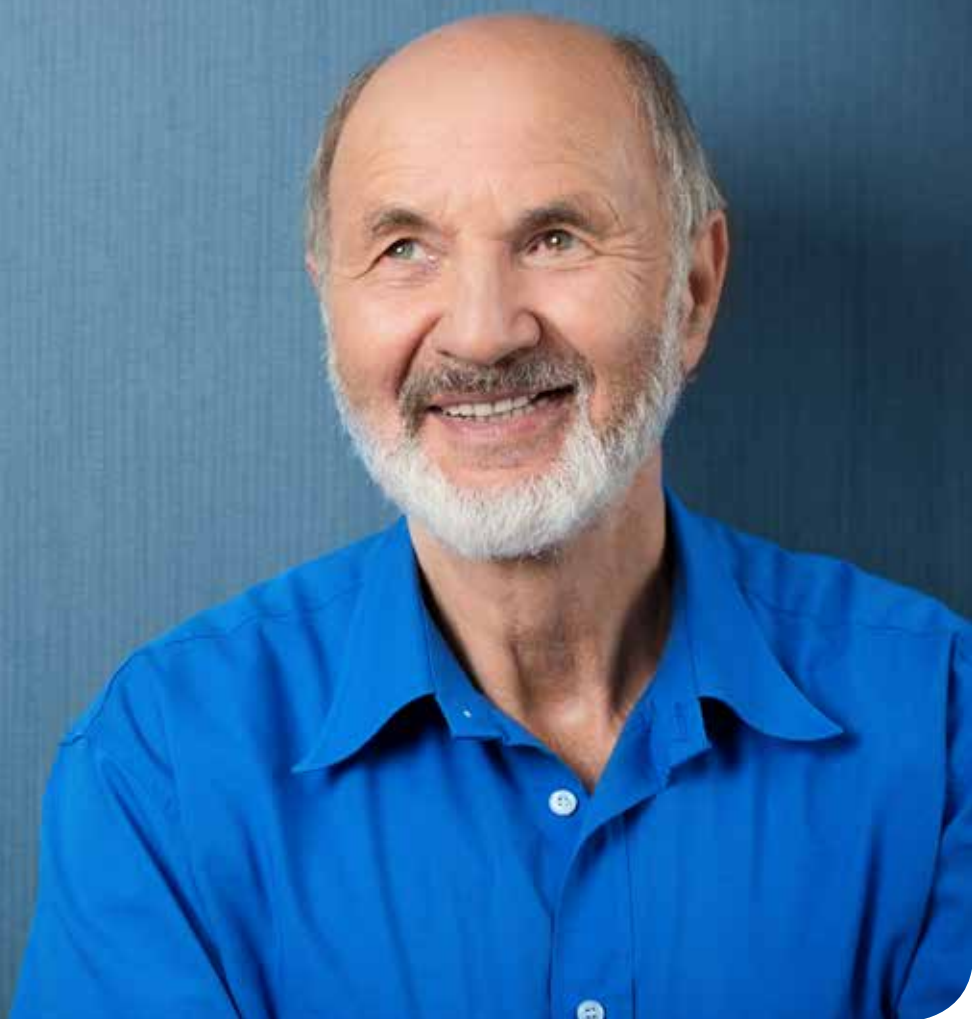


Le régime du chômage avec complément d'entreprise (anciennement dénommé « prépension »)



Votre Liberté Votre Voix



Le régime du **chômage avec complément d'entreprise** (anciennement dénommé « prépension »)

Votre Liberté Votre Voix



TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION AU MÉCANISME DU RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE, FORME DE DÉPART ANTICIPÉ À LA RETRAITE	7
2. TEXTES DE RÉFÉRENCE EN MATIÈRE DE RCC	8
3. LA RÉFORME DU GOUVERNEMENT MICHEL ET LA NOUVELLE LOGIQUE EN MATIÈRE DE RCC	9
4. TRAVAILLEURS CONCERNÉS	12
4.1 Travailleurs soumis à l'AR du 3 mai 2007	12
4.2 Cas spécifique des travailleurs migrants et frontaliers	12
5. LES CONDITIONS D'ACCÈS AU RÉGIME DU CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE	13
5.1 Le licenciement du travailleur	13
5.1.1 Le licenciement doit émaner de l'employeur	13
5.1.2 Quid du travailleur qui demanderait à être licencié pour bénéficier du statut de CCE ?	14
5.1.3 Procédure de licenciement : concertation et entretien avec le travailleur	14
5.1.4 Notification du préavis ou versement d'une indemnité	15
5.1.5 Moment où les conditions d'âge et de carrière doivent être atteintes	15
5.1.6 La condition de l'âge et le mécanisme du cliquet	15
5.1.7 Cas d'une entreprise en difficulté ou en restructuration	17
5.2 L'existence d'une convention collective de travail	17
5.3 Les conditions d'âge et de carrière professionnelle	17
5.3.1 En ce qui concerne l'âge	17
1. Le régime général à 62 ans et plus et les régimes dérogatoires à 60 ans	17
2. Les régimes dérogatoires	20
1ère dérogation : 58 ans minimum et plus :	20
a) RCC 58 ans au bénéfice de certains travailleurs pouvant justifier de 33 années de carrière professionnelle	20
b) Au bénéfice de certains travailleurs pouvant justifier de 35 ans de passé professionnel dont une partie dans un métier lourd	23
c) Pour les travailleurs justifiant de 40 années de carrière (carrière très longue)	23
d) RCC 58/35 pour les travailleurs moins valides	24
2ème dérogation : 55 ans pour les entreprises en difficulté ou en restructuration	27
Tableau récapitulatif des différentes formes à partir du 1er janvier 2015	30
5.3.2 En ce qui concerne la condition de carrière professionnelle	31
5.3.3 Les régimes de RCC qui n'existent plus	34
5.4 Le bénéfice des allocations de chômage	35
6. LE REMPLACEMENT DU TRAVAILLEUR CHÔMEUR AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE	36
6.1 Le principe : L'employeur doit remplacer le travailleur qui devient chômeur avec complément d'entreprise	36
6.2 Les modalités du remplacement	36
6.3 La qualité du remplaçant	37
6.4 Preuve du remplacement	38
6.5 Délai et durée du remplacement	38
6.6 Sanctions	38
6.7 Dispenses à l'obligation de remplacement	39

7.	LES ENTREPRISES EN DIFFICULTÉ ET EN RESTRUCTURATION	40
7.1	Notions d'entreprise en difficulté et d'entreprise en restructuration	40
7.1.1	Entreprise en difficulté	40
7.1.2	Entreprise en restructuration	40
7.2	Procédure de reconnaissance	41
7.2.1	Une convention collective ou un accord collectif	42
7.2.2	Les documents spécifiques à chaque critère	42
7.2.3	Les documents nécessaires en toute hypothèse	42
7.3	Décision	43
7.4	Dispositions particulières dérogatoires	43
7.4.1	Pas d'obligation de remplacement	44
7.4.2	Possibilité de dérogation quant à l'âge	44
7.4.3	Possibilité de notifier des préavis réduits	45
7.4.4	Dérogation quant au passé professionnel	46
8.	LE DROIT AU CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE DANS LE CADRE DE LA GESTION ACTIVE DES RESTRUCTURATIONS	47
8.1	Préambule	47
8.2	Le principe	47
8.3	Employeurs et travailleurs visés par la cellule pour l'emploi	48
8.3.1	Conditions relatives à l'employeur	48
8.3.2	Conditions relatives au travailleur	48
8.4	A partir de quel moment le travailleur est concerné par les règles du chômage avec complément d'entreprise dans le cadre de la « gestion active des restructurations » ?	49
8.5	Conditions pour avoir droit au chômage avec complément d'entreprise dans le cadre de la gestion active des restructurations	49
8.6	Certains candidats au chômage avec complément d'entreprise étaient dispensés de s'inscrire dans la cellule	49
8.7	La période couverte par l'indemnité de rupture doit prendre fin pendant la période de reconnaissance	50
8.8	Avantages et obligations résultant de l'inscription à la cellule pour l'emploi	50
8.9	Faculté de s'inscrire à la cellule	51
8.10	Rôle de la cellule pour l'emploi	51
8.11	Durée de la cellule pour l'emploi	51
8.12	L'indemnité de reclassement	52
8.13	Suppression de la réduction de l'indemnité de reclassement des ouvriers en cas de reprise du travail	52
8.14	Procédure avant le licenciement	52
8.15	La rupture du contrat de travail	53
8.16	Droit à une « carte de réduction restructurations »	54
8.17	Diminution des cotisations personnelles du travailleur	54
9.	LES REVENUS DU TRAVAILLEUR CHÔMEUR AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE	55
9.1	Les allocations de chômage et le complément d'entreprise	55
9.1.1	Les allocations de chômage	55
9.1.2	Le complément d'entreprise	55
9.1.3	Durée d'octroi du complément et périodicité du paiement	56
9.1.4	Indexation et réévaluation	56
9.1.5	Débiteur du complément d'entreprise	56
9.1.6	Complément à l'indemnité	56
9.1.7	Cumul de l'indemnité complémentaire et d'autres avantages	56

9.1.8	Le cas particulier des travailleurs qui ont réduit leurs prestations	57
9.1.9	Exemple de calcul	57
9.1.10	Retenues sociales et fiscales	58
10.	LE STATUT DU TRAVAILLEUR CHÔMEUR AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE	59
10.1	Principe	59
10.2	La disponibilité adaptée	59
10.3	L'inscription à la cellule pour l'emploi	63
10.4	L'obligation de résider en Belgique	63
10.5	Les activités du chômeur avec complément d'entreprise	64
10.6	Activités non rémunérées	64
10.6.1	Les activités pour son propre compte	64
10.6.2	Les activités pour le compte de certains tiers	65
10.6.3	Quelles formalités faut-il accomplir ?	65
10.6.4	La décision du directeur du bureau du chômage	66
10.7	Les activités rémunérées	66
10.7.1	Le travail est exercé de façon irrégulière, intermittente ou occasionnelle	67
10.7.2	Exercice régulier d'une activité complémentaire salariée ou indépendante non artistique	67
10.8	La reprise d'une activité professionnelle comme salarié ou indépendant	68
10.9	Aptitude au travail	70
10.10	Incidences sur la pension	70
10.11	Durée du maintien du régime de RCC	71

1. Introduction au mécanisme du régime de chômage avec complément d'entreprise, forme de départ anticipé à la retraite

Le système du régime de chômage avec complément d'entreprise, RCC en abrégé qui a été mis en place en 1974 permet, sous certaines conditions, à un travailleur âgé et licencié de bénéficier, en plus des allocations de chômage et jusqu'à l'âge de sa retraite, d'un complément d'entreprise (ou indemnité complémentaire) à charge de son employeur.

Cela suppose que le travailleur puisse faire valoir un droit au complément d'entreprise sur base d'une CCT interprofessionnelle (CCT 17), sectorielle ou d'entreprise (aspect dit conventionnel du RCC).

Cela suppose également que le travailleur réponde à toutes les conditions nécessaires pour se voir reconnaître le statut de CCE (chômeur avec complément d'entreprise) sur base du volet dit réglementaire du régime du RCC (être licencié, entré dans le champ d'application d'une CCT valable et répondre à des conditions d'âge, d'admissibilité et d'ancienneté).

L'employeur a alors, en principe, l'obligation de remplacer le travailleur qui entre dans le régime du RCC.

2. Textes de référence en matière de RCC

Les textes réglementaires de base sont, notamment, les suivants :

- La CCT numéro 17 du 19 décembre 1974 conclue au sein du Conseil national du travail rendue obligatoire par l'Arrêté royal du 16 janvier 1975. De nombreuses CCT sectorielles et d'entreprise viennent compléter cette CCT 17 ;
- L'Arrêté royal du 7 décembre 1992¹ relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de chômage avec complément d'entreprise conventionnelle ;
- L'Arrêté royal du 3 mai 2007² fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise ;
- L'Arrêté royal du 9 mars 2006³ relatif à la gestion active des restructurations.

Le Pacte de solidarité entre les générations d'octobre 2005 (également appelé Pacte des générations), et l'arrêté royal du 28 décembre 2011 ont chacun rendu l'accès au régime de RCC plus difficile, le but étant de limiter les départs anticipés à la retraite et de relever le taux d'activité des travailleurs âgés.

Le pacte de 2005 a eu pour conséquence l'adoption de l'AR du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations.

Cet arrêté a fixé à partir du 1er janvier 2008 des conditions plus contraignantes pour accéder à la prépension en allongeant les conditions de carrière et en relevant l'âge normal d'accès à la prépension à 60 ans au lieu de 58 ans.

En décembre 2011, de nouvelles mesures restrictives d'accès au RCC ont été adoptées, sous le gouvernement Di Rupo, qui ont abouti à une modification de l'AR du 3 mai 2007. Ces modifications sont entrées en vigueur le 1er janvier 2012.

La dernière réforme a été prise sous l'impulsion du gouvernement Michel I, toujours dans la même philosophie, à savoir augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés en freinant les départs anticipés. Nous verrons que les mesures adoptées ont, non seulement, relevé les âges d'accès au RCC mais ont également eu pour effet d'imposer au chômeur avec complément d'entreprise de devoir être disponible sur le marché du travail.

La présente brochure n'analysera pas le contenu de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 mais bien celui de l'arrêté royal du 3 mai 2007 lequel a fait l'objet, depuis le 1er janvier 2015 de modifications importantes dans le sens d'un relèvement important des conditions d'âge et d'une atteinte importante au statut préférentiel du chômeur avec complément d'entreprise.

1 MB 11 décembre 1992

2 MB 8 juin 2007

3 MB 31 mars 2006

3. La réforme du Gouvernement Michel et la nouvelle logique en matière de RCC

L'accord de gouvernement du 9 octobre 2014 nous rappelait que la moyenne d'âge de départ à la retraite en Belgique est de 59,3 ans et que des mesures doivent être prises en vue de freiner les départs anticipés du marché du travail et d'atteindre une carrière effective de 45 années.

Les âges d'accès au RCC seraient donc relevés de 60 à 62 ans dans le régime de la CCT 17 et de 56 à 58 ans pour les régimes avec 33 ans de carrière et les très longues carrières de 40 ans.

Le texte prévoyait par ailleurs un nouveau relèvement futur de l'âge dans ces deux régimes.

Les entreprises en difficulté et en restructuration n'étaient pas épargnées, puisque à partir de 2017, l'âge serait porté à 60 ans.

Des projets de textes ont, alors, été soumis au comité de gestion de l'ONEM mais n'ont pu recueillir un avis unanime. Le Groupe des 10 a, le 17 décembre 2014, conclu un compromis.

L'arrêté royal du 3 mai 2007 a, alors, été modifié par l'arrêté royal du 30 décembre 2014⁴ en intégrant les mesures gouvernementales avec les assouplissements voulus par les partenaires sociaux.

Au 1er janvier 2015, en dehors des entreprises en difficulté ou en restructuration (voir ci-dessous), un relèvement de l'âge d'accès au RCC a eu lieu comme suit :

- de 60 à 62 ans pour le régime général de la CCT 17
- de 56 ans à 58 ans pour le régime de la construction et de la nuit qui a, par ailleurs, intégré les métiers lourds
- de 56 ans à 58 ans pour les très longues carrières de 40 ans

Le régime de RCC à partir de 58 ans moyennant une carrière de 35 ans dont 5 années ou 7 années dans un métier lourd reste possible à partir de 58 ans pour 2015–2016, de même que le régime du RCC médical à partir de 58 ans moyennant un passé professionnel de 35 années.

Un nouveau relèvement de l'âge aura, en principe, lieu comme suit :

- de 58 à 60 ans pour le RCC 58/33 (construction, nuit et métiers lourds) à une date inconnue ;
- de 58 ans à 60 ans pour le RCC métiers lourds avec 35 ans de passé professionnel à une date inconnue⁵ ;
- de 58 ans à 60 ans pour le régime très longue carrière de 40 années, dès le 1er janvier 2017.

Ces relèvements n'auront, toutefois, pas lieu si certaines conditions sont cumulativement remplies :

1. une convention collective de travail, conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par arrêté royal, est en vigueur pour la période 2015–2016, prévoyant une limite d'âge inférieure, sans que cette dernière ne puisse se situer en deçà de 58 ans ;
2. la convention collective de travail visée au 1 doit être à durée limitée, ne peut pas comprendre de clause de tacite reconduction et ne peut pas dépasser une durée de 2 ans ;
3. le travailleur doit être licencié durant la durée de validité de cette convention collective de travail ;

⁴ MB 31 décembre 2014

⁵ Le texte précise, pour les 2 régimes de RCC (58/33 et 58/35) que le relèvement aura lieu suite à un avis donné par le CNT au même moment que l'avis rendu sur la réforme des pensions.

4. la (sous)-commission paritaire compétente pour le travailleur a conclu, pour la durée de validité de la convention collective de travail visée au 1, une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal mentionnant explicitement qu'elle est conclue en application de la convention collective de travail visée au 1.

La convention collective de travail du Conseil national du Travail peut être prorogée ou adaptée après 2016 selon les mêmes modalités que celles prévues ci-dessus, l'âge minimum pouvant être progressivement relevé, suivant un calendrier fixé par les partenaires sociaux.

Au 1er janvier 2015, pour les entreprises en difficulté ou en restructuration, un relèvement de l'âge d'accès au RCC a eu lieu et a été porté à 55 ans.

Un nouveau relèvement de l'âge aura lieu comme suit :

- 56 ans à partir du 1er janvier 2016
- 57 ans au 1er janvier 2017
- 58 ans au 1er janvier 2018
- 59 ans au 1er janvier 2019
- 60 ans au 1er janvier 2020

Ces relèvements n'auront, toutefois pas lieu si certaines conditions sont cumulativement remplies.

Attention, toutefois pour les entreprises en difficulté et en restructuration, en 2020 l'âge d'accès au RCC sera, en tout état de cause, porté à 60 ans.

Les conditions sont proches de celles énumérées plus haut :

1. une convention collective de travail, conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par arrêté royal, est en vigueur pour la période 2015–2016, prévoyant une limite d'âge inférieure, sans que cette dernière ne puisse se situer en deçà de 55 ans ;
2. la convention collective de travail visée au 1 doit être à durée limitée, ne peut pas comprendre de clause de tacite reconduction et ne peut pas dépasser une durée de 2 ans ;
3. la date de prise de cours de la reconnaissance se situe dans la période de validité de la CCT ;
4. la convention collective ou l'accord collectif conclu au sein de l'entreprise, dans le cadre de la reconnaissance, contient une disposition qui précise explicitement qu'elle est conclue en référence à la CCT du CNT

La convention collective de travail du Conseil national du Travail peut être prorogée ou adaptée après 2016 selon les mêmes modalités que celles prévues ci-dessus, l'âge minimum devant être progressivement relevé, pour atteindre 60 ans en 2020.

Le Conseil national du travail, a en application de ce mécanisme de blocage de l'âge, conclu le 27 avril 2015 quatre conventions collectives :

- la CCT 112 qui bloque l'âge d'accès au RCC à 58 ans pour 2015–2016 dans le régime 58/33 nuit, construction et métiers lourds ;
- la CCT 113 qui bloque l'âge d'accès au RCC à 58 ans pour 2015–2016 pour le régime 58/35 métiers lourds ;
- la CCT 116 qui bloque l'âge d'accès au RCC à 58 ans pour 2015–2016 pour le régime 58/40 longue carrière ;
- la CCT 117 qui bloque l'âge d'accès au RCC à 55 ans pour 2015–2016 pour les entreprises en difficulté et en restructuration.

Seule une CCT de secteur peut «adhérer» à la CCT du CNT en vue de bloquer l'âge d'accès au RCC ou une CCT d'entreprise dans le cadre d'une reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration.

Si le travailleur relève d'un secteur ou d'une entreprise qui n'a pas adhéré à la CCT du CNT, il pourra partir en RCC mais à l'âge prévu dans l'arrêté royal du 3 mai 2007 qui aura, le cas échéant fait l'objet d'un relèvement.

Toutes ces mesures y compris celles relatives au statut du chômeur avec complément d'entreprise (et notamment la disponibilité) sont analysées dans la présente brochure.

4. Travailleurs concernés

4.1 Travailleurs soumis à l'AR du 3 mai 2007

La plupart des travailleurs sont désormais soumis à l'AR du 3 mai 2007 qu'il s'agisse d'un RCC général ou d'un RCC dans le cadre d'une entreprise reconnue en difficulté ou en restructuration.

Il convient, toutefois de souligner que les les travailleurs occupés dans une entreprise relevant de la commission paritaire du transport urbain et régional restent soumis à l'AR du 7 décembre 1992 plus souple. Cela vise les travailleurs qui relèvent de la CP 328.

4.2 Cas spécifique des travailleurs migrants et frontaliers

Depuis le 1^{er} décembre 2003 et par application de la CCT 17vicies le régime du chômage avec complément d'entreprise est également applicable à ces travailleurs qui ont été occupés en Belgique, alors qu'ils n'y ont pas leur résidence, si :

- ils ne bénéficient pas d'allocations de chômage belges dans la mesure où ils n'ont pas leur résidence en Belgique ;
- ils bénéficient d'allocations de chômage dans leur pays de résidence au sein de l'Espace économique européen.

