



La réforme du régime des prépensions : le chômage avec complément d'entreprise

Didier PIRONET, avocat

En Belgique, le taux d'emploi des travailleurs âgés est relativement faible par rapport à d'autres pays européens. De nombreux travailleurs optent pour la prépension, quittant ainsi le marché de l'emploi. Cela coûte cher à l'État belge et est de nature à mettre en péril le système des pensions financé en majeure partie par la population active. Dans le contexte actuel, le gouvernement a donc modifié, à partir du 1^{er} janvier 2012, le régime des prépensions, rendant son accès plus difficile.

Les revenus d'un prépensionné se composent de deux éléments : une allocation de chômage à charge de l'ONEm (plafonnée au 1^{er} février 2012 à 1.223,56 € par mois) et une indemnité complémentaire de prépension à charge, en principe, du dernier employeur.

Afin de coller au mieux à la réalité, le législateur a abandonné le concept de «prépension» pour le remplacer par celui de «chômage avec complément d'entreprise» (ci-après CCE).

Outre ce changement de dénomination, le législateur a également modifié les conditions d'âge et de carrière professionnelle devant être remplies pour accéder à la «prépension».

Avant d'examiner ces modifications, il convient de préciser que ces nouvelles conditions ne seront d'application immédiate qu'aux conventions collectives conclues pour la première fois après le 31 décembre 2011 (ci-après nouvelles CCT).

Pour les conventions collectives conclues et déposées avant le 1^{er} janvier 2012, ainsi que celles conclues après le 31 décembre 2011 mais qui constituent une prolongation ininterrompue d'une convention collective conclue et déposée avant le 31 décembre 2011, le législateur a prévu une augmentation progressive des conditions d'accès (ci-après anciennes CCT).

1° Régime général

Tout travailleur salarié peut accéder au CCE à partir de l'âge de 60 ans pour autant qu'il puisse justifier, au moment de la fin du contrat de travail, de 40 ans de carrière professionnelle en tant que salarié (au lieu de 30 ans précédemment).

Lorsqu'une ancienne CCT est d'application, la condition de carrière évolue progressivement comme suit :

Hommes		Femmes	
<i>A partir du</i>	<i>Carrière minimum</i>	<i>A partir du</i>	<i>Carrière minimum</i>
1 ^{er} janvier 2012	35 ans	1 ^{er} janvier 2012	28 ans
1 ^{er} janvier 2015	40 ans	1 ^{er} janvier 2015	31 ans
		1 ^{er} janvier 2016	32 ans
		1 ^{er} janvier 2017	33 ans
		1 ^{er} janvier 2018	34 ans
		1 ^{er} janvier 2019	35 ans
		1 ^{er} janvier 2020	36 ans
		1 ^{er} janvier 2021	37 ans
		1 ^{er} janvier 2022	38 ans
		1 ^{er} janvier 2023	39 ans
		1 ^{er} janvier 2024	40 ans

2° Travailleurs ayant une longue carrière

Jusqu'au 31 décembre 2011, il était possible pour les travailleurs âgés de 58 ans d'accéder à la prépension lorsqu'ils avaient déjà une longue carrière à leur actif, soit une carrière de 37 ans pour les hommes et une carrière de 33 ans pour les femmes.

À partir du 1^{er} janvier 2012, les conditions d'âge et de carrière sont relevées.

Ainsi, en ce qui concerne les nouvelles CCT, la condition d'âge est à présent de 60 ans. Pour ce qui est de la durée de la carrière, elle doit être à présent de 40 ans pour les hommes, tandis qu'elle doit être, pour les femmes, de 35 ans jusqu'au 31 décembre 2013, de 38 ans jusqu'au 31 décembre 2014 et de 40 ans à partir du 1^{er} janvier 2015.

