous n'êtes pas automatiquement dispensé de chercher du travail. Contactez votre bureau FGTB pour obtenir plus de renseignements à ce sujet.

Quand le prépensionné devient-il pensionné?

Aujourd'hui, les prépensionnés sont obligés de prendre leur pension à 65 ans (pas plus tôt). A partir de 2019, les prépensionnés pourront peut-être prendre leur retraite anticipée. Cette mesure a été décidée mais n'a pas encore été publiée au Moniteur belge.

Les années de prépension comptent-elles dans le calcul de la pension?

Dans le régime général (RCC à 62 ans ou 60 ans dans un régime transitoire) et dans le régime carrière longue (en 2017 : 58 ans/40 ans de carrière, en 2018 : 59 ans/40 de carrière):

- si licenciement avant le 20 octobre 2016: assimilation complète sur la base du dernier salaire ;
- si licenciement à partir du 20 octobre 2016: assimilation sur la base du droit minimum (23.841,73 € sur une base annuelle , soit 1.987 € sur une base mensuelle).

Perte de pension en € par mois en RCC

Perte de pension mensuelle en euros par année de prépension, si vous travaillez à temps plein et que votre pension est calculée sur la base du droit minimum plutôt que sur le salaire réel	
Salaire mensuel brut	Temps plein
2000 €	4,4 €
3000 €	19,9 €
4000 €	34,2 €

Cette limitation s'applique uniquement aux RCC ayant pris cours à partir de 2017 et aux pensions prenant cours à partir de 2019. Les personnes déjà en prépension ou en RCC avant 2017 ne sont pas visées.

Important !

Les travailleurs en prépension ou en RCC spécifique (métiers lourds, restructuration, entreprise en difficultés, prépension pour raisons médicales) bénéficient des droits de pension complets. Donc, si possible: négociez de préférence ce régime.

3 Le crédit-temps dit «emploi de fin de carrière»

Le crédit-temps dit « emploi de fin de carrière » permet aux travailleurs âgés de réduire leur temps de travail de 1/5e temps ou de 1/2 temps sans limitation de temps (c'est-dire jusqu'à la [pré]pension) et contre une indemnité de l'ONEm. Ce dispositif a aussi été restreint par le gouvernement Michel. Sauf dérogations, il n'est plus accessible (avec indemnité) qu'à partir de 60 ans.

A 55 ans

Les allocations pour les emplois de fin de carrière pour les travailleurs de 55 à 60 ans ont été supprimées au 1 janvier 2015.

Le droit à une diminution non-payée de la carrière continue (provisoirement) à exister mais ce point fait partie des discussions en cours entre les interlocuteurs sociaux.

Pour 2017-2018 : la CCT-cadre 127 garantit aux travailleurs à partir de 55 ans le droit à une réduction du temps de travail indemnisée de 1/5ème ou 1/2 dans les cas suivants :

- les métiers lourds et carrières longues (35 ans de carrière, CCT sectorielle nécessaire)
- les entreprises reconnues comme étant en restructuration ou en difficultés

A 60 ans

L'emploi de fin de carrière reste ouvert aux travailleurs à partir de 60 ans qui comptent :

- 25 années de carrière active
- 2 années d'ancienneté chez le même employeur (ou moins en accord avec l'employeur)

Conditions		Allocation/mois	
		Cohabitant	Isolé
Semaine de 4 jours	Avoir travaillé à temps plein les 24 derniers mois	231,51 € bruts	279,38 € bruts
		150,49 € nets	181,6 € / 231,47 €* nets
Mi-temps	Avoir travaillé au moins à 3/4 temps les 24 derniers mois	498,41 € bruts	
		323,97 € nets	412,94 € nets

* Famille monoparentale

Assimilations

Le même préalable s'applique ici aussi: il ne peut être question d'assimilation pour la pension que si vous avez touché une allocation. Cela signifie donc que le crédit-temps à partir de 50 ans et le crédit-temps à partir de 55 ans sans allocation ne génèrent pas de droits de pension.

Le crédit-temps à partir de 55 ans avec allocation donne droit à une assimilation complète sur la base du salaire complet.

Toutefois, il n'en va pas de même pour le crédit-temps de fin de carrière à 55 ans après 35 ans de carrière ! Ici, l'assimilation se fait sur la base du droit minimum (une sorte de salaire minimum, 23.841,73 euros sur base annuelle) et pas sur la base du dernier salaire.

Pour le **crédit-temps à partir de l'âge de 60 ans**, les premiers 312 jours (1 an) sont pris en compte comme si vous aviez continué à travailler à temps plein. La pension est calculée sur la base du salaire. Les jours suivants sont calculés sur la base du droit minimum (une sorte de salaire minimum).

Concrètement, cela signifie que lorsque vous prenez un crédit-temps de 1/5^{ème}, vos droits de pension ne diminuent pas pendant maximum cinq ans (travailler un jour de moins par semaine pendant cinq ans = 312 jours). Si vous prenez un crédit-temps à mi-temps, vous aurez une assimilation complète pendant les deux premières années. Les jours de crédit-temps que vous prenez par la suite seront pris en compte sur la base du droit minimum. En appliquant le droit minimum, la perte financière est évidemment plus importante à mesure que le salaire est plus élevé (plus votre salaire est élevé, plus vous perdez) et la fraction de la prise de crédit-temps est plus grande (un crédit-temps 1/5^{ème} a moins d'impact que crédit-temps à mi-temps).

4 La pension

La pension anticipée

La pension anticipée n'est possible que si on peut se prévaloir d'un certain nombre d'années de carrière (avec au moins 104 jours de travail ou assimilés). Les conditions d'accès seront encore durcies d'ici 2019.

Les actifs, chômeurs et invalides peuvent choisir l'âge de la pension à condition d'avoir suffisamment d'années de carrière.

Les prépensionnés doivent attendre jusqu'à 65 ans. Cette condition pourrait être supprimée bientôt.

Année	Âge	Carrière	Exceptions
2017	62,5 ans	41 ans	60 ans, si 43 ans de carrière 61 ans, si 42 ans de carrière
2018	63 ans	41 ans	60 ans, si 43 ans de carrière 61 ans, si 42 ans de carrière
à partir de 2019	63 ans	42 ans	60 ans, si 44 ans de carrière 61 ans, si 43 ans de carrière

La pension légale de retraite

Ce à quoi vous avez toujours droit

65 ans	Jusqu'en 2024 inclus
66 ans	A partir de 2025
67 ans	A partir de 2030



Pour plus d'infos :

FGTB

Rue Haute 42 | 1000 Bruxelles

Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29

infos@fgtb.be | www.fgtb.be



syndicatFGTB

Toute reprise ou reproduction totale ou partielle du texte de cette brochure n'est autorisée que moyennant mention explicite des sources.
Editeur responsable: Rudy De Leeuw © octobre 2017

Deze brochure is ook beschikbaar in het Nederlands
www.abvv.be/brochures

D/2017/1262/11