Le complément d'entreprise est calculé sur base des allocations de chômage belges que le travailleur aurait perçues.

Les nouvelles mesures relatives à la résidence en Belgique du CCE seront analysées dans la section relative au statut du CCE.

5. Les conditions d'accès au régime du chômage avec complément d'entreprise

Les conditions d'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise sont les suivantes :

1. Le travailleur doit être licencié ;
2. Une CCT doit lui être applicable ;
3. Il doit remplir les conditions d'âge et de carrière ;
4. Il doit avoir droit à des allocations de chômage.

Notons d'emblée, mais la question sera analysée plus loin, que le travailleur doit être inscrit dans une cellule pour l'emploi pour avoir droit au RCC lorsque l'employeur est en restructuration ou en difficulté et qu'un licenciement collectif a eu lieu (Sur ce point il est renvoyé au chapitre 8 : le droit au RCC dans le cadre de la gestion active des restructurations).

5.1 Le licenciement du travailleur

5.1.1 Le licenciement doit émaner de l'employeur

Le travailleur doit être licencié sans que l'on puisse toutefois retenir à sa charge un motif grave. La rupture du contrat doit émaner de l'employeur et donner lieu à la notification d'un préavis ou au versement d'une indemnité de rupture. Lorsque l'employeur notifie un congé moyennant un préavis, il devra le faire soit par courrier recommandé, soit par exploit d'huissier.

Il convient de noter que, dans le cadre de l'harmonisation des statuts ouvrier et employé, de nouvelles règles communes à tous les travailleurs s'appliquent depuis le 1er janvier 2014, en matière de délai de préavis. Pour les licenciements notifiés à partir de cette date, aux travailleurs en service avant cette date, le préavis devra respecter de nouvelles règles (voir ci-dessous point 5.1.4).

Pour rappel, le motif grave consiste en une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre les parties. Ont été reconnus comme motifs graves : l'absence injustifiée au travail, le vol, l'abus de confiance, les agressions, l'insubordination, etc.

Le travailleur ne pourra, dès lors, pas prétendre au statut de chômeur avec complément d'entreprise dans les cas suivants :

- Le travailleur remet sa démission ;
- Un contrat à durée déterminée s'achève par l'arrivée du terme ;
- Un contrat de travail pour un travail nettement défini prend fin à l'achèvement du travail convenu ;
- Le contrat de travail prend fin au terme du remplacement pour lequel il avait été conclu ;
- Le contrat prend fin suite à la rupture de commun accord entre le travailleur et l'employeur ;
- Le cas de force majeure qui met fin au contrat de travail, celle-ci étant définie comme un événement imprévisible qui constitue un obstacle insurmontable à l'exécution du contrat.

Le travailleur pourra, en revanche, prétendre au RCC dans les cas suivants :

- L'employeur résilie le contrat moyennant préavis ou indemnité de rupture ;
- L'employeur met fin anticipativement à un contrat à durée déterminée ou un contrat pour un travail nettement défini ;
- Le licenciement intervient suite à une faillite ou une fermeture ;
- L'employeur commet un acte équipollent à rupture, une faute grave ou un manquement assez grave amenant un juge à prononcer la rupture judiciaire du contrat à charge de l'employeur.

5.1.2 Quid du travailleur qui demanderait à être licencié pour bénéficier du statut de CCE ?

Le travailleur ne peut en principe demander le bénéfice du RCC puisque la CCT 17 précise que le travailleur doit être licencié.

Il convient toutefois de consulter les CCT sectorielles qui pourraient à ce sujet, préciser que le licenciement doit être la conséquence d'une initiative de l'employeur ou du travailleur permettant à celui-ci d'obtenir son licenciement sans que l'employeur ne puisse s'y opposer. Le licenciement doit toutefois toujours émaner de l'employeur.

5.1.3 Procédure de licenciement: concertation et entretien avec le travailleur

C'est l'article 10 de la CCT 17 qui contient les dispositions relatives à la procédure de licenciement.

Concertation : Avant de procéder au licenciement de travailleurs dans le cadre du régime de RCC, l'employeur doit se concerter avec les représentants des travailleurs (conseil d'entreprise, à défaut délégation syndicale, à défaut, représentants des organisations représentatives des travailleurs, à défaut, les travailleurs).

Cette procédure a pour but de décider de commun accord si, indépendamment des critères de licenciement dans l'entreprise, des travailleurs peuvent être licenciés par priorité et bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise.

Entretien : Avant de se décider sur la rupture, l'employeur a l'obligation de convoquer le travailleur concerné par lettre recommandée, en vue d'un entretien au siège de l'entreprise et pendant les heures de travail. Le travailleur qui peut se faire assister par son délégué syndical a, alors la possibilité d'émettre des objections quant au licenciement envisagé. Le licenciement interviendra au plus tôt à partir du 2ème jour de travail suivant le jour de l'entretien effectif ou projeté.

Cette procédure particulière a pour objet d'éviter que les travailleurs en âge de bénéficier du RCC soient systématiquement licenciés.

Si l'employeur ne respecte pas la procédure, le travailleur peut faire valoir son droit éventuel à des dommages et intérêts devant les tribunaux.

Une fois entendu, le travailleur peut accepter ou refuser le RCC. A noter que la procédure ci-dessus décrite ne porte pas atteinte au droit de l'employeur de licencier ; elle ne constitue pas un droit de veto à ce droit dans le chef du travailleur ou de ses représentants.

Le respect de cette procédure ne se substitue pas aux procédures applicables en cas de licenciement des représentants des travailleurs au conseil d'entreprise, au CPPT ou à la délégation syndicale. Cela signifie concrètement que même si un travailleur accepte d'être chômeur avec complément d'entreprise, il conserve le droit d'exiger l'indemnité spéciale de licenciement s'il est licencié par l'employeur qui n'a pas respecté les procédures applicables.

Le défaut de respect de la procédure de concertation individuelle et collective imputable à l'employeur, ne fait pas disparaître le droit du travailleur licencié au complément d'entreprise.

Par contre, l'expression non équivoque du travailleur du refus du bénéfice de l'indemnité complémentaire, lui fait perdre son droit de réclamer ultérieurement le bénéfice du RCC.

5.1.4 Notification du préavis ou versement d'une indemnité

L'employeur est tenu aux règles classiques concernant la rupture du contrat de travail. Il devra notifier le délai de préavis légal, dans les formes requises (par recommandé ou exploit d'huissier) ou verser une indemnité de rupture correspondante.

Relevons aussi qu'il existe des règles spécifiques pour les entreprises en difficulté ou en restructuration. Ces règles sont développées plus avant.

Rappelons que dans le cadre de l'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés, des règles communes en matière de délai de préavis s'appliquent à tous les travailleurs depuis le 1er janvier 2014. Ainsi, les mêmes délais de préavis s'appliquent aux travailleurs dont le contrat a débuté après le 1er janvier 2014.

En ce qui concerne les contrats ayant débuté avant le 1er janvier 2014 et qui sont résiliés après cette date, des règles différentes s'appliquent au travailleur selon qu'il a été, avant le 31 décembre 2013, un ouvrier ou un employé. Pour tous les travailleurs, le délai de préavis représente la somme de deux périodes : le préavis calculé sur base de l'ancienneté acquise avant le 31.12.2013 (photo) + le préavis sur base de l'ancienneté acquise à partir du 1er janvier 2014.

La photo prise au 31.12.2013 est différente pour les ouvriers et les employés.

En ce qui concerne l'accès au chômage avec complément d'entreprise, la photo faite pour l'ouvrier va être prise sur base de la convention de secteur ou d'entreprise qui fixe des délais de préavis spécifiques au chômage avec complément d'entreprise. Si la convention fixe un délai de préavis réduit, celui-ci s'appliquera pour prendre la photo au 31.12.2013.

En ce qui concerne les travailleurs qui sont licenciés en vue du chômage avec complément d'entreprise et qui au 31 décembre 2013 était soumis au statut employé, la photo ne tiendra pas compte des éventuels régimes dérogatoires RCC. La photo se fera comme suit : 3 mois par tranches de 5 années d'ancienneté entamée pour les employés dont la rémunération brute annuelle est, au 31.12.2013 inférieure à 32 254 euros tandis que pour les employés dont la rémunération est supérieure à ce montant à la même date, la photo est fixée forfaitairement à 1 mois par année d'ancienneté entamée avec un minimum de 3 mois.

Pour plus de détails, nous vous renvoyons à la lecture de notre [brochure sur le statut unique](#).

5.1.5 Moment où les conditions d'âge et de carrière doivent être atteintes

Le délai de préavis (ou la période fictivement couverte par l'indemnité de rupture) peut prendre fin en dehors de la période d'application de la convention collective ou de l'accord collectif octroyant le RCC.

La condition de passé professionnel doit être remplie à la fin du contrat de travail au plus tard, peu importe que la CCT ou l'accord collectif octroyant le droit au RCC soit encore en vigueur ou non.

En ce qui concerne l'âge, le travailleur doit atteindre la condition d'âge prévue dans la CCT RCC, au plus tard à la fin du contrat de travail et pendant la durée de validité de ladite CCT ou d'une CCT qui la prolonge aux mêmes conditions d'âge.

5.1.6 La condition de l'âge et le mécanisme du cliquet

La condition d'âge doit être remplie au plus tard au moment de la fin effective du contrat et pendant la période de validité de la CCT qui ouvre le droit au RCC (ou d'une CCT qui la prolonge aux mêmes conditions d'âge).

Le dernier jour des prestations correspond à la fin du délai de préavis ou au moment de la rupture du contrat de travail si le contrat est rompu moyennant le paiement d'une indemnité de rupture.

La même solution doit être adoptée lorsque, par suite d'une cause de suspension légale ou de commun accord entre les parties, le préavis est prolongé : c'est au dernier jour d'occupation, à la fin effective du préavis qu'il faut se placer pour

connaître la date de la fin effective du contrat de travail. Les causes de suspension légales du contrat de travail sont les suivantes :

- les vacances annuelles ;
- les périodes de congé dans le cadre de la maternité ;
- les absences pour cause d'incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident ;
- la détention provisoire ;
- les obligations de milice ;
- les repos compensatoires accordés en cas de dépassement des limites journalières ou hebdomadaires du temps de travail ;
- l'interruption de carrière ;
- le chômage partiel pour cause d'intempérie ou à la suite d'un manque de travail pour cause économique.

En cas de suspension conventionnelle du contrat dans le cadre d'un congé sans solde par exemple, le préavis ne sera pas prolongé.

Attention toutefois l'âge doit être atteint au plus tard à la fin des prestations mais il doit aussi l'être pendant la durée de validité de la CCT qui ouvre le droit au complément d'entreprise. Le texte actuellement en vigueur de l'article 3 § 8 devrait être modifié pour permettre à un travailleur de bénéficier du RCC s'il remplit la condition d'âge de la CCT en vigueur au moment de son licenciement. Ainsi si un travailleur licencié en 2016 a 58 ans, il pourrait bénéficier du RCC même si à la fin de son contrat de travail, il ne répond pas à la condition d'âge applicable à ce moment, qui serait par exemple de 60 ans.

Il existe une dérogation à ce principe qui veut que l'âge d'accès au régime de RCC doit être atteint au plus tard à la fin du contrat de travail et pendant la durée de validité de la CCT.

C'est ce que l'on appelle le système du cliquet et qui peut s'appliquer au régime de RCC à partir de 60/62 ans et au régime de RCC à partir de 58 ans moyennant une longue carrière (régime qui a disparu au 1er janvier 2015 mais qui peut encore profiter à certains travailleurs par le biais du cliquet).

Ainsi, le travailleur qui satisfait à un moment donné aux conditions d'âge et de carrière professionnelle pour bénéficier du RCC peut décider de « geler » ses droits, ou de fixer ses droits et de rester au travail. Si par la suite il est licencié par l'employeur chez qui il était employé au moment de ce gel de droits, il pourra bénéficier du RCC même si au moment du licenciement, il ne satisfait plus aux conditions d'âge et de carrière.

En fixant les droits des travailleurs, on veut éviter pour les travailleurs qui décident de rester en activité qu'ils ne perdent leurs droits au RCC à partir de 60/62 ans ou à partir de 58 ans (longue carrière) parce qu'ils ne répondraient plus, au moment du licenciement aux règles d'accès devenues plus strictes.

Les travailleurs peuvent demander à l'ONEM via ce [formulaire](#) s'ils répondent aux conditions de carrière pour fixer leurs droits. Cette demande ne peut être introduite avant que le travailleur n'ait atteint l'âge requis.

L'obtention du formulaire de l'ONEM n'est pas une condition préalable pour cliquer ses droits mais en constitue la preuve.

Il convient de souligner que la CCT 107 du CNT qui contient le principe du paiement du complément d'entreprise pour les travailleurs qui ont cliqué leurs droits, prévoit que l'employeur peut, s'il le souhaite, demander au travailleur, avant de le licencier s'il remplit les conditions en vue de cliquer ses droits. Les employeurs voulaient éviter la situation suivante : l'employeur licencie un travailleur qui ne répond pas aux conditions pour un RCC mais ignore (et parfois le travailleur aussi !) que le même travailleur a pu fixer ses droits au RCC et au complément d'entreprise dans le passé.

Dès réception de la demande écrite formulée par l'employeur, le travailleur dispose d'un délai d'un mois pour introduire une demande d'attestation via l'organisme de paiement de la CGSLB.

Dès que cette attestation de l'ONEM est délivrée par l'organisme de paiement, le travailleur concerné dispose à nouveau d'un délai d'un mois pour notifier cette attestation à l'employeur. La notification de cette attestation à l'employeur a lieu par lettre recommandée ou par la remise de l'attestation dont le double est signé par l'employeur au titre d'accusé de réception.

Lorsque l'attestation est transmise à l'employeur, qui l'a demandée, celle-ci lie l'employeur et le travailleur concerné conserve le bénéfice de l'indemnité complémentaire au moment de son licenciement ultérieur.

Par contre, si le travailleur ne fournit pas l'attestation à l'employeur qui l'a demandée, dans le délai d'un mois à compter de la délivrance de l'attestation par l'organisme de paiement, le système du cliquet n'est pas opposable à l'employeur qui peut licencier sans devoir payer le complément d'entreprise.

Si l'employeur ne peut prouver qu'il a demandé l'attestation au travailleur préalablement au licenciement ou s'il procède au licenciement sans attendre de recevoir l'attestation, le système du cliquet reste valable et le travailleur concerné conserve le bénéfice de l'indemnité complémentaire au moment de son licenciement ultérieur.

5.1.7 Cas d'une entreprise en difficulté ou en restructuration

Dans le cadre d'une entreprise en difficulté ou en restructuration, le préavis doit être notifié ou le contrat doit être rompu pendant la période de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration. La fin du préavis ou de la période fictivement couverte par l'indemnité de rupture doit se situer pendant la durée de la convention et de la reconnaissance ministérielle (sans tenir compte de la prolongation des délais de préavis). Par ailleurs la condition d'âge (55 ans) doit être remplie au moment de l'annonce par l'employeur de son intention de procéder à un licenciement collectif.

5.2 L'existence d'une convention collective de travail

Pour bénéficier du statut de chômeur avec complément d'entreprise, le travailleur doit pouvoir prétendre à un complément d'entreprise sur base de la CCT 17 du Conseil National du Travail ou d'une CCT sectorielle ou d'entreprise.

Le travailleur doit être licencié à l'âge prévu dans la CCT 17 (62 ans) ou à l'âge prévu dans la CCT sectorielle ou d'entreprise. Les CCT de secteur ou d'entreprise doivent, en principe, être conclues pour une durée de 3 ans maximum et ne peuvent contenir de clause de tacite reconduction.

La convention d'entreprise devra être signée par un permanent syndical (externe à l'entreprise) et être déposée au greffe du service des relations collectives de travail au SPF Emploi et Concertation sociale.

Enfin, la CCT ne sera prise en compte que pour autant qu'elle prévoit des avantages qui, au moment où naît le droit au complément d'entreprise, sont au moins équivalents à ceux prévus dans la CCT numéro 17.

5.3 Les conditions d'âge et de carrière professionnelle

5.3.1 En ce qui concerne l'âge

1. Le régime général à 62 ans et plus et les régimes dérogatoires à 60 ans

Depuis le 1er janvier 2015, seul le travailleur qui a atteint l'âge de 62 ans et plus au moment de la fin du contrat peut avoir accès au régime du chômage avec complément d'entreprise.

Il doit également justifier, au moment de la rupture du contrat de travail, d'un passé professionnel en qualité de travailleur salarié. La durée de cette condition de carrière avait été considérablement revue à la hausse suite aux mesures gouvernementales décidées fin 2011 par le gouvernement Di Rupo et traduites dans l'arrêté royal du 28 décembre 2011. L'actuel gouvernement n'a pas touché à la condition de carrière.

Année de départ au RCC (62 ans)	Conditions d'âge et de carrière à justifier par	
	un homme	une femme
à partir du 1er janvier 2015	62/40 ans	62/31 ans
à partir du 1er janvier 2016	62/40 ans	62/32 ans
à partir du 1er janvier 2017	62/40 ans	62/33 ans
à partir du 1er janvier 2018	62/40 ans	62/34 ans
à partir du 1er janvier 2019	62/40 ans	62/35 ans
à partir du 1er janvier 2020	62/40 ans	62/36 ans
à partir du 1er janvier 2021	62/40 ans	62/37 ans
à partir du 1er janvier 2022	62/40 ans	62/38 ans
à partir du 1er janvier 2023	62/40 ans	62/39 ans
à partir du 1er janvier 2024	62/40 ans	62/40 ans

La condition de carrière est, depuis le 1er janvier 2015, pour les hommes de 40 années. Pour les femmes, il a été prévu une hausse progressive de la condition de passé professionnel : à partir du 1er janvier 2015, elle passe à 31 années, ensuite, la condition est renforcée d'une année supplémentaire jusqu'en 2024 où elle atteint 40 années, rejoignant ainsi les hommes.

Il existe des dérogations à l'âge de 62 ans avec maintien provisoire d'un RCC possible dès 60 ans.

Le gouvernement a, en effet, souhaité un relèvement de la condition d'âge de 60 à 62 ans mais a assoupli la règle de mesures transitoires permettant à certains travailleurs de pouvoir encore partir en RCC dès l'âge de 60 ans et ce après le 1er janvier 2015.

Il s'agit des travailleurs de l'une des catégories suivantes :

1.1 Licenciement avant le 1er janvier 2015 si les conditions suivantes sont remplies :

- a) le travailleur a été licencié avant le 1er janvier 2015 ;
- b) il atteint l'âge de 60 ans au plus tard le 31 décembre 2016 et à la fin du contrat de travail ;
- c) il justifie, à la fin du contrat de travail, la condition de carrière reprise dans le tableau ci-dessus.

Par dérogation, le travailleur peut atteindre l'âge de 60 ans après le 31 décembre 2016 (et en tout cas, à la fin du contrat de travail) si le délai de préavis que l'employeur lui notifie est déterminé sur base de la loi ou d'une convention collective de travail. Il ne sera dans ce cas pas tenu compte des éventuelles prolongations du délai de préavis (congé, maladie, etc.)

Pour l'application de cette mesure transitoire, le travailleur doit, donc, en principe atteindre l'âge de 60 ans au plus tard le 31 décembre 2016. On tient compte ici des suspensions du délai de préavis.

Il est possible d'atteindre l'âge de 60 ans après cette date mais ce que le gouvernement a voulu éviter ce sont des délais de préavis artificiellement allongés par les parties en vue de bénéficier de cet assouplissement. Si le travailleur atteint l'âge de 60 ans à la fin du préavis qui se situe après le 31 décembre 2016, ce ne peut être que sur base d'un préavis théorique.

Il a paru logique de permettre aux travailleurs bénéficiant de longs délais de préavis et licenciés avant 2015, de continuer à bénéficier du RCC à partir de 60 ans si le délai de préavis théorique se termine après le 31 décembre 2016.

1.2 CCT de secteur ou d'entreprise RCC 60 ans si les conditions suivantes sont remplies :

- a) une convention collective de travail de secteur ou d'entreprise est conclue et déposée avant le 1er juillet 2015 et entre en vigueur au plus tard le 1er janvier 2015 ;
- b) ladite CCT prévoit un RCC à l'âge de 60 ans au moins ;
- c) le travailleur est licencié durant la durée de validité de la convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise ;
- d) il atteint au moins l'âge de 60 ans au plus tard à la fin du contrat de travail et durant la période de validité de la convention collective de travail ;
- e) il justifie, à la fin du contrat de travail, la condition de carrière professionnelle reprise dans le tableau ci-dessus.

Il n'est pas possible de reprendre ici toutes les conventions collectives qui ont été signées au niveau des secteurs ou des entreprises. La CCT de secteur ou d'entreprise devant être en vigueur au plus tard le 1er janvier 2015 et ne pouvant être d'une durée de plus de 3 ans, la date de validité maximale de ces conventions s'arrête au 31 décembre 2017. La CCT peut, toutefois, être conclue pour une période plus courte (par exemple 31 décembre 2015). En tout état de cause, le travailleur doit être licencié pendant la durée de validité de la CCT et atteindre l'âge également pendant cette période.