Pour les anciennes CCT, la condition d'âge est maintenue à 58 ans jusqu'au 31 décembre 2014, pour passer ensuite à 60 ans. La condition de carrière professionnelle évolue comme suit :

Hommes		Femmes	
<i>À partir du</i>	<i>Carrière</i>	<i>À partir du</i>	<i>Carrière</i>
1 ^{er} janvier 2012	38 ans	1 ^{er} janvier 2012	35 ans
1 ^{er} janvier 2015	40 ans	1 ^{er} janvier 2014	38 ans
		1 ^{er} janvier 2016	39 ans
		1 ^{er} janvier 2017	40 ans

3° Travailleurs ayant exercé un métier lourd

Tout travailleur salarié, ayant exercé un métier lourd 5 ans durant les 10 années qui précèdent la fin du contrat de travail ou 7 ans durant les 15 dernières années de travail, pouvait accéder plus rapidement à la prépension.

À partir du 1^{er} janvier 2012, en cas de nouvelles CCT, l'âge minimal pour accéder à la CCE passe à 60 ans au lieu de 58 ans. Pour ce qui est de la durée de la carrière, elle doit être à présent de 40 ans

pour les hommes, tandis qu'elle doit être, pour les femmes, de 35 ans jusqu'au 31 décembre 2013, de 37 ans jusqu'au 31 décembre 2014 et de 40 ans à partir du 1^{er} janvier 2015.

Pour les anciennes CCT, la condition d'âge est maintenue à 58 ans jusqu'au 31 décembre 2014, pour passer ensuite à 60 ans. La condition de carrière professionnelle évolue comme suit :

Hommes		Femmes	
<i>À partir du</i>	<i>Carrière</i>	<i>À partir du</i>	<i>Carrière</i>
1 ^{er} janvier 2012	35 ans	1 ^{er} janvier 2012	35 ans
1 ^{er} janvier 2015	40 ans	1 ^{er} janvier 2015	38 ans
		1 ^{er} janvier 2016	39 ans
		1 ^{er} janvier 2017	40 ans

4° Travailleurs des entreprises en difficulté ou des entreprises en restructuration

Toute entreprise peut introduire une demande auprès du ministre de l'Emploi afin de se voir reconnaître comme entreprise en difficulté ou en restructuration au sens de la législation sur le CCE.

Dans sa décision de reconnaissance, le ministre pouvait auparavant abaisser l'âge minimum pour accéder à la prépension jusqu'à 50 ans.

À présent, pour les entreprises en difficulté dont la période de reconnaissance commence après le 31 décembre 2011, l'âge minimum pour accéder à la prépension est fixé à 52 ans. Il augmentera ensuite de 6 mois tous les ans, pour atteindre 55 ans en 2018.

Pour les entreprises en restructuration, l'âge minimum est augmenté à 55 ans si le début de la période de reconnaissance est postérieur au 31 décembre 2012.

De manière plus anecdotique, le législateur a supprimé, à partir du 1^{er} janvier 2012, la possibilité de recourir à la prépension à mi-temps, sauf pour les travailleurs ayant conclu un accord à cet égard avec leur employeur avant le 28 novembre 2011 et dont la prépension à mi-temps doit commencer avant le 1^{er} avril 2012. Les prépensions à mi-temps en cours au 1^{er} janvier 2012 ne sont toutefois pas touchées par cette suppression.

Les modifications exposées ci-dessus constituent le premier train de mesures prises par le législateur. Le deuxième train est actuellement en marche. En effet, le Conseil des ministres a adopté le 27 janvier dernier un avant-projet de loi-programme prévoyant notamment une modification des cotisations sociales patronales dues en cas de CCE. Ainsi, il est prévu que, pour tous les CCE débutant après le 31 mars 2012, le pourcentage des cotisations patronales sera doublé. Pour les autres CCE, ce pourcentage sera augmenté de 15 % à partir du 1^{er} avril 2012.

Il convient donc de rester attentif aux différentes mesures que le législateur va adopter dans un avenir proche.