Il convient donc, pour chaque demande de RCC, de vérifier si le secteur dont le travailleur relève ou son entreprise a conclu une CCT RCC 60 ans et si c'est le cas, vérifier la durée de validité de la CCT en vue de déterminer si le travailleur est licencié et atteint l'âge pendant la CCT.

1.3 Le mécanisme du cliquet

Ce mécanisme ne constitue pas en soi une mesure transitoire.

Le cliquet continue à s'appliquer dans le cadre du régime général de la CCT 17 permettant aux travailleurs de partir en RCC dès 60 ans après le 1er janvier 2015. Ce mécanisme a été développé au point 5.1.6.

Le travailleur peut cliquer ses droits au RCC dans le régime général sur base des âges suivants :

année	hommes	femmes
2013	60/35	60/28
2014		
2015	62/40	62/31
2016	62/40	62/32
2017	62/40	62/33
2018	62/40	62/34

Exemple :

Un homme est né en 1954. En 2014, il a 60 ans et 36 ans de passé professionnel. Il est licencié en 2015 alors qu'il a 61 ans et non 62 ans et 37 années de carrière et non 40. Il pourra partir en RCC sur base des droits qu'il a cliqués en 2014.

Exemple :

Une femme licenciée pourra partir en RCC sur base du cliquet si, en 2014 elle a 60 ans et une carrière de 29 ans alors qu'en 2016, à la fin de son préavis, elle a 62 ans mais pas 32 années de passé professionnel.

Le cliquet ne présente plus aucune utilité pour les hommes, puisque, à partir de 2015, les conditions d'accès au RCC 62/40 n'évoluent plus. Pour les femmes, il peut en avoir dans le sens où elles pourraient cliquer une année pour l'ancienneté si le préavis prend fin avant qu'elles n'atteignent la carrière exigée l'année suivante.

Exemple :

Une femme clique ses droits en 2017 pour la carrière de 33 années car son préavis se termine en 2018 avant qu'elle ne puisse prouver une carrière de 34 années.

2. Les régimes dérogatoires

1ère dérogation : 58 ans minimum et plus :

- a) Le régime 58/33 Construction – nuit – métiers lourds
- b) Le régime 58/35 Métiers lourds
- c) Le régime 58 ans pour les longues carrières de 40 ans
- d) Le régime 58 ans pour les travailleurs moins valides

a) RCC 58 ans au bénéfice de certains travailleurs pouvant justifier de 33 années de carrière professionnelle

C'est la CCT 111 du Conseil National du Travail qui fixe les conditions pour l'octroi de l'indemnité complémentaire pour cette forme de RCC.

Cette CCT a été conclue le 27 avril 2015 et donne aux secteurs la possibilité, pour les années 2015 et 2016, d'introduire ou de prolonger des régimes de ce type.

Un complément d'entreprise peut être octroyé au travailleur âgé de 58 ans minimum et ayant 33 ans de carrière s'il a, en outre, travaillé 20 ans en régime de nuit, 5 ou 7 ans dans un métier lourd, ou s'il est devenu incapable de poursuivre son activité dans la construction.

Un régime supplétif nuit et métier lourd est prévu pour les entreprises qui relèvent d'une commission paritaire qui ne fonctionne pas ou qui ne relèvent d'aucune commission paritaire.

Rappelons que la CCT 112 a également été conclue dans le cadre de ce régime de RCC 58/33. Elle a pour finalité de bloquer l'âge d'accès au RCC à 58 ans pour la période 2015–2016. Une CCT de secteur doit y adhérer, à défaut le travailleur « retombe » sur l'AR du 3 mai 2007 et le relèvement de l'âge qu'il prévoit.

L'âge de 58 ans doit, en effet, être relevé à 60 ans suite à un avis rendu par le Conseil national du travail concomitamment à l'avis rendu sur la réforme des pensions, sauf si une CCT du CNT est conclue d'abord pour 2015–2016 ensuite pour les années suivantes et qu'une CCT de secteur adhère à ladite CCT. La CCT 112 a été conclue dans cette finalité. Il est peu probable que l'âge augmente à 60 ans en 2015–2016. Les secteurs ne doivent dès lors en principe pas adhérer à la CCT 112 du CNT.

Pour la période 2015–2016, la CCT 111 ouvre le droit au RCC (sur base de l'article 3§1 de l'AR du 3 mai 2007 qui précise que cette forme de RCC doit être prévue dans une CCT du CNT ou dans un AIP (accord interprofessionnel conclu tous les 2 ans)) tandis que la CCT 112 bloque l'âge à 58 ans. Les secteurs doivent conclure une CCT pour ouvrir le droit et pour adhérer à l'âge de 58 ans mais en 2015–2016, il paraît peu probable que l'âge soit relevé.

a.1) CCT 111 pour les travailleurs de la construction, de nuit ou dans un métier lourd

La CCT 111 du CNT octroie une indemnité complémentaire aux travailleurs qui, au plus tard à la fin du contrat de travail, sont âgés de 58 ans ou plus et ont au moins 33 ans de carrière professionnelle à condition :

SOIT

- qu'au moment de la fin du contrat de travail, ils aient travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail visé par la CCT 46, à savoir un travail de nuit

ET

- qu'ils relèvent d'une commission ou une sous-commission paritaire qui a conclu une CCT qui introduit ou prolonge un tel régime.

SOIT

- qu'au moment de la fin du contrat, ils prouvent une occupation dans un métier lourd:
 1. ou bien pendant au moins 5 ans, calculés de date à date, durant les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat ;
 2. ou bien pendant au moins 7 ans, calculés de date à date, durant les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat.

ET

- qu'ils relèvent d'une commission ou sous-commission paritaire qui a conclu une convention collective de travail qui instaure ou prolonge ce régime de RCC.

SOIT

- qu'ils aient été occupés dans la construction (CP 124) ;
- qu'ils disposent d'une attestation délivrée par un médecin du travail qui confirme leur incapacité à continuer leur activité professionnelle ;
- et que, dans la commission paritaire de la construction, une CCT a été conclue qui prévoit entre autres des conditions d'âge et de carrière qui ne pourront pas être inférieures à 58 ans et 33 ans de carrière professionnelle en tant que salarié, ainsi qu'une condition relative à l'aptitude au travail.

Est considéré comme métier lourd :

- **le travail en équipes successives**, plus précisément le travail en 2 équipes au moins comprenant au moins 2 travailleurs, lesquelles équipes effectuent le même travail tant en ce qui concerne l'objet que l'ampleur, et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement n'exécède ¼ de leur tâche journalière, à condition que le travailleur change alternativement d'équipe ;
- **le travail en services interrompus** dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures. Il doit s'agir du régime habituel du travailleur et non d'un régime occasionnel. C'est en ce sens qu'il faut comprendre le terme « en permanence » ;
- **le travail de nuit visé dans la CCT 46** : il s'agit du travail effectué dans un régime de travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit.

Le personnel navigant occupé à des travaux de transport par air peut être considéré travailleur de nuit pour l'application du régime de RCC basé sur un travail de nuit : 33 ans de carrière professionnelle et soit 20 ans de travail de nuit soit 5 ans/7 ans de travail de nuit dans les 10 ans/15 ans qui précèdent la fin du contrat.

a.2) Le régime supplétif de la CCT 111

La CCT 111 contient également le cadre qui fixe les règles en matière de complément d'entreprise pour les travailleurs qui ont la particularité d'être occupés dans une branche d'activité qui ne relève d'aucune commission paritaire ou qui relève d'une commission paritaire qui ne fonctionne pas.

Sont visés les travailleurs qui, au plus tard à la fin du contrat de travail, sont âgés de 58 ans ou plus et ont au moins 33 ans de carrière professionnelle à condition et pour autant qu'au moment de la fin du contrat de travail, ils aient soit travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail de nuit, soit travaillé au moins 5 années ou au moins 7 années dans le cadre d'un métier lourd (dans les 10 ou 15 années qui précèdent la fin du contrat de travail).

Les employeurs de ces travailleurs peuvent mettre en œuvre, par voie d'adhésion, ce régime de complément d'entreprise.

Cette adhésion peut prendre la forme soit d'une CCT, soit d'un acte d'adhésion conformément à l'article 5 de la CCT 111, soit d'une modification du règlement de travail.

Quelle que soit la forme de l'adhésion, celle-ci doit être déposée au greffe des relations collectives de travail. Il appartient à l'employeur de mettre en œuvre ce régime.

Lorsque l'adhésion se fait par le biais d'un acte d'adhésion, celui-ci doit répondre aux prescrits de l'article 5 de la CCT 111 et correspondre au modèle figurant à l'annexe de la CCT 111.

Le projet d'acte d'adhésion doit être communiqué par écrit à chaque travailleur. Pendant un délai de 8 jours à dater de cette communication écrite, ceux-ci peuvent consigner leurs observations éventuelles dans un registre mis à disposition à cet effet par l'employeur ou les communiquer à l'Inspection sociale du lieu d'établissement de l'entreprise. Le nom du travailleur ne peut être divulgué.

Passé ce délai de 8 jours, l'acte d'adhésion et le registre doivent être déposés au greffe des relations collectives de travail.

a.3) Modalités d'application de la CCT 111

La CCT 111 a été conclue pour la période du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2016.

Le travailleur qui réunit toutes les conditions précitées et dont le délai de préavis expire après le 31 décembre 2016 conserve son droit au complément d'entreprise.

a.4) Maintien provisoire de l'âge d'accès à 56 ans pour les travailleurs de nuit et de la construction

Certains travailleurs vont pouvoir continuer à bénéficier du régime de RCC nuit et construction à partir de 56 ans s'ils remplissent toutes les conditions suivantes :

1. ils ont été licenciés avant le 1er janvier 2015 ;
2. ils ont atteint l'âge de 56 ans au plus tard le 31 décembre 2014 et à la fin du contrat de travail ;
3. ils justifient la condition de 33 ans de carrière professionnelle à la fin du contrat de travail ;
4. à la fin du contrat de travail, ils se trouvent dans une des situations suivantes :
 - a) soit avoir travaillé 20 ans dans un régime de travail tel que visé dans l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, à savoir un travail de nuit ;
 - b) soit avoir été occupés par un employeur relevant de la commission paritaire de la construction et disposer d'une attestation qui confirme leur incapacité à continuer leur activité professionnelle, délivrée par un médecin du travail.

Le personnel navigant occupé à des travaux de transport par air et travaillant la nuit peut également bénéficier de cette mesure.

Le licenciement doit avoir eu lieu avant le 1er janvier 2015 mais le fait que le travailleur demande son RCC après 2015 est sans importance.

b) Au bénéfice de certains travailleurs pouvant justifier de 35 ans de passé professionnel dont une partie dans un métier lourd

Peut bénéficier du statut de chômeur avec complément d'entreprise, le travailleur âgé de 58 ans et plus au moment de la fin du contrat et qui peut justifier de **35 ans de carrière en qualité de salarié dont une partie de celle-ci dans un métier lourd**.

Concrètement, il faudra justifier au cours de ces 35 ans :

- soit au moins 5 ans de métier lourd au cours des 10 années précédant la fin du contrat ;
- soit au moins 7 ans de métier lourd au cours des 15 années précédant la fin du contrat ;

Est considéré comme métier lourd soit le travail en équipes successives, soit le travail en services interrompus, soit le travail de nuit. Il convient de se référer à la définition du métier lourd qui a été donnée plus haut pour le régime RCC 58/33.

Le personnel navigant occupé à des travaux de transport par air peut bénéficier de ce régime de RCC s'il peut justifier des prestations de nuit.

Ce régime de RCC peut être mis en place par le biais d'une convention collective de secteur ou d'entreprise. Il ne faut pas une CCT du CNT contrairement au régime de RCC 58/33 (construction, nuit, métiers lourds).

La CCT 113 du CNT a été adoptée en vue de bloquer le relèvement de l'âge d'accès à ce RCC pour la période 2015 – 2016. L'âge qui est resté fixé à 58 ans au 1er janvier 2015 fera l'objet d'un relèvement à 60 ans suite à l'avis donné par le CNT en même temps que l'avis rendu sur la réforme des pensions.

Les secteurs (et uniquement les secteurs) doivent adhérer à cette CCT en vue de faire bénéficier leurs travailleurs du blocage de l'âge à 58 ans. A défaut ils seront soumis au relèvement de l'âge à 60 ans.⁶

La CCT du CNT sera ou non prorogée après 2016 au même âge de 58 ans ou à un âge supérieur.

Le travailleur qui atteint l'âge de 58 ans pendant la période de validité de la CCT (du CNT et du secteur) jusqu'au 31 décembre 2016 mais dont le délai de préavis expire en dehors de cette période pourra bénéficier du RCC.

c) Pour les travailleurs justifiant de 40 années de carrière (carrière très longue)

Pour la période qui s'étend du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2016, cette forme de régime de chômage avec complément d'entreprise est organisée par la CCT 115 du CNT du 27 avril 2015.

Le bénéfice du chômage avec complément d'entreprise est reconnu aux travailleurs licenciés âgés de 58 ans ou plus entre le 1er janvier 2015 et le 31 décembre 2016 et qui peuvent se prévaloir au moment de la fin du contrat d'un passé professionnel en tant que salarié d'au moins 40 ans.

Le travailleur qui réunit toutes les conditions d'accès à ce RCC mais dont le délai de préavis expire après le 31 décembre 2016, maintient son droit à l'indemnité complémentaire.

La CCT 116 du CNT du 27 avril 2015 a été conclue en vue de bloquer l'âge d'accès à ce RCC à 58 ans pour la période 2015 – 2016.

⁶ Comme pour le régime 58/33, il est peu probable que le relèvement se fasse dans la période 2015 – 2016 : il ne semble dès lors pas nécessaire pour les secteurs d'adhérer à la CCT 113 pour cette période.

S'il est vrai que pour ce régime de RCC le relèvement de l'âge à 60 ans est prévu à date fixe, le 1er janvier 2017, le CNT a dû conclure une CCT pour bloquer l'âge pour la période 2015–2016 car le texte de l'AR du 3 mai 2007 l'exige. Les secteurs ne doivent pas adhérer à la CCT du CNT pour 2015–2016, l'âge restant fixé à 58 ans.

Notons que ni les secteurs ni les entreprises ne doivent conclure une CCT pour ouvrir un droit au complément d'entreprise dans le cadre du RCC dit longue carrière : le travailleur puise son droit dans la CCT du CNT.

Le gouvernement Michel a souhaité relever l'âge d'accès pour le régime dit longue carrière mais a prévu une mesure transitoire qui permet à certains travailleurs de continuer à bénéficier de ce régime à partir de l'âge de 56 ans.

Les travailleurs doivent répondre cumulativement aux conditions suivantes :

- Ils doivent être licenciés avant le 1er janvier 2016 ;
- Ils doivent atteindre l'âge de 56 ans au plus tard le 31 décembre 2015 et à la fin du contrat de travail ;
- Ils doivent justifier une carrière de 40 années à la fin du contrat de travail.

Le travailleur qui remplit toutes ces conditions mais dont le délai de préavis expire après le 31 décembre 2015, maintient son droit au complément d'entreprise.

d) RCC 58/35 pour les travailleurs moins valides

Cette forme de RCC communément appelée « prépension médicale » ne doit pas être confondue avec le RCC des ouvriers de la construction à partir de 58 ans moyennant 33 années de carrière et une attestation médicale d'incapacité à poursuivre leurs activités.

Sont ici visés les travailleurs licenciés âgés de 58 ans et plus qui peuvent justifier de **35 ans de carrière et du statut de travailleurs moins valides** ou de travailleurs ayant des problèmes physiques graves au moment de la fin de leur contrat.

Ce régime doit selon les termes de l'AR du 3 mai 2007 être organisé dans le cadre d'une CCT conclue au niveau du Conseil national du travail.

La CCT 114 du Conseil National du travail a été signée le 27 avril 2015, pour la période du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2016 succédant ainsi à la CCT 105 (pour la période 2013–2014)

Les travailleurs puisent leur droit dans cette CCT du CNT. Il n'est donc pas nécessaire que les secteurs ou les entreprises négocient une convention collective.

A quels travailleurs s'applique la CCT 114 :

La CCT 114 s'applique aux travailleurs suivants :

- **les travailleurs moins valides reconnus par une autorité compétente :**
 - a) les travailleurs qui remplissent les conditions médicales pour être inscrits à une agence pour personnes handicapées ;
 - b) les travailleurs qui remplissent les conditions médicales pour avoir droit à une allocation de remplacement de revenus ou à une allocation d'intégration conformément à la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées ;

Pour les 2 catégories de travailleurs a et b, il suffit qu'ils répondent aux critères médicaux pour être inscrits à une agence pour personnes handicapées ou pour avoir droit à une allocation de remplacement de revenus ou à une allocation d'intégration, même s'ils ne répondent pas aux autres conditions pour être inscrits dans une agence ou avoir droit à des allocations (par exemple si les revenus sont trop élevés) ;

- c) les travailleurs de groupe-cible occupés auprès d'employeurs qui relèvent de la commission paritaire 327 pour les entreprises du travail adapté et les ateliers sociaux, à l'exclusion du personnel d'encadrement ;
- d) les travailleurs ayant une incapacité permanente de travail de plus de 65% dans le cadre de la législation relative aux accidents du travail ou de la législation relative aux maladies professionnelles.

- **les travailleurs ayant des problèmes physiques graves :**

Trois conditions sont requises :

1. il doit s'agir de problèmes physiques graves ;
2. ces problèmes doivent avoir été occasionnés intégralement ou partiellement par l'activité professionnelle ou toute activité professionnelle antérieure ;
3. ils doivent entraver significativement la poursuite de l'exercice du métier.

Sont exclus les travailleurs qui, au moment de la demande, bénéficient d'une allocation d'invalidité en vertu de la législation relative à l'assurance maladie-invalidité et qui ne fournissent aucune prestation de travail.

Par contre si le travailleur a repris une activité autorisée sur base de la législation relative à l'assurance maladie-invalidité, il peut bénéficier de ce RCC médical pour autant qu'il remplisse toutes les conditions propres à ce régime.

La présence des problèmes physiques graves ne peut être indépendante de l'activité professionnelle et de son exercice à l'avenir par le travailleur. Ils doivent être de nature telle qu'ils sont la conséquence de l'exercice du métier ou de toute autre activité professionnelle antérieure et qu'ils entraveront sérieusement l'exercice du métier à l'avenir. Le concept de gravité n'est donc pas lié à un pourcentage déterminé d'incapacité mais à la fonction exercée par le travailleur.

Le travailleur doit introduire une demande accompagnée d'un dossier administratif et médical auprès du Fonds des accidents du travail (FAT) qui lui délivrera ou non l'attestation nécessaire à la reconnaissance de ce statut.

La présence des conditions à remplir est examinée par une commission d'experts médicaux composée de deux médecins du FAT et deux médecins du Fonds des maladies professionnelles (FMP) et soumise pour décision au comité médico-technique du FAT. Ce comité médico-technique est compétent pour donner son avis sur l'octroi de l'attestation délivrée par le FAT.

Dans le cadre de l'application de la CCT 91 et des CCT qui lui ont succédé, il est apparu que des problèmes d'interprétations sont nés lors de la mise en œuvre des dispositions relatives aux problèmes physiques graves.

La Commission d'experts médicaux éprouve des difficultés en ce qui concerne le lien de cause à effet entre la présence des problèmes physiques graves et l'activité professionnelle.

Le CNT a d'une part émis la communication numéro 12 en vue de donner une interprétation unanime de cette question, pour les affaires pendantes et d'autre part a, dans la CCT 105 et ensuite dans l'actuelle CCT 114, intégré cette interprétation pour les nouveaux dossiers.

Ainsi le lien causal entre les problèmes physiques graves et l'activité professionnelle peut exister indépendamment de l'existence ou non d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail.

Par ailleurs une interprétation raisonnable doit être de mise: une probabilité ou une suspicion raisonnable de lien causal suffit et le problème physique grave peut être causé ou aggravé par l'activité professionnelle.

Notons enfin que dans le cadre de cette procédure quelque peu complexe, il appartient à l'ONEM de vérifier au préalable la condition du passé professionnel de 35 années.

Les travailleurs doivent dès lors dans une première phase remplir le [formulaire C17-passé professionnel-CCT91](#).

- **les travailleurs assimilés à des travailleurs ayant des problèmes physiques graves :**

Sont visés les travailleurs ayant été exposés directement à l'amiante au cours de leur activité professionnelle antérieure, avant le 1er janvier 1993 pendant au moins 2 années :

- dans des entreprises ou ateliers de fabrication et de traitement (condition cumulative) de produits ou d'objets à base d'asbeste ;
- ou dans des fabriques de matériaux en fibrociment.

Conditions d'octroi du complément d'entreprise

Il faut :

- avoir atteint l'âge de 58 ans pendant la période allant du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2016 inclus et au plus tard au moment de la fin du contrat ;
- pouvoir justifier d'une carrière professionnelle de 35 ans au moins au moment de la fin du contrat ;
- fournir la preuve :
 - pour les travailleurs moins valides, qu'ils appartiennent à l'une des catégories visées ci-dessus ;
 - pour les travailleurs ayant des problèmes physiques graves, qu'ils disposent d'une attestation du Fonds des accidents du travail ;
 - pour les travailleurs assimilés à des travailleurs ayant des problèmes physiques graves, qu'ils disposent d'une attestation du Fonds des maladies professionnelles.
- être licencié, sauf pour motif grave pendant la période entre le 1er janvier 2015 au 31 décembre 2016.

Les travailleurs qui remplissent toutes ces conditions et dont le délai de préavis expire après le 31 décembre 2016 conserve leur droit à l'indemnité complémentaire.

Comme indiqué plus haut, la CCT a été conclue pour une durée déterminée et cesse d'être en vigueur au 31 décembre 2016. Elle est toutefois reconductible après une évaluation dont elle fera l'objet au sein de la Commission des métiers lourds instituée au sein du Conseil national du travail.

De même les travailleurs qui remplissent les conditions d'âge et d'ancienneté et qui ont introduit leur dossier auprès du Fonds des accidents du travail avant le 1er juillet 2016 conservent leur droit au RCC même s'ils ne peuvent apporter qu'après le 31 décembre 2016, la preuve émanant de l'attestation du fonds précité des problèmes physiques graves.

Protection contre le licenciement

La CCT contient une disposition particulière visant à empêcher que le travailleur qui a introduit une demande en vue de se voir reconnaître la qualité de travailleurs moins valides ne soit licencié en dehors du cadre du RCC et pendant la procédure de reconnaissance.

Il conserve son droit au complément d'entreprise s'il satisfait aux conditions d'octroi précitées et s'il :

- à introduit une demande en vue de sa reconnaissance comme travailleur moins valide ;
- peut prouver que l'employeur en a été informé soit par lettre recommandée, soit par une lettre dont une copie a été signée par l'employeur, soit le contreseing de l'employeur sur le formulaire de demande ;
- est licencié pendant la procédure de reconnaissance de travailleur moins valide ;
- dispose, au terme de ses démarches, d'une attestation de reconnaissance.

A noter enfin que les partenaires sociaux se sont engagés à limiter la possibilité d'accéder à ce régime de RCC à un maximum de 1 200 personnes par an en vitesse de croisière. La commission des métiers lourds qui est chargée d'évaluer ce régime de RCC, a dans le cadre de cette mission, rendu l'avis 1846 dans lequel il est fait état des 42 cas d'octroi de ce RCC médical pour la période 2010–2012. On est loin des 1 200 personnes par an en vitesse de croisière...

En ce qui concerne le montant du complément d'entreprise son calcul et son adaptation, l'interdiction de cumul avec d'autres avantages et la procédure de licenciement à suivre, il convient de se référer à la CCT 17 sauf si d'autres dispositions plus favorables aux travailleurs sont contenues dans une CCT de secteur ou d'entreprise.

2ème dérogation : 55 ans pour les entreprises en difficulté ou en restructuration

C'est l'article 18 § 7 de l'AR du 3 mai 2007 qui prévoit la possibilité d'abaisser l'âge d'accès au chômage avec complément d'entreprise à un âge inférieur à l'âge normal de 60 ans devenu 62 ans.

La réforme de décembre 2011 avait fortement modifié les règles en la matière : à partir du 1er janvier 2012, l'âge d'accès avait été augmenté de manière progressive, comme le montre le tableau ci-dessous (2ème colonne).

Le gouvernement Michel a contribué également au relèvement de l'âge d'accès au RCC dans le cadre des entreprises en difficulté et en restructuration (3ème colonne) sans plus faire de distinction entre les entreprises en difficulté et les entreprises en restructuration.

Depuis le 1er janvier 2015, cet âge été porté à 55 ans tant pour les entreprises en difficulté que pour les entreprises en restructuration.

L'âge fera l'objet d'un relèvement progressif comme suit :

- 56 ans à partir du 1er janvier 2016
- 57 ans à partir du 1er janvier 2017
- 58 ans à partir du 1er janvier 2018
- 59 ans à partir du 1er janvier 2019
- 60 ans à partir du 1er janvier 2020

Ce relèvement n'aura toutefois pas lieu si les conditions suivantes sont remplies :

1. une CCT du CNT est conclue, rendue obligatoire par arrêté royal, en vigueur pour 2015–2016 et qui prévoit une limite d'âge qui ne peut se situer en deçà de 55 ans ;
2. elle est à durée limitée, ne peut pas comprendre de clause de tacite reconduction et ne peut pas dépasser une durée de 2 ans ;
3. la date de prise de cours de la reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration se situe pendant la durée de validité de la CCT ;
4. la convention collective de l'entreprise qui souhaite être reconnue et qui doit être conclue en vue d'instaurer le régime de chômage avec complément d'entreprise doit mentionner expressément qu'elle est prise en application de la CCT du CNT.

Le CNT a conclu le 27 avril 2015 la convention collective numéro 117 pour la période 2015–2016. Elle maintient l'âge d'accès au RCC à 55 ans pour les travailleurs licenciés dans le cadre d'une reconnaissance bloquant ainsi le relèvement à 56 ans pour 2016.

La CCT du Conseil national du Travail pourra être prorogée ou adaptée après 2016 selon les mêmes modalités mais elle devra prévoir une augmentation progressive de l'âge en vue d'atteindre l'âge de 60 ans en 2020. Le Gouvernement Michel a prévu, suite à la pression syndicale une possibilité de bloquer le relèvement de l'âge mais a imposé que, pour 2020, l'âge d'accès au RCC soit porté à 60 ans pour les entreprises en difficulté ou en restructuration.

Il faut se référer à la date de l'annonce du licenciement collectif pour savoir à quel âge un travailleur peut bénéficier d'un RCC : si celui-ci a lieu à partir du 1er janvier 2015, on applique les nouveaux âges d'accès (dernière colonne).

Si l'annonce du licenciement collectif a lieu dans la période qui précède, il convient d'appliquer les âges en vigueur avant cette date (2ème colonne).

	Situation depuis le 01.01.2012 si la date du début de la période de reconnaissance se situe : > 31.12.2011 : pour entreprise en difficulté > 31.12.2012 : pour entreprises en restructuration	Depuis le 01.01.2015
RCC entreprises en difficulté	(52 ans depuis 2012) (52,5 ans en 2013) (53 ans en 2014) 53,5 ans en 2015 54 ans en 2016 54,5 ans en 2017 55 ans en 2018	55 ans Relèvement comme suit : 56 ans en 2016 57 ans en 2017 58 ans en 2018 59 ans en 2019 60 ans en 2020 sauf si CCT cadre et CCT d'entreprise
RCC entreprises en restructuration	55 ans depuis 2013 Mais application des âges pour les entreprises en difficulté si : licenciement = 20% travailleurs de l'E + 100% UTE ou la division + UTE ou division existe depuis au moins 2 ans	Age sera = 60 ans en 2020 2015 – 2016 : âge fixé à 55 ans (CCT 117) si adhésion par CCT d'entreprise

Notons que pour les entreprises en restructuration si l'annonce du licenciement collectif se situe entre le 1er janvier 2013 et le 31 décembre 2014, l'âge minimum d'accès au régime de RCC peut être augmenté graduellement (53 ans et 6 mois par exemple en 2015) comme pour les entreprises en difficulté si toutes les conditions suivantes sont réunies :

- un licenciement collectif est annoncé qui concerne au moins 20% des travailleurs de l'employeur ;
- ce licenciement collectif concerne soit tous les travailleurs d'une unité technique d'exploitation soit tous les travailleurs d'une division de l'entreprise ;
- l'unité technique ou la division de l'entreprise doit exister depuis au moins 2 années.

Certaines entreprises bénéficient encore de ce régime mais cela deviendra de plus en plus rare.

Le préavis notifié au travailleur (ou la période couverte par l'indemnité de rupture) doit prendre fin pendant la période de validité de la convention collective et pendant la période de reconnaissance ministérielle comme entreprise en restructuration ou en difficulté. Le contrat de travail doit par ailleurs, selon les termes de l'article 1er § 3 de l'AR du 3 mai 2007

être rompu ou le délai de préavis doit être notifié pendant la période de reconnaissance ministérielle comme entreprise en difficulté ou en restructuration.

Le travailleur licencié ne pourra accéder au régime de chômage avec complément d'entreprise qu'après avoir été inscrit pendant 6 mois dans la cellule pour l'emploi (voir le titre 8 consacré à la gestion active des restructurations).

Il est rappelé que dans le cadre d'un licenciement collectif, le travailleur doit avoir atteint l'âge requis au plus tard à la date de l'annonce du licenciement collectif par l'employeur.

Quel que soit l'âge de son départ, le travailleur devra justifier au moment de la cessation des relations de travail un certain passé professionnel (ces règles n'ayant pas été modifiées par la réforme) :

- soit 10 années de carrière professionnelle en qualité de salarié dans le secteur au cours des 15 années qui précèdent le contrat ;
- soit 20 années de carrière en tant que salarié.

La question des entreprises en difficulté et en restructuration sera abordée plus en détail au chapitre 7.

Tableau récapitulatif des différentes formes à partir du 1er janvier 2015

Age	Conditions d'application	Années de carrière à justifier par le travailleur			
		Année de départ pour le RCC	Pour les hommes	Pour les femmes	
à partir de 62 ans	Licenciement fondé soit sur la CCT 17 ou une CCT prévoyant des avantages au moins équivalents.	à partir du 1er janvier 2015	40 ans	31 ans	
		à partir du 1er janvier 2016	40 ans	32 ans	
		à partir du 1er janvier 2017	40 ans	33 ans	
		à partir du 1er janvier 2018	40 ans	34 ans	
		à partir du 1er janvier 2019	40 ans	35 ans	
		à partir du 1er janvier 2020	40 ans	36 ans	
		à partir du 1er janvier 2021	40 ans	37 ans	
		à partir du 1er janvier 2022	40 ans	38 ans	
à partir de 58 ans	<p>En vertu d'une CCT sectorielle prise sur base de la CCT 111 du CNT :</p> <ul style="list-style-type: none"> • pour les travailleurs qui ont travaillé 20 ans dans un régime comportant des prestations de nuit (CCT 46) ; • ou pour ceux qui relèvent du secteur de la construction (CP 124) et sont en possession d'une attestation médicale délivrée par un médecin du travail établissant leur incapacité à poursuivre une activité professionnelle ; • ou pour ceux qui ont exercé un métier lourd (travail en équipes successives, travail en services interrompus, travail en équipe comportant des prestations de nuit) pendant 5/7 ans dans les 10/15 ans précédant la fin du contrat. <p>A titre supplétif et sur base d'un acte d'adhésion, lorsque la CP n'est pas instituée ou ne fonctionne pas pour les travailleurs qui ont 20 ans de travail de nuit ou ont exercé un métier lourd.</p>	33 années de carrière			
			Sur base d'une CCT sectorielle ou d'entreprise, pour les travailleurs ayant exercé un métier lourd (travail en équipes successives, travail en services interrompus, travail en équipe comportant des prestations de nuit) pendant 5/7 années dans les 10/15 années précédant le contrat.	35 années de carrière	
			Sur base de la CCT 115 du CNT, pour les travailleurs ayant une longue carrière.	40 années de carrière	
			Sur base de la CCT 114 du CNT, pour les travailleurs moins valides ou ayant des problèmes physiques graves .	35 années de carrière	

Age	Conditions d'application	Années de carrière à justifier par le travailleur
A partir de 55 ans si CCT d'entreprise d'adhésion	<p>Pour les travailleurs appartenant à une entreprise reconnue en difficulté ou en restructuration par le Ministre de l'Emploi, sur base d'une CCT ou à défaut, par une CCT ou un accord collectif approuvé par le Ministre de l'Emploi.</p> <p>L'âge augmentera de la manière suivante : 56 ans à partir du 1er janvier 2016 57 ans à partir du 1er janvier 2017 58 ans à partir du 1er janvier 2018 59 ans à partir du 1er janvier 2019 60 ans à partir du 1er janvier 2020</p> <p>Pour 2015 – 2016, la CCT 117 du CNT bloque l'âge d'accès à 55 ans mais l'entreprise doit adhérer à la CCT du CNT ; à défaut 56 ans en 2016.</p> <p>Pour 2020, l'âge sera porté à 60 ans.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • soit 10 années de carrière professionnelle dans le secteur au cours des 15 années précédant la fin du contrat • soit 20 années de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié

5.3.2 En ce qui concerne la condition de carrière professionnelle

Pour avoir accès au RCC, le travailleur doit justifier un certain nombre d'années de carrière.

Le calcul de ces années de carrière s'effectue conformément aux articles 37 et 38 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et de l'article 4 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

Sont prises en compte les journées effectivement prestées mais également certaines périodes de suspension telles les vacances légales, les périodes de maladie, les congés de circonstances, le congé d'accueil, etc.

Peuvent également être assimilées à des journées de prestations de travail, certaines périodes d'inactivité telles des périodes de chômage complet indemnisé ou des périodes d'interruption de la carrière, ainsi que des périodes n'ayant pas donné lieu au versement de cotisations sociales dans le régime des travailleurs salariés (exemples : périodes d'activité dans l'enseignement ou dans un secteur public).

Tableau de synthèse des périodes assimilées à des prestations de travail

Types de prestations ou périodes assimilées	Régime général 62 ans	Régimes dérogatoires avant 62 ans			
		Longues carrières (58/38), métiers lourds (58/35), moins valides (58/35)	Anciennes CCT (1986 – 1987) 57 ans	Secteur de la construction, travail de nuit et métiers lourds (58/33)	Carrière de 40 ans (58/40)
Prestations particulières					
• programme de formation dans le cadre de l'apprentissage industriel	oui	oui	oui	oui	oui (4)
• contrat d'apprentissage, d'insertion professionnelle ou convention d'immersion professionnelle	oui	oui	oui	oui	oui (4)
• dans le secteur public ou dans un établissement d'enseignement subventionné ou reconnu par une Communauté	oui (1)	oui (1)	oui (1)	oui (1)	non
• périodes de service militaire ou en tant qu'objecteur de conscience	oui	oui	oui	oui	oui (4)
Périodes d'inactivité					
a) Crédit d'assimilation A					
<ul style="list-style-type: none"> • journées de chômage complet indemnisé • période d'interruption de carrière avec allocations d'interruption (2) • périodes d'interruption de carrière sans allocations ni de chômage ni d'interruption (3) • périodes de travail à temps partiel sans allocations d'interruption 	oui, pour un maximum de 5 ans	oui, pour un maximum de 3 ans	<ul style="list-style-type: none"> • Pour un max de 3 ans : des jours de chômage complet indemnisé, des jours de travail à temps partiel avec maintien des droits, des jours d'interruption de carrière avec allocations et des périodes d'interruption sans allocations prises pour élever un enfant de moins de 6 ans. • Pour un max de 3 ans : des jours d'interruption de carrière sans allocations pour élever un 2ème enfant ou un enfant suivant de moins de 6 ans. • Pour un max de 10 ans : des journées de chômage indemnisé et des jours de travail à temps partiel avec maintien des droits. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pour un max de 5 ans : des journées de chômage complet indemnisé et des jours de travail à temps partiel avec maintien des droits. • Pour un max de 3 ans : des jours d'interruption de carrière avec allocations, des jours d'interruption de carrière sans allocations prises pour élever un enfant de moins de 6 ans. • Pour un max de 3 ans : des jours d'interruption de carrière sans allocations pour élever un 2ème enfant ou un enfant suivant de moins de 6 ans. 	oui (4) Y compris les périodes de suspensions de prestations pour les travailleurs de 50 ans et plus.

Types de prestations ou périodes assimilées	Régime général 62 ans	Régimes dérogatoires avant 62 ans			
		Longues carrières (58/38), métiers lourds (58/35), moins valides (58/35)	Anciennes CCT (1986 – 1987) 57 ans	Secteur de la construction, travail de nuit et métiers lourds (58/33)	Carrière de 40 ans (58/40)
b) Crédit d'assimilation B					
<ul style="list-style-type: none"> • journées de chômage complet indemnisé • périodes d'interruption de carrière avec octroi d'allocations • périodes d'interruptions de carrière sans octroi d'allocations (3) • périodes de travail à temps partiel non visées ci-dessus 	oui, pour un max de 936 jours (= 3 ans)	oui, pour un max de 936 jours (= 3 ans)			non
c) Crédit d'assimilation C					
à partir du 1er janvier 2009, les périodes de travail à temps partiel situées avant le 1er janvier 1985	oui, pour un max de 624 jours (= 2 ans)	oui, pour un max de 936 jours (= 3 ans)			non

(1) À condition que le travailleur justifie d'au moins 20 ans de carrière comme travailleur salarié dont au moins 5 ans doivent précéder immédiatement la demande de RCC (art.4§2 b) AR 3 mai 2007.

(2) À l'exclusion de certaines périodes de crédit-temps c'est-à-dire des périodes de crédit-temps d'1/5 ou à concurrence d'un 1/2 temps des travailleurs âgés de 50 ans et plus qui ne peuvent pas être assimilées.

(3) À l'exception des périodes pendant lesquelles a été exercée une activité indépendante ou une activité dans le secteur public ou dans l'enseignement.

(4) Les périodes susceptibles d'être assimilées et reprises avec un renvoi (4) ne peuvent excéder un total de 3 années calendrier sur toute la carrière. Lorsqu'il y a une période d'interruption de la carrière sans allocation de chômage ou allocation d'interruption, seule peut être assimilée la période d'interruption consacrée à l'éducation d'un enfant de moins de 6 ans. Toutes les périodes d'interruption de la carrière avec allocations sont prises en considération sans exception.

Remarque générale: les 2 premières années de crédit-temps prises sous la forme d'une suspension totale sur base de l'article 3 de la CCT 77bis relative au crédit-temps qui débutent après le 31 mai 2007 et pour lesquelles le travailleur bénéficie d'une allocation sont exclues de l'assimilation à des journées de travail sauf si elles sont justifiées pour prendre soin d'un enfant de moins de 8 ans, pour prodiguer des soins palliatifs, pour prodiguer des soins ou assister un membre de la famille ou du ménage gravement malade ou un enfant handicapé résidant et soigné à domicile ou pour suivre une formation répondant à des critères bien précis.

La charge de la preuve de la carrière professionnelle repose sur le travailleur licencié qui souhaite bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise. Le travailleur peut obtenir à l'avance un calcul de sa carrière professionnelle en introduisant un formulaire C17-passé professionnel.

Ce formulaire peut être introduit par l'organisme de paiement de la CGSLB et la demande peut être faite jusqu'à 6 mois avant le début du licenciement.

Pour le régime RCC CCT 17 il s'agit de ce [formulaire](#).

5.3.3 Les régimes de RCC qui n'existent plus

Un mot sur les régimes de chômage avec complément d'entreprise qui n'existent plus depuis le 1er janvier 2015.

La disparition de ces régimes n'empêche pas certains travailleurs de pouvoir encore en bénéficier après le 1er janvier 2015.

a) Le régime 58/38 dit longue carrière

Cette forme de RCC a été abrogée au terme de l'arrêté royal du 30 décembre 2014. Ce régime de RCC n'existe donc plus et a disparu de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

Un travailleur peut encore partir en RCC sur la base du régime de 2014 si, au plus tard le 31 décembre 2014 et également à la fin de son contrat de travail, il remplit simultanément les conditions suivantes :

- il a 58 ans
et
- il prouve 38 années de passé professionnel.

Le fait qu'il soit licencié avant ou après 2015 n'a pas d'importance.

Il s'agit en réalité d'une application du système du cliquet. Le tableau reprend les conditions d'âge et de carrière à remplir pour pouvoir fixer ses droits dans ce régime. Rappelons que le travailleur ne peut cliquer que sous le couvert d'une CCT. Ce régime étant possible sur base d'une CCT de secteur ou d'entreprise, le travailleur doit pouvoir s'y appuyer pour cliquer ses droits.

année	hommes	femmes
2013	58/38	58/35
2014		58/38
2015	62/40	62/31
2016	62/40	62/32
2017	62/40	62/33
2018	62/40	62/34

Exemple:

Un travailleur est né en 1956 et a donc 58 ans en 2014. Il comptabilise en 2014 déjà 38 années de passé professionnel. Il est licencié en 2015 à l'âge de 59 ans. Il a la possibilité de partir en RCC, car il avait 58 ans au 31.12.2014 et peut, en 2014 prouver au moins 38 ans de passé professionnel. Mais son secteur ou son entreprise doit avoir conclu une CCT.

Supposons que ce même travailleur a 58 ans en 2014 et 37 années de passé professionnel.

Il est licencié en 2014. Il n'a pas la possibilité de partir en RCC car, au 31.12.2014, il ne peut pas prouver 38 années de passé professionnel. En effet, ce n'est qu'en 2015 qu'il atteindra ce nombre d'années de passé professionnel. Dans ce cas, le fait qu'il atteigne bel et bien 38 années de passé professionnel à la fin de son contrat de travail n'a aucune importance.

En dehors du mécanisme du cliquet, il n'est plus possible de bénéficier de cette forme de RCC.

b) Le régime sectoriel 57 ans minimum avec 38 années de passé professionnel

Ce régime de RCC permettait à un travailleur de partir en RCC à partir de 57 ans s'il avait un passé professionnel de 38 ans et s'il pouvait se baser sur une CCT déposée au plus tard le 31.08.1987.

Ce régime a disparu mais le travailleur qui est licencié avant le 1er janvier 2015 et qui est âgé de 57 ans au plus tard le 31 décembre 2014 et à la fin du contrat de travail et qui peut prouver 38 années de carrière à la fin du contrat peut encore bénéficier de ce régime de RCC.

Cette mesure transitoire a été prévue par l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

5.4 Le bénéfice des allocations de chômage

Le travailleur doit satisfaire aux conditions d'admissibilité et d'octroi des allocations de chômage.

Admissibilité : Le travailleur doit prouver au moins 624 jours de travail salarié dans les 42 derniers mois qui précèdent sa demande d'allocations.

Octroi : Le travailleur sera privé de travail et de rémunération. Il ne peut avoir encore droit à des indemnités à charge de l'employeur (sauf les cas de cumul autorisé par la réglementation chômage). C'est la raison pour laquelle le complément d'entreprise versé par l'employeur ne peut commencer à être versée qu'après la période couverte par le préavis ou l'indemnité de rupture.

A noter qu'en cas de reprise de travail, le travailleur peut, sous certaines conditions maintenir son droit au complément d'entreprise alors même qu'il a perdu son droit aux allocations de chômage. Les modalités spécifiques concernant la reprise d'un travail sont explicitées au point 9.

Le complément d'entreprise n'est pas dû pendant les périodes d'exclusion du bénéfice des allocations de chômage, soit par suite d'une sanction de l'ONEM soit par suite de périodes non indemnisées en chômage telles les périodes couvertes par le pécule de vacances.

Le bénéfice de l'indemnité complémentaire sera toutefois accordé à certaines catégories de chômeurs alors que ceux-ci sont temporairement privés de leurs allocations de chômage. Il s'agit notamment du chômeur qui a travaillé un dimanche, un jour férié ou un jour normal d'inactivité en tant que salarié ou indépendant.

6. Le remplacement du travailleur chômeur avec complément d'entreprise

6.1 Le principe : L'employeur doit remplacer le travailleur qui devient chômeur avec complément d'entreprise

C'est le chapitre V de l'arrêté royal du 3 mai 2007, article 5 et suivants, qui règle la question du remplacement du travailleur: L'employeur est tenu de remplacer le CCE par un chômeur complet indemnisé pendant 3 années (36 mois). Cette obligation ne s'applique pas aux travailleurs qui sont licenciés à partir de 62 ans ou qui, sous certaines conditions, appartiennent à une entreprise en difficulté ou en restructuration.

L'article 5 de l'AR du 3 mai 2007 a été modifié par l'AR du 23 avril 2013 qui a porté l'âge limite pour l'obligation de remplacement à 62 ans au lieu de 60 ans.

Concrètement, l'obligation de remplacement à charge de l'employeur ne s'applique pas :

- lorsque le travailleur est âgé d'au moins 62 ans à la fin du contrat de travail;
- lorsque le contrat de travail a pris effectivement fin avant le 1er janvier 2015 et que le travailleur était âgé d'au moins 60 ans à la fin du contrat de travail;
- lorsque le contrat de travail prend effectivement fin après le 31 décembre 2014 et que le travailleur a au moins atteint l'âge de 60 ans à cette même date;
- lorsque le contrat de travail prend effectivement fin après le 31 décembre 2014 et que le travailleur bénéficie d'une des mesures transitoires de l'article 2 de l'AR du 3 mai 2007 tel que modifié par l'AR du 30.12.2014.

Sont visés ici les travailleurs qui peuvent encore partir en RCC à partir de l'âge de 60 ans soit parce qu'ils ont été licenciés avant le 1er janvier 2015 et ont/auront 60 ans avant le 31 décembre 2016 (ou après sous certaines conditions, voir supra), soit parce qu'ils sont licenciés sous le couvert d'une CCT sectorielle ou d'entreprise qui prévoit un RCC à partir de 60 ans et qui est d'application depuis le 1er janvier 2015, déposée au greffe au plus tard le 1er juillet 2015.

6.2 Les modalités du remplacement

Le chômeur avec complément d'entreprise doit être remplacé par :

- soit un chômeur complet indemnisé dont le régime de travail comprend en moyenne au moins, le même nombre d'heures de travail par cycle de travail que le travailleur qu'il remplace;
- soit 2 chômeurs complets indemnisés dont la durée totale des heures de travail effectuées en moyenne par cycle de travail est au moins égale à celle du régime de travail du travailleur CCE qu'ils remplacent.

Attention, un CCE n'est pas considéré comme un chômeur complet indemnisé pour l'application de cette mesure.

Sont assimilés à des chômeurs complets indemnisés et donc l'employeur respecte son obligation de remplacement s'il engage :

- les jeunes travailleurs qui remplissent toutes les conditions d'admissibilité et d'octroi pour pouvoir prétendre aux allocations de chômage ou d'insertion à l'exception de la condition relative au stage d'insertion professionnelle pour autant qu'ils en fournissent la preuve;
- les travailleurs à temps partiel bénéficiant d'une allocation de garantie de revenus;
- les travailleurs occupés volontairement à temps partiel qui sont devenus des chômeurs complets;

- les demandeurs d'emploi qui sont inscrits à un service subrégional de l'emploi et qui, à la date de leur engagement, bénéficient du revenu d'intégration depuis 6 mois ininterrompus au moins ;
- les demandeurs d'emploi qui sont inscrits à un service subrégional de l'emploi dans le but de retourner sur le marché de l'emploi après avoir interrompu leur activité professionnelle ayant donné lieu au paiement des cotisations sociales :
 - soit pour se consacrer à l'éducation de leurs enfants, des enfants de leur conjoint ou de la personne cohabitant avec eux ;
 - soit pour s'occuper de leur mère et/ou père ou du père et/ou de la mère de leur conjoint ou de la personne cohabitant avec eux.
- **Attention :** les périodes d'interruption de la carrière prises dans le cadre d'un crédit-temps ne sont ici pas prises en compte dans la mesure où elles ne sont pas considérées comme une interruption de l'activité professionnelle.
- le travailleur handicapé occupé dans un atelier protégé ;
- les demandeurs d'emploi dont le droit aux allocations a été suspendu pour chômage de longue durée et qui n'ont plus bénéficié d'allocations dans le cadre de l'assurance chômage pendant au moins 24 mois ininterrompus.

6.3 La qualité du remplaçant

Le remplaçant doit être un nouvel engagé, c'est-à-dire qu'il ne peut pas avoir été au service de l'entreprise ou d'une entreprise du même groupe au cours des 6 mois qui précèdent l'engagement, sauf lorsqu'il est engagé au cours de cette période comme :

- Remplaçant dans le cadre de la réglementation relative à l'interruption de carrière ;
- Travailleur intérimaire ;
- Travailleur dans les liens d'une convention 1er emploi ;
- Apprenti (apprentissage industriel ou classes moyennes) ;
- Stagiaire en formation professionnelle dans une entreprise ;
- Remplaçant d'un travailleur chômeur avec complément d'entreprise ;
- Remplaçant en application de l'article 11ter de la loi du 3 juillet 1978 ;
- Stagiaire dans le cadre d'un contrat de formation et d'emploi en alternance ;
- Travailleur à temps partiel bénéficiant d'une allocation de garantie de revenus ;
- Travailleur occupé dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée pour autant qu'il soit resté au maximum 1 an au service de l'entreprise ;
- Remplaçant d'un chômeur avec complément d'entreprise à mi-temps.

Ces personnes peuvent par conséquent être engagées en qualité de remplaçantes sans avoir à demander au préalable des allocations de chômage pour autant que l'engagement se fasse dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Elles doivent, toutefois au préalable demander au bureau de chômage de l'ONEM de constater qu'au jour de leur entrée en service elles auraient rempli toutes les conditions d'admissibilité et d'octroi pour pouvoir prétendre aux allocations de chômage si elles avaient introduit une demande d'allocations. Cette constatation sera faite au moyen d'un [formulaire C63](#) délivré par le bureau de chômage de la résidence du remplaçant.

Le remplaçant d'un travailleur CCE peut être valablement engagé pour remplacer un autre travailleur CCE au sein de la même entreprise. Etant engagé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée, il devrait être licencié. L'ONEM accepte toutefois, que le travailleur ne doive pas être licencié et soit directement le remplaçant d'un autre chômeur avec complément d'entreprise pour autant que cela se produise directement après l'expiration des 36 mois.

6.4 Preuve du remplacement

L'employeur est tenu de prouver le remplacement du chômeur avec complément d'entreprise auprès du bureau de chômage compétent pour la résidence principale du CCE moyennant le formulaire ad hoc.

6.5 Délai et durée du remplacement

L'engagement du remplaçant doit se situer entre le 1er jour du 4ème mois précédant la prise de cours du chômage avec complément d'entreprise et le 1er jour du 3ème mois suivant la prise de cours effective du chômage avec complément d'entreprise.

L'obligation de remplacement subsiste pendant les 36 mois qui suivent l'entrée en service du 1er remplaçant.

Ce dernier peut être remplacé une ou plusieurs fois par des remplaçants qui doivent répondre aux critères énoncés ci-dessus. Le remplacement et les éventuels remplacements successifs doivent intervenir dans un délai de 30 jours calendrier maximum.

Dans ce même délai, l'employeur doit communiquer l'identité du ou des remplaçant(s) au bureau régional de l'ONEM.

Pratiquement: le travailleur licencié doit, lors de sa demande d'allocations de chômage, produire un document «C4 Chômage avec complément d'entreprise».

L'employeur doit dans la rubrique I dudit formulaire mentionner le nom du ou des remplaçants. Il indiquera également s'il bénéficie ou non d'une dispense.

Si le nom du remplaçant n'est pas indiqué dans ce formulaire, l'employeur devra remplir le formulaire «C63 Chômage avec complément d'entreprise», et le transmettre au bureau de chômage au plus tard à l'expiration du délai imparti pour le remplacement.

6.6 Sanctions

L'employeur qui ne respecte pas l'obligation de remplacement peut encourir une double sanction :

- d'une part, l'employeur encourt une amende administrative de 1 875 € à multiplier par le nombre de travailleurs licenciés et non remplacés, avec toutefois un plafond de 18 750 € ;
- d'autre part, le directeur du bureau régional de l'ONEM peut exiger que l'employeur paie à l'ONEM, pour chaque chômeur avec complément d'entreprise non remplacé une indemnité compensatoire forfaitaire de 14,91 € par travailleur par jour (387,66 € par mois) et ce pour tous les jours (exceptés dimanches) de non remplacement ou de remplacement non valable.

En cas de mauvaise volonté manifeste de l'employeur à procéder au remplacement du travailleur licencié, le même directeur pourra exiger que cette indemnité de 14,91 € par jour soit due pour tous les jours, dimanches exceptés, situés dans la période allant de la date du début du chômage avec complément d'entreprise jusqu'à la fin du mois au cours duquel l'âge de la pension légale du travailleur chômeur avec complément d'entreprise sera atteint.

6.7 Dispenses à l'obligation de remplacement

Trois dispenses particulières sont prévues :

1ère dispense : pas de remplaçant disponible

Le directeur du bureau régional de l'ONEM peut accorder une dispense à l'obligation de remplacement à l'employeur qui apporte de manière objective la preuve qu'il n'y a parmi la catégorie de chômeurs complets indemnisés ou de personnes assimilées, aucun remplaçant disponible du même niveau que la fonction exercée par le travailleur licencié, ou du niveau d'une autre fonction qui s'est libérée dans l'entreprise suite à ce licenciement.

2ème dispense : diminution structurelle de l'effectif

Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale peut accorder des dispenses individuelles à l'obligation de remplacement aux employeurs qui connaissent une diminution structurelle de l'effectif. La commission prépension doit être consultée.

L'employeur doit prouver :

1. qu'il s'agit d'une réduction structurelle de l'effectif du personnel ;
2. que par l'octroi de la dérogation, le licenciement de travailleurs qui ne se trouvent pas dans le régime de RCC peut être évité.

3ème dispense : les chômages avec complément d'entreprise en cours dans les entreprises en difficulté et en restructuration ou en cas de fermeture d'entreprise

Le Ministre de l'Emploi peut, après avis de la commission prépension, également accorder une dispense de remplacement pour les chômages avec complément d'entreprise en cours dans les entreprises en difficulté ou en restructuration ou en cas de fermeture d'entreprise.

Cette disposition permet aux entreprises qui répondent aux critères d'entreprises en difficulté ou en restructuration ou en cas de fermeture d'entreprise de ne pas maintenir en service pendant 3 ans un remplaçant de chômeur avec complément d'entreprise.

A noter que pour les chômages avec complément d'entreprise qui n'ont pas encore pris cours au moment de la reconnaissance, la dispense est automatique.

7. Les entreprises en difficulté et en restructuration

Les entreprises reconnues en difficulté ou en restructuration peuvent obtenir des règles plus souples en matière de chômage avec complément d'entreprise. Les dérogations concernent l'âge, la durée du délai de préavis, le remplacement du travailleur et le passé professionnel du chômeur avec complément d'entreprise.

Les travailleurs de ces entreprises peuvent, en effet, être mis au chômage avec complément d'entreprise à des conditions plus avantageuses.

Il faut toutefois que l'entreprise réponde à la définition de l'une des 2 notions d'une part et engage, d'autre part, une procédure en reconnaissance.

7.1 Notions d'entreprise en difficulté et d'entreprise en restructuration

7.1.1 Entreprise en difficulté

On entend par entreprise en difficulté, l'entreprise qui enregistre dans les comptes annuels des 2 exercices précédents la période pour laquelle la reconnaissance est demandée une perte courante avant impôt, lorsque pour le dernier exercice, cette perte excède le montant des amortissements et réduction de valeur sur frais d'établissement, sur immobilisations incorporelles et corporelles.

L'entreprise doit présenter les comptes annuels des 5 exercices précédant la période pour laquelle la reconnaissance est demandée. Si l'entreprise a été créée depuis moins de 5 ans, seuls les comptes annuels des années d'existence seront réclamés.

7.1.2 Entreprise en restructuration

On entend par entreprise en restructuration, l'entreprise qui répond à l'une des conditions suivantes :

a) Le licenciement collectif

Pour être reconnue entreprise en restructuration, celle-ci doit procéder à un licenciement collectif qui doit impérativement avoir lieu au plus tard dans les 6 mois qui suivent la date de la reconnaissance en qualité d'entreprise en restructuration (voir date mentionnée dans la décision ministérielle de reconnaissance).

La notion d'entreprise s'entend de l'unité technique d'exploitation. Dans ce cadre, chaque unité technique d'exploitation doit avertir le service compétent de sa région de ce qu'elle va opérer un licenciement collectif.

Le licenciement collectif doit être réalisé conformément à la CCT 24 du 2 octobre 1975 concernant l'information et la consultation des travailleurs et à l'arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs.

Ce licenciement collectif doit concerner un certain nombre de travailleurs :

- au moins 10 travailleurs dans les entreprises occupant plus de 20 travailleurs et moins de 100 travailleurs ;
- au moins 10% des travailleurs dans les entreprises de plus de 100 travailleurs.

Il faut opérer une distinction entre :

1. l'entreprise qui procède à un licenciement collectif qui concerne au moins 20% du nombre des travailleurs occupés ;
2. l'entreprise qui procède à un licenciement collectif qui concerne au moins 10% des travailleurs ;

Pour déterminer les pourcentages de 10 et 20% de licenciement permettant d'abaisser l'âge du chômage avec complément d'entreprise :

- on assimile à des licenciements, le nombre d'équivalents à temps plein de baisse du volume de travail, résultat des efforts en matière de redistribution du travail (voir infra le contenu du plan de restructuration) ;
- sont seuls pris en compte les licenciements des travailleurs ayant 2 années d'ancienneté au sein de l'entreprise au moment où l'employeur annonce aux représentants des travailleurs son intention de procéder à un licenciement collectif. Il n'est donc pas tenu compte du non-renouvellement des contrats à durée déterminée.

3. Pour les entreprises de 20 travailleurs ou moins : l'entreprise qui procède au licenciement d'au moins 6 travailleurs, si elle occupe entre 12 et 20 travailleurs et d'au moins la ½ des travailleurs si elle occupe moins de 12 travailleurs.

Dans toutes ces hypothèses, l'employeur doit informer, préalablement au licenciement collectif, les représentants des travailleurs et procéder avec eux à des consultations en vue d'éviter ou de réduire le licenciement et d'en atténuer les conséquences.

En outre, l'employeur doit, dans le cadre de la gestion active des restructurations (voir ci-dessous point 7) mettre en place une cellule pour l'emploi, informer son travailleur par une procédure spéciale, respecter une procédure de licenciement particulière, transmettre des informations au directeur de la cellule, payer une indemnité de reclassement aux travailleurs inscrits dans la cellule et proposer un outplacement. L'obligation de mettre en place une cellule pour l'emploi incombe à l'employeur reconnu en difficulté et/ou en restructuration et qui a annoncé un licenciement collectif.⁷

Tous ces éléments seront explicités plus loin.

La notion de licenciement collectif pour les entreprises en difficulté et en restructuration

Nombre de travailleurs occupés pendant l'année qui précède le licenciement	Le licenciement doit concerner un minimum de travailleurs
au moins 100	10%
> 20 et < 100	10
> 11 et < 21	6
< 12	½

b) Le chômage pour raisons économiques

L'entreprise a connu pour l'année qui précède la demande de reconnaissance, un nombre de journées de chômage temporaire au moins égal à 20% du nombre total des journées déclarées à l'ONSS pour les ouvriers. Cette disposition ne concerne toutefois que les entreprises qui comptent au moins 50% d'ouvriers.

7.2 Procédure de reconnaissance

Pour obtenir la reconnaissance comme entreprise en difficulté et/ou en restructuration, l'employeur doit introduire une demande motivée auprès du Ministre de l'Emploi.

Cette demande doit être accompagnée d'une série de documents, outre les documents nécessaires pour établir le caractère spécifique d'entreprise en difficulté ou entreprise en restructuration.

⁷ AR du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations (articles 5 à 11) et AR du 3 mai 2007 (articles 17 et 18).

7.2.1 Une convention collective ou un accord collectif

L'entreprise qui souhaite obtenir une reconnaissance en qualité d'entreprise en difficulté ou en restructuration et qui veut faire application de l'une ou l'autre dérogation doit conclure une CCT portant sur l'âge et la réduction du délai de préavis. A noter que cette CCT ne doit contenir aucune disposition relative au non-remplacement, celui-ci étant automatique suite à la reconnaissance (n'est par contre pas automatique, le non-remplacement des CCE en cours). Elément nouveau et non négligeable, la CCT d'entreprise conclue dans le cadre de la demande de reconnaissance doit contenir une mention explicite à la CCT 117 du CNT conclue en vue de bloquer l'âge d'accès au RCC à 55 ans pour les années 2015–2016. A défaut, les travailleurs licenciés dans le cadre de la reconnaissance sont soumis au relèvement de l'âge à 56 ans en 2016. Le même mécanisme d'adhésion s'applique pour les années biennales suivantes. Ce point est développé plus loin (7.4.2).

7.2.2 Les documents spécifiques à chaque critère

Pour l'entreprise en difficulté :

L'employeur doit remplir un formulaire établi par le service des relations collectives de travail, transmettre les comptes annuels des 5 derniers exercices et le rapport du réviseur d'entreprise ou une copie des statuts.

Pour l'entreprise en restructuration :

- dans le cadre d'un licenciement collectif: l'employeur doit joindre à sa demande une attestation du service régional de l'emploi (Actiris, Forem, VDAB ou ADG) établissant que la procédure a bien été respectée ainsi que le projet de licenciement collectif avec la liste des travailleurs concernés par le licenciement collectif. Il faut, en effet se procurer et faire ensuite parvenir à la DG des relations collectives de travail le document certifiant que l'entreprise a bien procédé aux notifications prévues par le chapitre II de l'AR du 24 mai 1976.
- dans le cadre du chômage économique: l'employeur doit fournir une attestation du bureau de chômage sur le nombre de journées de chômage économique, une déclaration ONSS sur le nombre total de journées déclarées ainsi que sur le nombre de travailleurs occupés.

7.2.3 Les documents nécessaires en toute hypothèse

Un plan de restructuration, préalablement soumis pour avis aux représentants des travailleurs qui doit établir la situation actuelle de l'entreprise et les circonstances qui ont occasionné celle-ci, les projections économiques et d'emploi à court et à moyen terme et les effets en ce qui concerne l'emploi, de la mise au chômage avec complément d'entreprise des travailleurs concernés.

Ce plan doit contenir:

- un plan d'actions positives pour les travailleuses, l'objectif étant d'éviter que les licenciements ne touchent davantage le personnel moins qualifié, en majorité féminin;
- la preuve que l'entreprise a prévu les garanties pour supporter, en cas de faillite éventuelle, le coût du complément d'entreprise, entre l'âge de 50 ans (ou l'âge prévu dans la convention) et l'âge de 55 ans. Cette garantie est stipulée au profit du fonds de fermeture.

En outre, lorsque l'entreprise a communiqué son intention de procéder à un licenciement collectif comme prévu par la CCT 24 (information et consultation des représentants des travailleurs), le plan de restructuration doit en outre contenir au moins les éléments suivants :

1. un relevé des pistes en matière de redistribution du travail (mesures alternatives à des licenciements comme le crédit-temps ou le temps partiel volontaire) et le résultat de cet examen en terme de baisse du volume de l'emploi, exprimé en équivalents temps plein;
2. des règles convenues en matière de primes de départ pour les travailleurs qui quittent volontairement l'entreprise (en mentionnant les personnes concernées et les modalités d'octroi de la prime);
3. les mesures d'accompagnement reprises dans la convention collective de travail précitée destinées aux travailleurs menacés de licenciement:
 - la création d'une cellule pour l'emploi ou la participation à une cellule pour l'emploi faitière;
 - une offre d'outplacement satisfaisant aux normes de la CCT 82.
4. la liste nominative des candidats au RCC et de tous les travailleurs licenciés, où doivent être distingués les travailleurs protégés pour lesquels la reconnaissance des motifs d'ordre économique ou technique devra faire l'objet d'une décision de la CP;
5. l'attestation dans laquelle le Ministre régional de l'emploi compétent pour le siège de l'entreprise, approuve les mesures d'accompagnement prévues dans le plan de restructuration. Si le Ministre régional de l'emploi n'a pas répondu dans les 14 jours suivant l'envoi du recommandé par l'employeur, l'employeur joint à sa demande au Ministre de l'emploi, copie de la lettre adressée au Ministre régional et la preuve de l'envoi. Si le Ministre régional refuse le plan, l'employeur doit lors de son envoi au Ministre de l'emploi justifier les raisons pour lesquelles selon lui les efforts prévus dans le plan de restructuration sont suffisants.

Cette demande de reconnaissance ministérielle comme entreprise en difficulté ou en restructuration sera adressée en introduisant un dossier auprès de la Direction générale des Relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. L'administration examine le dossier et le transmet au Ministre pour décision.

7.3 Décision

Si la demande motivée contient tous les éléments requis, le Ministre de l'emploi peut octroyer aux entreprises une reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration dans le cadre du régime du chômage avec complément d'entreprise pour une période maximale de deux ans.

Mais pour les entreprises qui ont communiqué l'intention de procéder à un licenciement collectif, la période de reconnaissance peut prendre cours le jour de la communication par l'employeur aux représentants des travailleurs de l'intention de procéder à un licenciement collectif et peut prendre fin au maximum deux années après la notification par l'employeur au service régional de l'emploi du licenciement collectif.

7.4 Dispositions particulières dérogatoires

L'entreprise reconnue en difficulté ou en restructuration bénéficie d'une dérogation automatique à l'obligation de remplacement sauf pour les chômages avec compléments d'entreprise en cours, comme il a été dit plus haut.

Le cas échéant, elle peut bénéficier d'une réduction de l'âge d'accès au chômage avec complément d'entreprise et d'une dérogation à l'obligation de notifier un délai de préavis ordinaire. Ces dérogations ne sont pas automatiques. Chaque cas est examiné par le Ministre de l'Emploi. L'entreprise peut ainsi être amenée à appliquer partiellement ou complètement les dérogations en matière de préavis réduit ou d'âge minimum.

Dans tous les cas et pour chaque dérogation autorisée (âge, préavis réduit, non-remplacement), il faut que le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de congé expire durant la période pendant laquelle sont d'application tant la CCT ou l'accord collectif prévoyant l'indemnité complémentaire que l'autorisation ministérielle de faire usage de ces dérogations.

Pour connaître la date d'expiration du délai de préavis, il faut se référer à une fin théorique. Il ne faut, en effet, pas tenir compte d'une éventuelle prolongation du délai de préavis par suite de la survenance de causes légales de suspension comme la maladie ou les vacances annuelles ou de l'octroi de jours de repos compensatoires pour heures supplémentaires. Par ailleurs, pour apprécier le respect de cette condition, il est tenu compte des délais de préavis après la réduction opérée le cas échéant par l'employeur.

7.4.1 Pas d'obligation de remplacement

Cet effet est automatique pour les chômeurs avec complément d'entreprise qui ne sont pas en cours au moment de la reconnaissance pour autant que le préavis (ou la période couverte par l'indemnité) expire pendant la période de validité de la CCT et pendant la période de la reconnaissance ministérielle.

Pour les régimes de chômage avec complément d'entreprise en cours, la dérogation n'est pas automatique et l'entreprise en difficulté ou en restructuration doit adresser une demande au Ministre de l'emploi au plus tard à la fin du 2ème mois suivant celui pendant lequel il n'a plus été fait de remplacement.

7.4.2 Possibilité de dérogation quant à l'âge

L'entreprise peut solliciter un abaissement de l'âge pour l'accès au chômage avec complément d'entreprise, c'est-à-dire demander celui-ci en faveur des travailleurs licenciés à un âge inférieur à l'âge normal applicable dans l'entreprise.

Cette dérogation à l'âge doit être prévue dans une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal ou approuvée par le Ministre de l'Emploi.

Pour rappel, le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de préavis du travailleur licencié doit expirer durant la période de validité de la convention collective de travail fixant le RCC et pendant la période de reconnaissance de l'entreprise en restructuration ou en difficulté.

L'âge minimum requis, 55 ans depuis le 1er janvier 2015, lorsque l'entreprise procède à un licenciement collectif, doit être atteint au moment de l'annonce du licenciement collectif aux représentants des travailleurs.

Ces âges d'accès au régime du chômage avec complément d'entreprise ont été modifiés, une première fois sous le gouvernement Di Rupo et une nouvelle fois sous le gouvernement Michel.

Tant pour les entreprises en difficulté que pour les entreprises en restructuration, l'âge est porté à 55 ans à partir du 1er janvier 2015.

Cet âge sera progressivement relevé comme suit, 56 ans à partir du 1er janvier 2016, 57 ans à partir du 1er janvier 2017, 58 ans à partir du 1er janvier 2018, 59 ans à partir du 1er janvier 2019 et 60 ans à partir du 1er janvier 2020.

Le relèvement de l'âge n'aura toutefois pas lieu si les conditions reprises au chapitre 3 sont remplies : une CCT du CNT est conclue pour la période 2015–2016 qui bloque l'âge à 55 ans, la date de prise de cours de la reconnaissance se situe dans la durée de validité de cette convention collective de travail, la convention collective de travail ou l'accord collectif conclu dans le cadre de la reconnaissance contient une disposition mentionnant explicitement que c'est en application de la CCT du CNT qu'elle est conclue.

Comme il a déjà été précisé, la CCT du CNT pourra être prorogée après 2016 mais l'âge de 60 ans devra s'appliquer en 2020.

Le CNT a signé le 27 avril 2015 la CCT 117 qui fixe, pour 2015–2016, l'âge à 55 ans. Pour 2016, le relèvement à 56 ans n'aura donc pas lieu pour autant que l'entreprise ait conclu une convention collective qui fait explicitement référence à la CCT du CNT. A défaut d'une telle CCT d'entreprise, l'âge est porté à 56 ans à partir du 1er janvier 2016.

Si la date de la reconnaissance se situe avant le 1er janvier 2015, ce sont les anciennes règles qui s'appliquent.

Pour les entreprises reconnues en difficulté :

- (52 ans en 2012 ; 52 ans et 6 mois en 2013 ; 53 ans en 2014)
- 53 ans et 6 mois en 2015
- 54 ans en 2016
- 54 ans et 6 mois en 2017
- 55 ans à partir de 2018

Pour les entreprises reconnues en restructuration, l'âge minimum d'accès au régime de RCC avait déjà été porté à 55 ans.

Néanmoins, pour ces mêmes entreprises l'âge minimum d'accès au régime de RCC peut être augmenté graduellement comme pour les entreprises en difficulté si toutes les conditions suivantes sont réunies :

- Un licenciement collectif est annoncé qui concerne au moins 20% des travailleurs de l'employeur ;
- Ce licenciement collectif concerne tous les travailleurs d'une unité technique d'exploitation ou tous les travailleurs d'une division de l'entreprise ;
- L'unité technique ou la division de l'entreprise doit exister depuis au moins 2 années.

Cette possibilité pourrait encore se présenter en cas de licenciement collectif annoncé avant le 1er janvier 2015 (mais la situation deviendra, il est vrai de plus en plus rare)

7.4.3 Possibilité de notifier des préavis réduits

L'entreprise peut dans sa demande de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration demander de réduire le délai de préavis (ou la période couverte par l'indemnité de rupture) des travailleurs licenciés en vue du chômage avec complément d'entreprise.

Celui-ci sera de 26 semaines au minimum. Il s'agit de délai minimum, l'employeur pourrait réduire le préavis à une période plus longue.

Cette possibilité doit cependant être prévue par une CCT rendue obligatoire par arrêté royal ou une CCT approuvée par le Ministre de l'Emploi.

Le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de préavis du travailleur licencié doit expirer durant la période de validité de la CCT et de la reconnaissance comme entreprise en restructuration ou en difficulté.

La procédure à suivre est la suivante :

Notification d'un préavis normal conforme aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978

L'employeur doit notifier son préavis soit par courrier recommandé soit aux termes d'un exploit d'huissier. Ce préavis devra respecter les délais légaux applicables en vertu de la loi du 3 juillet 1978. Rappelons que dans le cadre de l'harmonisation des statuts ouvrier-employé, les délais de préavis sont modifiés à partir du 1er janvier 2014. Il conviendra de vérifier dans chaque situation quel est le délai de préavis à respecter en tenant compte également du secteur d'activité du travailleur.

Convention

Après la notification du congé, l'employeur et le travailleur signent une convention de réduction du préavis.

Si la réduction du délai de préavis ne peut être convenue que postérieurement au congé, elle peut, par contre, intervenir à tout moment, en cours de préavis.

Concertation

L'employeur qui utilise cette possibilité doit suivre la procédure de concertation prévue par la CCT 17 laquelle a été commentée plus haut.

Il doit consulter les représentants des travailleurs au sein du conseil d'entreprise ou à défaut au sein de la délégation syndicale ou à défaut les représentants des organisations représentatives des travailleurs ou à défaut les travailleurs de l'entreprise sur le principe de la réduction des délais de préavis.

L'employeur doit inviter, par lettre recommandée, le travailleur concerné à un entretien au siège de l'entreprise pendant les heures de travail. Le travailleur peut se faire assister par son délégué syndical.

Le travailleur peut émettre des objections sur le licenciement projeté. Il doit donner son accord sur la réduction du délai de préavis.

La renonciation du travailleur à un préavis ou à une indemnité de préavis ne peut se déduire que de faits qui dénotent avec certitude son intention de renoncer au préavis légal.

La convention conclue entre l'employeur et le travailleur doit être une convention individuelle postérieure à la notification du congé.

Le refus du préavis réduit ne prive pas le travailleur du bénéfice de la convention collective 17.

7.4.4 Dérogation quant au passé professionnel

Cette dérogation est automatique et ne doit pas être demandée dans la CCT ou l'accord collectif.

Le passé professionnel sera de 10 ans en tant que travailleur salarié dans le secteur dans les 15 années qui précèdent la fin du contrat ou de 20 ans.

8. Le droit au chômage avec complément d'entreprise dans le cadre de la gestion active des restructurations

8.1 Préambule

La loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations a souhaité aborder les restructurations autrement.

Ont été adoptés l'arrêté royal du 9 mars 2006 insérant dans l'arrêté royal du 7 décembre 1992 une section 3bis et l'AR du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations.

Ces modifications ont eu pour objectif d'atténuer les conséquences des restructurations en encourageant les entreprises en restructuration à investir dans le reclassement des travailleurs âgés, le chômage avec complément d'entreprise restant accessible en cas d'échec des mesures d'accompagnement.

Par la suite, la crise économique et financière a eu de larges conséquences sur l'emploi, les restructurations d'entreprises s'accompagnant souvent de licenciements collectifs.

La loi de relance économique du 27 mars 2009 a modifié la loi du 23 décembre 2005 précitée et l'AR du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations a été modifié notamment par l'AR du 22 avril 2009 dont le but a été d'étendre la notion d'entreprise en difficulté. Cette notion n'est plus liée à la condition pour l'entreprise de demander un abaissement de l'âge du chômage avec complément d'entreprise à un âge inférieur à l'âge normal de chômage avec complément d'entreprise en vigueur. Par ailleurs, les travailleurs de moins de 45 ans sont également priés de s'inscrire à la cellule pour l'emploi.

La dernière modification apportée à l'arrêté royal du 9 mars 2006 a pour objectif de mettre en œuvre les mesures décidées par le gouvernement Michel et en particulier l'obligation qui est imposée désormais à tous les travailleurs de s'inscrire à la cellule pour l'emploi, peu importe leur âge et leur passé professionnel.

8.2 Le principe

Un employeur qui a annoncé son intention de procéder à un licenciement collectif (employeur en difficulté et/ou en restructuration), doit, sous certaines conditions, mettre en place une cellule pour l'emploi qui a pour tâche d'offrir aux travailleurs licenciés les chances maximales de remise au travail.

Les travailleurs qui sont tenus de s'inscrire à ladite cellule et comme demandeurs d'emploi, reçoivent, mensuellement, de la part de l'employeur, pendant la durée l'inscription (3 mois ou 6 mois), une indemnité de reclassement qui remplace l'indemnité de congé qui aurait été payée sur base de la loi du 3 juillet 1978.

Ils bénéficient d'une offre d'outplacement et d'une carte réduction restructurations qui permet une réduction des cotisations de sécurité sociale tant au profit du travailleur que du nouvel employeur.

8.3 Employeurs et travailleurs visés par la cellule pour l'emploi

8.3.1 Conditions relatives à l'employeur :

L'employeur doit remplir les conditions suivantes :

- relever du secteur privé c'est-à-dire de la loi du 5 décembre 1968 ;
- procéder à l'annonce d'un licenciement collectif.

Ci-dessous, sous forme de tableau, les conditions auxquelles doit répondre le licenciement collectif quant à l'effectif occupé et concerné par le licenciement collectif en matière de gestion active des restructurations.

Nombre de travailleurs occupés	Le licenciement doit concerner un minimum de travailleurs
au moins 100	10%
> 20 et < 100	10
> 11 et < 21	6
< 12	½

Pour atteindre le pourcentage ou le nombre de licenciements, seuls les licenciements de travailleurs qui, au moment de l'annonce du licenciement collectif, sont liés depuis au moins 2 années ininterrompues par un contrat de travail avec l'employeur en restructuration, sont pris en compte.

8.3.2 Conditions relatives au travailleur :

Le travailleur doit, simultanément répondre aux conditions suivantes :

- être, au moment de l'annonce du licenciement collectif, occupé chez un employeur en restructuration dans l'entreprise pour laquelle le licenciement collectif a été annoncé ;
- être licencié pendant la période de restructuration fixée par le Ministre de l'Emploi et qui débute à la date de l'annonce du licenciement collectif pour se terminer au maximum 2 années après la notification du licenciement collectif ;

Est assimilé à un licenciement :

- l'absence de prolongation, en raison de la restructuration, d'un contrat à durée déterminée (CDD) ;
- l'absence de prolongation, en raison de la restructuration, d'un contrat d'intérim.

Cette assimilation n'aura lieu et le travailleur ne pourra bénéficier des mesures de restructuration que pour autant qu'il compte au moins une année de service ininterrompu au moment de l'annonce du licenciement collectif.

La philosophie de la réglementation dans le cadre du pacte de solidarité consiste à considérer que tous les travailleurs peuvent être touchés par un licenciement collectif, peu importe leur âge (il n'est plus exigé que le travailleur ait au moins 45 ans et 1 an de service ininterrompu-sauf les exceptions précitées-) et le type de contrat (les absences de prolongations de contrat susmentionnées n'étaient pas visées dans l'ancienne réglementation). Tous les travailleurs sont considérés comme étant susceptibles d'avoir besoin d'un accompagnement vers un nouvel emploi. Par ailleurs, il n'est plus possible -et ce point sera développé plus loin- de bénéficier d'une dispense d'inscription à la cellule soit sur base de l'âge (58 ans), soit sur base du passé professionnel (38 ans).

8.4 A partir de quel moment le travailleur est concerné par les règles du chômage avec complément d'entreprise dans le cadre de la « gestion active des restructurations » ?

Pour être concerné, le travailleur doit répondre à toutes les conditions qui ont déjà été énumérées et il doit en outre, demander le bénéfice du chômage avec complément d'entreprise sur base de la CCT conclue dans le cadre de la restructuration de l'entreprise.

8.5 Conditions pour avoir droit au chômage avec complément d'entreprise dans le cadre de la gestion active des restructurations

Outre les conditions générales d'accès rappelées ci-dessous, il existe des conditions spécifiques à la gestion active des restructurations. Ces conditions sont cumulatives.

Ainsi le travailleur doit être licencié par son employeur dans le cadre du licenciement collectif, durant la période de reconnaissance de l'entreprise. Il doit avoir droit à un complément d'entreprise en plus des allocations de chômage sur base de la CCT conclue au sein de l'entreprise dans le cadre de la demande de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration.

- Il doit avoir droit aux allocations de chômage en remplissant les conditions d'admissibilité.
- Il doit avoir atteint l'âge d'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise requis par la CCT conclue au sein de l'entreprise dans le cadre de la demande de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration. Cet âge doit être atteint au plus tard au moment de l'annonce du licenciement collectif aux représentants des travailleurs par l'employeur. Pour 2015 – 2016 cet âge est fixé à 55 ans dans la mesure où le CNT a conclu la CCT 117 et pour autant que la CCT d'entreprise conclue dans le cadre de la reconnaissance fasse une référence explicite à cette CCT du CNT. A défaut l'âge est de 56 ans à partir du 1er janvier 2016
- Il doit aussi, prouver un certain passé professionnel au moment de la fin du contrat de travail :
 - soit au moins 20 années (quels que soient l'employeur et le secteur) ;
 - soit au moins 10 années dans le même secteur au cours des 15 dernières années.

Par ailleurs, le travailleur doit être inscrit dans la cellule pour l'emploi. Lorsque le travailleur demande le RCC sur base de la CCT d'entreprise qui a été conclue dans le cadre de la restructuration de l'entreprise, il DOIT, pour obtenir le statut de chômeur avec complément d'entreprise rester inscrit dans la cellule pour l'emploi. Cette inscription doit être maintenue durant au moins 6 mois, les périodes de reprise de travail étant assimilées à une période d'inscription dans la cellule pour l'emploi.

Le travailleur recevra une preuve de sa période d'inscription auprès de cette cellule. Cette attestation d'inscription est très importante dans la mesure où en cas de demande ultérieure d'un complément d'entreprise, une copie de cette attestation devra toujours être jointe.

8.6 Certains candidats au chômage avec complément d'entreprise étaient dispensés de s'inscrire dans la cellule

Le travailleur qui avait au moins 58 ans ou qui pouvait justifier de 38 ans de passé professionnel au moment où prend fin le contrat de travail (sans tenir compte des éventuelles prolongations de ce préavis), ne devait pas s'inscrire à la cellule pour l'emploi pour prétendre au chômage avec complément d'entreprise dans le cadre de la gestion active de la restructuration de l'entreprise.

Cette disposition a été abrogée et cette dispense n'existe plus depuis le 1er janvier 2015. Désormais tous les travailleurs doivent s'inscrire dans la cellule peu importe leur âge et leur passé professionnel.

Cette obligation vise les travailleurs qui sont licenciés dans le cadre d'une entreprise qui demande sa reconnaissance lorsque celle-ci se situe après le 8 octobre 2014 (le début de la période de reconnaissance se situe après cette date) et que le travailleur est licencié après le 31 décembre 2014.

Peut encore être dispensé de l'inscription à la cellule, le travailleur qui a soit 58 ans soit 38 ans de passé professionnel à la fin de son préavis théorique (ou de la période couverte par l'indemnité de rupture) lorsque la date de début de la période de reconnaissance est située avant le 9 octobre 2014.

Cette dispense peut être demandée via ce [formulaire C17-DB-08.10.2014](#).

Le travailleur qui bénéficie de cette dispense ne doit alors, plus être disponible. A noter que les 38 années de passé professionnel se calcule par référence à l'article 3 § 1er de l'AR du 3 mai 2007 (voir tableau ci-dessus sur l'assimilation des prestations pour le calcul de la carrière pour le RCC 58/33, construction, nuit et métiers lourds).

Si le travailleur n'a ni 58 ans, ni 38 ans de passé professionnel, il pourra, être dispensé, à sa demande, d'une inscription à la cellule pour l'emploi si, à la date de la demande de dispense, le travailleur peut prouver soit qu'il a 60 ans, soit un passé professionnel de 38 ans et au moins 312 allocations au cours des 2 années qui précèdent la demande.

Cette demande de dispense peut être introduite via le [formulaire C89-31/12/2014](#).

Les 38 années de carrière se calculent également en référence au régime de RCC 58/33 et doivent être comptabilisées au jour de la demande de la dispense.

Le travailleur qui ne respecte pas son obligation d'inscription n'aura pas droit au RCC.

8.7 La période couverte par l'indemnité de rupture doit prendre fin pendant la période de reconnaissance

Pour avoir droit au chômage avec complément d'entreprise, la période couverte par l'indemnité de rupture (y compris l'indemnité de reclassement) doit se terminer dans la période de la reconnaissance de l'entreprise comme étant en difficulté ou en restructuration.

Pour rappel, la période de reconnaissance de l'entreprise débute à l'annonce du licenciement collectif aux représentants des travailleurs et se termine au plus tard deux années après la notification du licenciement collectif au service public de l'emploi et de la formation professionnelle.

8.8 Avantages et obligations résultant de l'inscription à la cellule pour l'emploi

Le travailleur se verra proposer une offre d'outplacement c'est-à-dire un accompagnement vers un nouvel emploi, la cellule pour l'emploi ayant l'obligation d'offrir au moins une offre de reclassement. Cette offre doit porter sur minimum 30 ou 60 heures d'outplacement selon que l'inscription à la cellule pour l'emploi dure 3 ou 6 mois. Pendant ce délai, l'outplacement doit répondre aux conditions de qualité contenues dans la CCT 82.

Ce nombre d'heures d'outplacement peut être remplacé par un accompagnement de valeur équivalente offert par un service régional de l'emploi pour autant que ce service puisse démontrer le caractère équivalent.

Le travailleur a l'obligation d'accepter cette mesure d'outplacement et d'y apporter sa collaboration.

Toutefois, s'il est inapte au travail au moment où cette offre lui est faite, il peut faire parvenir un certificat médical au directeur de la cellule emploi. Dans le cadre de cette inaptitude, il peut être invité par l'ONEM à se soumettre à une visite médicale auprès d'un médecin agréé par cet organisme.

Le refus d'outplacement sans motif légitime est traité comme un refus d'emploi et est donc susceptible d'être sanctionné, en cas de demande ultérieure d'allocations de chômage ou de chômage avec complément d'entreprise, par une exclusion temporaire ou définitive du droit aux allocations de chômage.

8.9 Faculté de s'inscrire à la cellule

Cette faculté concerne les les CDD ou les intérimaires : Les travailleurs intérimaires et les travailleurs engagés dans les liens d'un contrat à durée déterminée qui n'ont pas été prolongés en raison de la restructuration ont la faculté de s'inscrire pour autant qu'ils comptent au moins une année d'ancienneté au moment de l'annonce du licenciement collectif. C'est dans cette optique que l'employeur est tenu d'informer ces travailleurs sur les services qui peuvent être offerts par la cellule pour l'emploi.

8.10 Rôle de la cellule pour l'emploi

Elle a pour tâche de veiller à la mise en œuvre des mesures d'accompagnement convenues dans le cadre de la restructuration, de procéder à l'inscription des travailleurs licenciés et de proposer, à chacun d'entre eux, une offre d'outplacement de minimum 30 ou 60 heures d'outplacement selon que l'inscription à la cellule pour l'emploi dure 3 ou 6 mois.

8.11 Durée de la cellule pour l'emploi

La cellule doit être mise sur pied au plus tard au moment du 1er licenciement dans le cadre de la restructuration. Ne peut être assimilé à un premier licenciement le fait de ne pas prolonger en raison de la restructuration, un contrat à durée déterminée ou un contrat d'intérim.

Il faut pouvoir faire appel à la cellule pour l'emploi au moins jusqu'à la fin de la période de 6 mois ou de 3 mois qui suit la date où le contrat de travail du dernier travailleur licencié dans le cadre de la restructuration a pris fin, selon que le travailleur avait ou non atteint l'âge de 45 ans au moment de l'annonce du licenciement collectif.

Durée de l'inscription à la cellule

Le travailleur doit rester inscrit :

- 3 mois s'il a < 45 ans à la date de l'annonce du licenciement collectif ;
- 6 mois s'il a ≥ 45 ans à la date de l'annonce du licenciement collectif.

Dans la situation analysée de travailleurs candidats au régime de chômage avec complément d'entreprise, l'on se trouve toujours dans le cas d'une inscription de 6 mois et d'une offre d'outplacement de 60 heures.

Durant la période où le travailleur est inscrit dans la cellule, il est également inscrit comme demandeur d'emploi auprès du service public de l'emploi et de la formation professionnelle compétent (ACTIRIS, ADG, FOREM, VDAB).

Après la période de 6 mois d'inscription dans la cellule pour l'emploi couverte par l'indemnité de reclassement (suivie le cas échéant de la période couverte par un solde éventuel d'indemnité de rupture), le travailleur peut introduire une demande d'allocations de chômage dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise.

En tant que chômeur avec complément d'entreprise dans le cadre de la restructuration de l'entreprise, il doit confirmer son inscription comme demandeur d'emploi auprès du service public de l'emploi et de la formation professionnelle compétent (ACTIRIS, ADG, FOREM, VDAB) dans les 8 jours après son premier jour de régime de chômage avec complément

d'entreprise. Il recevra une attestation prouvant son inscription qu'il faudra immédiatement introduire auprès de l'organisme de paiement de la CGSLB. Cette obligation vise désormais tous les travailleurs, sauf ceux qui peuvent encore bénéficier d'une dispense automatique ou à la demande (voir supra).

8.12 L'indemnité de reclassement

Celle-ci doit être payée par l'employeur à tous les travailleurs licenciés ayant au moins une année ininterrompue d'ancienneté à la date de l'annonce du licenciement collectif. Les nouvellement engagés bénéficient dès lors d'un accompagnement et d'une formation à charge de l'employeur en restructuration pour qui il n'est, toutefois, pas imposé de payer une indemnité.

A défaut de remplir cette condition, le travailleur bénéficie des autres avantages de son inscription (ex : diminution de cotisations ONSS pour eux et le nouvel employeur ; remboursement des frais d'outplacement pour l'employeur en restructuration).

Exception : Les travailleurs intérimaires et les travailleurs engagés sous les liens d'un contrat à durée déterminée qui n'ont pas été prolongés en raison de la restructuration n'ont pas droit à l'indemnité de reclassement.

Pendant la période couverte par l'indemnité de reclassement, l'entreprise en restructuration est par ailleurs tenue de poursuivre l'assurance accident du travail dont bénéficiait le travailleur avant son licenciement.

Cette indemnité garantit, pendant les 6 mois d'inscription dans la cellule pour l'emploi, le salaire net habituel. Cela signifie qu'elle complète, si nécessaire, l'indemnité de rupture normale afin d'atteindre chaque mois le salaire net habituel du travailleur.

8.13 Suppression de la réduction de l'indemnité de reclassement des ouvriers en cas de reprise du travail

Il n'est plus possible de réduire l'indemnité de reclassement en cas de reprise du travail par l'ouvrier en qualité de salarié ou indépendant. L'on a voulu, par ce biais, éviter que les travailleurs ne postposent leur remise au travail jusqu'au terme de la période de travail couverte par l'indemnité de reclassement.

8.14 Procédure avant le licenciement

Entretien préalable

Avant de procéder au licenciement du travailleur, l'employeur en restructuration doit l'inviter par lettre recommandée, à un entretien au siège de l'entreprise durant les heures de travail. Le travailleur doit recevoir la convocation au moins 7 jours ouvrables avant la date prévue de cet entretien.

Le travailleur a 7 jours pour réagir après la date prévue de l'entretien.

Est censé vouloir être inscrit à la cellule pour l'emploi, le travailleur qui n'a pas communiqué dans les délais sa décision de ne pas vouloir être inscrit.

L'entretien a pour finalité d'informer le travailleur sur les services offerts par la cellule pour l'emploi, sur les conséquences d'une inscription par rapport au droit à l'indemnité de reclassement et au chômage avec complément d'entreprise.

L'employeur peut mettre fin au contrat de travail au plus tôt après réception de la décision du travailleur ou le premier jour qui suit la fin du délai de 7 jours si le travailleur n'a pas réagi.

L'inscription à la cellule a lieu le jour qui suit celui où le contrat de travail a pris fin. Elle est réalisée par le directeur de la cellule qui aura reçu de la part de l'employeur la preuve de la convocation du travailleur, sa décision ou l'absence de décision.

Le travailleur pourrait disposer d'un nouveau délai de 7 jours pour s'inscrire si le directeur constate que l'employeur n'a pas respecté la procédure susmentionnée. Si le travailleur ne réagit pas à cette nouvelle invitation, il est censé vouloir s'inscrire.

Pour les contrats à durée déterminée et les contrats d'intérim, la procédure diffère quelque peu. L'employeur est tenu d'adresser à ces travailleurs, au plus tard dans les 7 jours suivant la fin de leur dernier contrat de travail une lettre recommandée contenant les informations relatives sur les services offerts par la cellule et les conséquences d'une inscription à celle-ci.

Le travailleur a 7 jours pour répondre, à défaut il est considéré comme ne souhaitant pas bénéficier d'une inscription à la cellule pour l'emploi.

Le travailleur pourrait disposer d'un nouveau délai de 7 jours pour s'inscrire si le directeur de la cellule constate que l'employeur n'a pas respecté la procédure susmentionnée. S'il ne réagit pas, il est censé ne pas vouloir s'inscrire.

8.15 La rupture du contrat de travail

En vue de remettre le plus rapidement possible le travailleur licencié en situation de recherche d'emploi, celui-ci doit être libéré de ses prestations de travail et le contrat de travail doit être rompu suffisamment tôt. Il convient de faire en sorte que l'indemnité de préavis corresponde au maximum à l'indemnité de reclassement.

L'employeur ne peut procéder à la rupture du contrat dans la période de 30 jours suivant la notification du licenciement collectif au directeur du service public de l'emploi (art. 9 AR 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs).

Le contrat de travail du travailleur qui a droit à une indemnité de préavis égale ou inférieure à la période qui doit être couverte par l'indemnité de reclassement (6 mois pour les travailleurs \geq 45 ans) doit être immédiatement rompu (effet immédiat sans préavis et au plus tôt après réception de la décision du travailleur susvisée). L'indemnité de reclassement est alors versée pendant une période égale à 6 mois.

Pour les travailleurs qui n'ont pas un an d'ancienneté au moment de l'annonce du licenciement collectif, l'employeur est tenu également de mettre fin immédiatement au contrat de travail, moyennant le paiement d'une indemnité de congé fixée en application de la loi du 3 juillet 1978.

Dans ces 2 cas, l'employeur n'est, dès lors, pas autorisé à notifier un préavis.

Possibilité de notifier un préavis suivi de la rupture du contrat :

Si le travailleur a droit à une indemnité de préavis supérieure à la période couverte par l'indemnité de reclassement (6 mois pour le travailleur \geq 45 ans) un préavis peut lui être notifié mais l'employeur doit alors procéder à temps, à la rupture du contrat (au plus tôt au moment de la réception de la décision du travailleur) c'est-à-dire, au plus tard soit :

- le dernier jour du 7^{ème} mois avant la fin du préavis si le travailleur d'au moins 45 ans a droit à une indemnité de reclassement de 6 mois.

Une indemnité de congé doit être payée au travailleur par l'employeur si postérieurement à la période couverte par l'indemnité de reclassement, il reste une période de préavis. L'indemnité de congé sera alors, égale à la partie du délai de préavis restant à courir.

8.16 Droit à une « carte de réduction restructurations »

La cellule pour l'emploi est tenue de communiquer à l'ONEM les données d'identité de tous les travailleurs licenciés dans le cadre d'une restructuration et qui sont inscrits auprès de la cellule pour l'emploi.

L'ONEM procure spontanément, après réception de ces données et après réception de la décision de la date de fin de la période de restructuration fixée par le Ministre de l'Emploi, une « carte de réduction restructurations » aux travailleurs concernés. Cette carte a une durée de validité allant de la date de l'annonce d'un licenciement collectif à douze mois qui suivent la date d'inscription auprès de la cellule pour l'emploi.

La carte réduction restructuration permet la réduction des cotisations personnelles pour le travailleur en cas de reprise du travail. Elle permet également à l'employeur qui engage un travailleur en possession de la carte de bénéficier de la réduction groupe cible : les cotisations patronales que l'employeur doit verser chaque trimestre à l'ONSS sont réduites de 1 000 € pendant le trimestre de l'entrée en service et les quatre trimestres suivants, suivie d'une réduction de 400 € pendant les 16 trimestres suivants, quand le travailleur a au moins 45 ans le jour de l'entrée en service.. Enfin, elle permet à l'employeur en restructuration d'obtenir le remboursement partiel des frais d'outplacement.

8.17 Diminution des cotisations personnelles du travailleur

Le travailleur qui dispose d'une carte réduction restructurations bénéficie d'une diminution de ses cotisations personnelles à la sécurité sociale (13,07% de la rémunération brute) pour certaines périodes d'occupation qui se situent pendant la période de validité de la carte.

Cette réduction s'élève à **133,33 € par mois** pour une occupation d'un mois complet à temps plein. Pour les occupations inférieures à un mois complet ou à temps partiel, ce montant est réduit en proportion. Pour les ouvriers, ce montant est multiplié par 1,08.

Ne sont visées que les périodes d'occupation chez un nouvel employeur qui se situent dans la période qui commence à courir le jour où le travailleur entame sa première occupation pendant la période de validité de la carte et qui prend fin le dernier jour du deuxième trimestre qui suit le trimestre de la reprise du travail (maximum 3 trimestres).

9. Les revenus du travailleur chômeur avec complément d'entreprise

9.1 Les allocations de chômage et le complément d'entreprise

Comme chômeur avec complément d'entreprise, le travailleur perçoit à charge de l'ONEM, des allocations de chômage et, à charge de l'employeur, un complément d'entreprise. Des retenues sociales et fiscales sont effectuées sur le chômage avec complément d'entreprise.

9.1.1 Les allocations de chômage

Le montant des allocations de chômage correspond à 60% de la dernière rémunération brute et ce, pendant toute la durée du chômage avec complément d'entreprise.

Ce taux constant est applicable quelle que soit la situation familiale du travailleur et aux seuls travailleurs chômeurs avec complément d'entreprise dans le cadre d'une CCT répondant ou ayant répondu aux conditions posées par la réglementation.

La rémunération prise en compte est la rémunération brute journalière perçue lors du dernier emploi.

La rémunération est plafonnée à un montant de 80,0058 € par jour, soit 2 080,15 € par mois. Par conséquent, il ne sera pas tenu compte d'une rémunération plus élevée.

9.1.2 Le complément d'entreprise

Pour rappel, pour bénéficier du complément d'entreprise, le travailleur doit bénéficier des allocations de chômage. En cas de suspension ou d'exclusion du droit aux allocations, le droit au complément disparaît (CCT 17 article 4).

L'indemnité complémentaire correspond à la moitié de la différence entre une rémunération nette plafonnée et les allocations de chômage (CCT 17 article 5) soit la formule :

$$\frac{\text{Rémunération nette de référence} - \text{allocations de chômage}}{2}$$

La rémunération nette de référence est égale à la rémunération brute du mois de référence (en principe, le dernier mois des prestations sauf autre mois désigné de commun accord entre les parties) plafonnée et diminuée de la cotisation personnelle à la sécurité sociale et du précompte professionnel. Le résultat obtenu est arrondi à l'euro supérieur.

La rémunération brute est plafonnée à 3 780,69 € (montant indexé, valable depuis le 01.01.2013). Elle comprend les primes contractuelles directement liées aux prestations fournies par le travailleur qui sont soumises aux retenues de sécurité sociale et dont la périodicité de paiement n'est pas supérieure à un mois (CCT 17 art. 7 § 1). Sont dès lors exclues, la prime de fin d'année, le double pécule de vacances, le treizième mois. Par contre, les primes d'équipe, les diverses commissions et autres primes sont comprises si leur périodicité de paiement ne dépasse pas un mois. Les avantages en nature sont également inclus contrairement aux primes ou indemnités payées en contrepartie de frais réels.

Cette rémunération brute prendra en compte tous les jours du mois de référence même si le travailleur n'a pas presté durant tout le mois de référence.

L'indemnité complémentaire est calculée et versée par l'employeur ou le cas échéant par un fonds de sécurité d'existence ou le fonds de fermeture des entreprises.

9.1.3 Durée d'octroi du complément et périodicité du paiement

Le chômeur avec complément d'entreprise a droit à l'indemnité complémentaire jusqu'au moment où il atteint l'âge de prise de cours de la pension de retraite, et ce pour autant toutefois qu'il continue à bénéficier d'allocations de chômage (CCT 17, art. 4).

Le complément est versé mensuellement sauf accord contraire des parties sur une période plus courte ou plus longue qui peut consister en un paiement unique. Il s'agira alors d'une capitalisation de l'ensemble des indemnités auxquelles peut prétendre le chômeur avec complément d'entreprise entre sa mise au RCC et l'âge de sa retraite.

9.1.4 Indexation et réévaluation

Fixation du montant : C'est au moment où le droit au complément d'entreprise naît que le montant de celui-ci est calculé.

Ce montant est toutefois indexé et révisé.

Indexation du montant : Il est indexé conformément au système d'indexation des prestations sociales et donc au même moment que les allocations de chômage (CCT 17, art. 8 al. 1er) sauf si le secteur a prévu d'autres modalités (évolution de l'indice des prix à la consommation).

Révision du montant : Outre l'indexation, le montant est, en principe, révisé annuellement au 1er janvier par le Conseil national du travail, en fonction de l'évolution conventionnelle des salaires.

9.1.5 Débiteur du complément d'entreprise

C'est le dernier employeur qui est débiteur de l'indemnité à moins qu'une CCT rendue obligatoire par arrêté royal n'ait transféré cette obligation à charge d'un Fonds social ou d'un Fonds de sécurité d'existence (CCT 17 article 4, alinéa 1er). En cas de faillite ou de fermeture de l'entreprise ou en cas de carence de l'employeur, le paiement est pris en charge par le Fonds de fermeture d'entreprises.

9.1.6 Complément à l'indemnité

Un complément à l'indemnité peut être prévu par les parties individuellement ou sur base d'une CCT. Diverses formules sont possibles : montant forfaitaire mensuel, garantie d'un certain pourcentage du salaire net, ou prise en compte pour le calcul de l'indemnité complémentaire du montant brut réel et non plafonné de la rémunération.

Cet avantage extra légal peut être payé mensuellement avec le complément d'entreprise ou en une fois sous forme de capital.

9.1.7 Cumul de l'indemnité complémentaire et d'autres avantages

Le complément d'entreprise ne peut être cumulé avec des indemnités ou allocations spéciales que le travailleur pourrait retirer de son licenciement sur base de dispositions légales ou réglementaires. Il devra en premier lieu épuiser son droit à ces allocations spéciales avant de pouvoir prétendre au bénéfice du complément d'entreprise. Cette interdiction de cumul ne vise pas les indemnités de fermeture.

Ne sont notamment pas cumulables avec le complément d'entreprise :

- l'indemnité compensatoire de préavis;
- l'indemnité pour licenciement collectif;

- les indemnités dues sur base d'une protection spéciale contre le licenciement;
- l'indemnité pour licenciement abusif;
- l'indemnité de la CCT 109;
- l'indemnité en compensation du licenciement.

L'interdiction de cumul ne s'applique pas à l'indemnité d'éviction due aux représentants de commerce en raison de la perte de clientèle.

Les indemnités et allocations spéciales accordées en raison du licenciement sur base de conventions collectives de travail sectorielles ou d'entreprises sont imputables sur le montant du complément d'entreprise.

9.1.8 Le cas particulier des travailleurs qui ont réduit leurs prestations

Pour les travailleurs qui au moment de leur licenciement en vue du RCC ont réduit leurs prestations à mi-temps ou à 4/5 temps, dans le cadre de la pause-carrière ou du crédit-temps, certains juges estiment que le calcul du complément doit se faire sur base de la rémunération réellement gagnée ce qui peut avoir pour conséquence qu'aucun complément d'entreprise n'est versé.

De nombreux secteurs ont tenu compte de ces difficultés en prévoyant que le complément sera calculé comme si le travailleur n'avait pas bénéficié d'une réduction des prestations c'est-à-dire sur le salaire en vigueur avant la réduction des prestations.

Il convient de noter qu'un arrêt de la Cour de Cassation du 19 mars 2012 a décidé que l'indemnité complémentaire payée par l'employeur à un travailleur qui pendant le mois de référence a effectué des prestations réduites dans le cadre d'un congé pour soins palliatifs, sans qu'un contrat à temps partiel n'ait été conclu, doit être calculée sur la rémunération nette correspondant à une rémunération brute à temps plein.

9.1.9 Exemple de calcul

Un employé part dans le régime de chômage avec complément d'entreprise le 1er janvier 2013 et est remplacé. En décembre 2012, il a bénéficié d'une rémunération brute de 3 900 € et n'a pas de personnes à charge (il est un « isolé » sur le plan fiscal).

1. Allocations de chômage

Pour le calcul des allocations, la rémunération mensuelle est plafonnée. Le montant actuel étant de 2 080,15 €. L'allocation journalière est fixée comme suit :

$$\frac{2\,080,15 \times 60\%}{26} = 48,00 \text{ euros}$$

Pour le mois de janvier 2013, le travailleur bénéficiera d'allocations pour un montant de 1 248,00 € (48,00 x 26) puisqu'il y a pour le mois en question 26 jours en régime de 6 jours/semaine.

2. Complément d'entreprise

rémunération brute plafonnée	€ 3 780,69
– cotisations personnelles 13,07%	– € 494,13
– <u>précompte professionnel (PP 2013)</u>	– € 1 141,86
= rémunération nette	€ 2 144,70

Complément d'entreprise :

$$\frac{2\,145 \text{ (rémun. nette)} - 1\,248,00 \text{ (all. chôm.)}}{2} = 448,50 \text{ euros}$$

Le chômeur avec complément d'entreprise recevra donc 1 696,50 € (1 248,00 € + 448,50 €).

9.1.10 Retenues sociales et fiscales

Le montant total reçu par le travailleur (allocations de chômage + indemnité complémentaire) n'est pas soumis au calcul ordinaire des cotisations sociales.

L'employeur verse une cotisation patronale spécifique sur le montant de l'indemnité qui correspond à un pourcentage du montant mensuel brut du complément. Le montant de cette cotisation est fonction de l'âge du CCE, de la date de notification du préavis, de la date du début du CCE, du secteur de l'entreprise (marchand, non marchand) et du statut de l'entreprise (en difficulté, restructuration, ou non).

Quant au chômeur avec complément d'entreprise, il est redevable d'une retenue personnelle de 6,5% calculée non seulement sur le montant du complément d'entreprise mais aussi sur les allocations de chômage.

Par ailleurs, un précompte professionnel est calculé sur base du barème des pensions diminué des réductions pour charges de famille, de la réduction spécifique pour assurance groupe et pour assurance extra-légale.

Enfin notons que le complément d'entreprise est exonéré de précompte professionnel si le montant total du RCC ne dépasse pas un certain montant (1 248 € au 01.12.2012).

10. Le statut du travailleur chômeur avec complément d'entreprise

10.1 Principe

Le chômeur avec complément d'entreprise a le statut social d'un chômeur. S'il est vrai qu'il bénéficie d'un statut préférentiel, la donne a quelque peu changé.

Le gouvernement Michel a, en effet apporté quelques modifications importantes à ce statut notamment mais, pas seulement, par le biais de la disponibilité.

L'article 22 de l'AR du 3 mai 2007 a, en effet été abrogé par l'AR du 30 décembre 2014. Cet article dispensait le CCE de devoir être disponible sur le marché du travail et de devoir s'inscrire à la cellule pour l'emploi, ou de suivre un outplacement (hors le cas des entreprises en difficulté ou restructurations). Le CCE pouvait, par ailleurs, entamer une activité accessoire, gérer son patrimoine sans en tirer un but de lucre, il pouvait habiter une grande partie du temps à l'étranger, sans pouvoir y déménager.

Pour ce qui est de la disponibilité, la mesure que le gouvernement avait décidée unilatéralement était tombée comme un couperet : tout chômeur avec complément d'entreprise sera disponible activement sur le marché du travail jusqu'à 65 ans sauf ceux qui ont demandé le bénéfice du RCC avant le 31 décembre 2014 et qui à cette date ont au moins 60 ans.

Le travailleur en RCC médical n'était pas même exclu de cette obligation de disponibilité.

Ces mesures radicales ont provoqué une levée de boucliers du côté syndical.

En définitive, les règles ont été assouplies mais n'en demeurent pas moins contraignantes à tel point que certains travailleurs hésitent désormais à partir en RCC. La finalité est ainsi atteinte de maintenir les travailleurs âgés à l'emploi en freinant les départs anticipés.

10.2 La disponibilité adaptée

a) Tout chômeur avec complément d'entreprise doit être disponible de manière adaptée jusqu'à l'âge de 65 ans (jusqu'au mois au cours duquel il atteint 65 ans)

Depuis le 1er janvier 2015, le CCE doit rester disponible sur le marché du travail.

Il existe une série de dispenses qui sont analysées ci-dessous, en fonction du régime de RCC.

Par ailleurs, les travailleurs licenciés avant le 1er janvier 2015 ne sont pas visés par ces nouvelles règles peu importe qu'ils aient demandé leur RCC avant ou après cette date.

La disponibilité adaptée est définie dans un nouvel article 56 § 3 de l'arrêté royal chômage du 25 novembre 1991 ainsi qu'à l'article 27, 14e du même arrêté.

Le chômeur avec complément d'entreprise a l'obligation de collaborer à un accompagnement adapté qui s'effectue conformément à un plan d'action individuel.

Le plan d'action individuelle est défini comme « *Le plan d'action adapté au chômeur en fonction de son profil, de ses besoins et de ceux du marché du travail, qui est proposé par le service régional de l'emploi compétent à chaque chômeur dans le but de lui offrir un nouveau départ sous la forme d'un accompagnement individuel d'orientation professionnelle, d'un accompagnement dans la recherche d'emploi, d'une formation ou de toute autre mesure de nature à augmenter sa disponibilité ou son employabilité sur le marché du travail, dans les conditions et délais fixés par l'accord de coopération du 6 novembre 2013 conclu entre l'Etat fédéral, les Régions et les Communautés relatif à l'accompagnement et au suivi actifs des chômeurs.* »

Ce plan est proposé au chômeur au plus tard le 9^{ème} mois qui suit le début de la période de chômage. Le service régional de l'emploi accompagnera le travailleur dans le cadre du plan d'action individuel.

Le plan d'action prend fin à partir du moment où le chômeur est dispensé à sa demande de l'obligation de disponibilité adaptée pour le marché de l'emploi.

Les actions seront adaptées aux compétences individuelles et à l'expérience personnelle du chômeur avec complément d'entreprise.

L'exécution du plan fera l'objet d'un suivi régulier et, si besoin, il sera adapté.

Au plus tard un an après le commencement du plan d'action, une évaluation personnalisée globale est réalisée, dans le but d'apprécier si le chômeur a apporté sa collaboration d'une façon positive.

Le chômeur en RCC qui ne respecte pas ses obligations, peut être exclu temporairement ou définitivement du droit aux allocations.

Désormais et concrètement, le chômeur avec complément d'entreprise :

- doit être inscrit comme demandeur d'emploi ;
- doit accepter un emploi ou une formation convenable ;
- n'est pas autorisé à abandonner son emploi sans motif légitime ;
- ne peut être licencié en raison d'une attitude fautive de sa part ;
- doit se présenter auprès de l'organisme régional pour le placement et la formation professionnelle ou chez un employeur, lorsque qu'il a été convoqué par l'organisme régional ;
- doit collaborer à un plan d'accompagnement ou à un parcours d'insertion qui lui a été proposé par l'organisme régional de l'emploi ;
- doit rester inscrit à la cellule pour l'emploi.

Il ne doit donc pas rechercher activement un emploi.

b) Les dispenses à l'obligation de la disponibilité adaptée

La dispense de disponibilité sur base de l'âge ou du passé professionnel doit être introduite via le [formulaire C17-DAB](#).

Chaque régime de RCC fait l'objet de règles spécifiques en matière de dispense de disponibilité.

Pour tous les régimes, toutefois la nouvelle obligation de disponibilité adaptée ne s'applique pas aux travailleurs licenciés avant le 1^{er} janvier 2015.

1. Le RCC à partir de 62 ans

Il s'agit du régime général de RCC à partir de 62 ans dans le cadre de la CCT 17.

Dans cette situation, le travailleur peut être dispensé de l'obligation d'être disponible si :

- soit il a 43 ans de passé professionnel auquel cas la dispense peut être demandée ;
- soit il a été licencié avant le 1^{er} janvier 2015.

Dispense de disponibilité adaptée RCC 62 ans au 01.01.2015
RCC 62 ans
43 ans de passé professionnel

2. Le RCC à partir de 60 ans

Comme expliqué supra, certains travailleurs peuvent encore bénéficier d'un RCC à partir de 60 ans au lieu de 62 ans, soit que le travailleur a été licencié avant le 1er janvier 2015, soit qu'il est licencié sous le couvert d'une CCT RCC 60 ans, soit enfin qu'il a cliqué ses droits.

Dans cette situation, le travailleur peut être dispensé de l'obligation d'être disponible si :

- soit il a 42 ans de passé professionnel, auquel cas la dispense peut être demandée ;
- soit il a été licencié avant le 1er janvier 2015.

Dispense de disponibilité adaptée RCC 60 ans au 01.01.2015
RCC 60 ans
42 ans de passé professionnel

3. Le régime de RCC médical

Le travailleur peut être dispensé de disponibilité. Cette dispense n'est pas automatique, elle doit être demandée.

4. Les régimes de RCC 58/33 ; 58/35 ; 58/40 et 58/38

Sont visés ici les régimes dérogatoires à partir de 58 ans et qui concernent :

- soit le travailleur qui prouve 33 ans de carrière professionnelle dont 20 ans de nuit, une inaptitude dans la construction, 5 ans ou 7 ans de métier lourd (équipes successives, services interrompus, nuit) dans les 10/15 ans qui précèdent la fin du contrat ;
- soit le travailleur qui prouve 35 ans de passé professionnel dont 5 ans ou 7 ans de métier lourd (équipes successives, services interrompus, nuit) dans les 10/15 ans qui précèdent la fin du contrat ;
- soit le travailleur qui peut justifier de 40 années de passé professionnel.

Sont également visés les travailleurs qui ont cliqué leurs droits dans le régime de RCC 58/38 dit longue carrière s'ils ont atteint l'âge et la carrière au plus tard le 31 décembre 2014.

Pour ces 4 régimes, le travailleur licencié avant le 1er janvier 2015 ne doit pas être disponible sur le marché du travail.

Pour les autres travailleurs la règle de la disponibilité adaptée jusqu'à 65 ans ne s'applique pas et le travailleur peut demander une dispense s'il répond à des conditions d'âge ou de passé professionnel qui évoluent après 2016.

Pour bénéficier de cette dispense, une CCT du CNT et de secteur doivent être conclues en application du mécanisme du blocage de l'âge.

Une CCT de secteur n'est toutefois pas requise en 2015 – 2016.

Dispense de disponibilité adaptée RCC 58/33, 58/35, 58/40, 58/38 au 01.01.2015	
Période 2015 – 2016 CCT du CNT 112 (58/33), 113 (58/35), 116 (58/40) même si pas de CCT secteur	A partir du 01.01.2017 Si CCT du CNT + CCT secteur
60 ans ou 40 ans de passé professionnel	62 ans ou 42 ans de passé professionnel

Une disposition particulière a été prévue concernant l'âge de 62 ans à partir duquel une possibilité de dispense existe à partir de 2017. Il faut en effet rappeler que l'âge de 58 ans fixé pour 2015 – 2016 par les CCT du CNT peut être maintenu ou augmenté pour 2017 – 2018. Il est prévu que l'âge de 62 ans peut être modifié par un arrêté délibéré en conseil des ministres après avis conforme et unanime du CNT donné au plus tard le 31 décembre 2016 en fonction de l'âge qui aura été décidé par les partenaires sociaux.

Cette souplesse ne semble viser que la période 2017 – 2018, ce qui laisse suggérer qu'en tout état de cause à partir de 2019, l'âge pour la dispense sera de 62 ans.

5. Les régimes de RCC dans le cadre des entreprises en difficulté et en restructuration

Les possibilités de dispense à la disponibilité jusqu'à 65 ans n'existent que si une CCT du CNT et d'entreprise sont conclues en application du mécanisme du blocage de l'âge (sauf si la reconnaissance se situe dans la période du 9 octobre 2014 au 31 décembre 2014, la dispense peut être invoquée même si l'entreprise qui demande sa reconnaissance n'a pas conclu de CCT qui adhère explicitement à la CCT du CNT (qui, de fait, n'existait pas en 2014))

Pour ce qui est de l'âge d'accès au RCC, pour rappel, celui-ci a été fixé à 55 ans en 2015 pour les entreprises en difficulté et en restructuration, aux termes de l'AR du 3 mai 2007 qui prévoit que cet âge sera relevé progressivement (56 ans en 2016, 57 ans en 2017, 58 ans en 2018, 59 ans en 2019, 60 ans en 2020) à moins qu'une CCT du CNT ne soit conclue ainsi qu'une CCT d'adhésion de l'entreprise qui demande sa reconnaissance.

Pour 2015 – 2016, le CNT a conclu la CCT 117 qui fixe l'âge à 55 ans. Le travailleur pourra dès lors bénéficier d'un RCC à partir de cet âge s'il peut se prévaloir d'une CCT d'entreprise qui adhère à la CCT 117.

La CCT du CNT pourra être prorogée mais l'âge de 60 ans devra être d'application en 2020 pour pouvoir bénéficier d'un RCC.

En ce qui concerne la disponibilité, voici les nouvelles règles applicables depuis le 1er janvier 2015.

Lorsque la date de début de la période de reconnaissance est postérieure au 8 octobre 2014, la dispense est possible, à la demande, si le travailleur a 60 ans ou un passé professionnel de 38 ans. A partir de 2020, il devra avoir 65 ans ou 43 ans de carrière.

Dispense disponibilité entreprises en difficulté et en restructuration, reconnaissance > 08.10.2014	
Période 2015 – 2016 si CCT CNT + entreprise (sauf reconnaissance entre 09.10.2014 et 31.12.2014)	Au 31.12.2019 si CCT CNT + CCT entreprise
60 ans ou 38 ans de passé professionnel	65 ans ou 43 ans de passé professionnel

Cette dispense de disponibilité doit être demandée par le biais du [formulaire C17-DAB](#).

La CCT d'entreprise doit être jointe à la demande. Attention, la dispense de disponibilité n'implique pas une dispense d'inscription à la cellule pour l'emploi!

Lorsque la date de début de la période de reconnaissance est antérieure au 9 octobre 2014, la dispense est automatique si le travailleur a, soit 58 ans soit 38 ans de passé professionnel (à l'issue de son préavis théorique), tandis qu'une dispense à la demande peut être obtenue par le travailleur qui a 60 ans ou 38 ans de passé professionnel au moment de la demande de dispense.

Cette dispense doit être demandée par le biais du [formulaire C17-DB-08.10.2014](#).

Dispense disponibilité entreprises en difficulté et en restructuration, reconnaissance < 09.10.2014	
Dispense automatique	Dispense à la demande
58 ans ou 38 ans de passé professionnel	60 ans ou 38 ans de passé professionnel

10.3 L'inscription à la cellule pour l'emploi

Ce point a été développé plus haut dans le cadre de la gestion active des restructurations.

Depuis le 1er janvier 2015, tout bénéficiaire de RCC doit s'inscrire à la cellule pour l'emploi quel que soit le régime de RCC dans lequel il part.

Il convient de distinguer 2 situations :

1) La date du début de la reconnaissance est antérieure au 9 octobre 2014

Dans ce cas le travailleur doit s'inscrire à la cellule pour l'emploi, sauf si à la fin du délai de préavis théorique (ou de la période couverte par l'indemnité de congé) il a soit 58 ans soit 38 ans de passé professionnel. Il doit utiliser le [formulaire C17-DB-08.10.2014](#).

Si tel n'est pas le cas mais qu'il a 60 ans ou 38 ans de passé professionnel, il peut demander la dispense via le [formulaire C89-31/12/2014](#).

2) La date du début de la reconnaissance est postérieure au 8 octobre 2014

Tout travailleur licencié à partir du 1er janvier 2015 doit s'inscrire à la cellule pour l'emploi sans exceptions quant à l'âge ou au passé professionnel et ce même s'il bénéficie d'une dispense de disponibilité.

10.4 L'obligation de résider en Belgique

Le bénéficiaire de RCC doit avoir et maintenir sa résidence principale en Belgique, il ne peut jamais déménager à l'étranger.

Depuis le 1er janvier 2015, il ne peut plus résider à l'étranger plus de 4 semaines par année et ce, quel que soit son âge.

Certains bénéficiaires de RCC restent, toutefois soumis à l'ancienne règle, à savoir ils peuvent, à partir de 60 ans (à partir du mois de leurs 60 ans) rester plus de 4 semaines à l'étranger, pour autant qu'ils conservent leur résidence principale en Belgique et y séjournent plus de 6 mois par an.

Sont visés les chômeurs avec complément d'entreprise suivants :

- soit licenciés avant le 1er janvier 2015 s'il s'agit d'un licenciement en dehors d'une reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration ;
- soit licenciés dans le cadre d'une reconnaissance si la date de début de la période de reconnaissance se situe avant le 9 octobre 2014.

10.5 Les activités du chômeur avec complément d'entreprise

Les règles relatives au travail du CCE ont considérablement évolué au fil du temps. Depuis le 1er janvier 1993 (et plus précisément pour les personnes dont le RCC a débuté après le 31.12.1992 sur base d'un préavis notifié après le 30.11.1992) on applique les mêmes règles que pour les chômeurs ordinaires.

Pour garder sa qualité de CCE la personne ne peut plus exercer personnellement ou par personne interposée, une quelconque activité professionnelle c'est-à-dire toute activité salariée ou indépendante susceptible de produire des revenus. L'interdiction s'applique pour toute activité analogue exercée dans un pays étranger ou au service d'une organisation inter- ou supranationale.

Si le CCE souhaite exercer une activité non cumulable, il a le choix d'être en possession d'une carte de contrôle C3 ou d'utiliser le formulaire C99. Si le travailleur fait le choix d'être en possession d'une carte de contrôle, il doit communiquer par écrit cette décision à son organisme de paiement de la CGSLB.

Il doit alors, garder cette carte jusqu'à la fin du mois et la renvoyer, à ce moment, à son organisme de paiement en vue d'obtenir le paiement des allocations de chômage.

Ce choix conditionnera la façon dont il faut déclarer à l'organisme de paiement une activité non cumulable avec les allocations de chômage.

10.6 Activités non rémunérées

10.6.1 Les activités pour son propre compte

Il était admis qu'un chômeur avec complément d'entreprise puisse effectuer des activités qui augmentent la valeur d'un bien s'il n'y avait aucune intention de réaliser un profit. L'activité devait être non lucrative.

Par exemple, un chômeur avec complément d'entreprise pouvait réaliser d'importants travaux de rénovation s'il n'avait pas l'intention de vendre son habitation.

Depuis le 1er janvier 2015, un chômeur avec complément d'entreprise ne peut plus exercer d'activités qui concernent ses biens propres lorsque ces activités augmentent plus que d'une façon modérée la valeur du bien.

Certains chômeurs avec complément d'entreprise peuvent encore débiter ce type d'activités sur leurs biens propres même si ces activités augmentent la valeur du bien si :

- soit ils ont été licenciés avant le 1er janvier 2015 lorsque le licenciement a été réalisé en dehors du cadre d'une reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration ;
- soit la date du début de la période de reconnaissance est antérieure au 9 octobre 2014 lorsque le bénéficiaire de RCC a été licencié dans le cadre d'une reconnaissance de son entreprise comme entreprise en difficulté ou en restructuration.

Ces activités ne peuvent toutefois jamais avoir un but de lucre.

10.6.2 Les activités pour le compte de certains tiers

a) Les activités bénévoles autorisées

Le CCE peut exercer une activité bénévole pour :

- une organisation : une association sans but lucratif, un service public, un organisme d'intérêt public, un établissement d'enseignement organisé, reconnu ou subventionné par une Communauté, un centre culturel, une maison de jeunes, une fabrique d'église, ... ;
- un particulier (entraide familiale ou service d'amis) ;
- comme sportif amateur.

L'exercice d'une activité artistique ne sera pas abordée dans le cadre de la présente brochure.

b) Les activités bénévoles interdites

L'aide – même bénévole – dans l'activité professionnelle d'un parent ou d'un autre particulier (par exemple, l'aide dans un commerce ou pour le compte d'une société commerciale) n'est jamais acceptée par l'ONEM comme une activité bénévole.

Le travail même bénévole pour le compte d'un employeur ou pour le compte d'une société commerciale n'est jamais accepté par l'ONEM comme une activité bénévole cumulable.

10.6.3 Quelles formalités faut-il accomplir ?

Le CCE qui souhaite exercer, pour un particulier ou une organisation, une activité bénévole doit en faire la déclaration préalable auprès de son organisme de paiement au moyen d'un des formulaires suivants :

- le [formulaire C45A](#), s'il s'agit d'une activité au profit d'un particulier ;
- le [formulaire C45B](#), s'il s'agit d'une activité au profit d'une organisation.

Ces formulaires peuvent être téléchargés ou sont disponibles à la CGSLB. Rappelons qu'ils doivent être introduits à l'ONEM avant le début de l'activité.

Une nouvelle demande doit, par ailleurs, être introduite chaque fois que le CCE souhaite modifier la nature ou la fréquence de son activité.

Il est possible de recevoir une autorisation générale de la part de l'ONEM

L'ONEM peut aussi autoriser de façon générale une organisation à occuper bénévolement des chômeurs avec complément d'entreprise. Il peut être fait usage de cette procédure lorsque l'organisation est implantée dans plusieurs parties du pays ou lorsque les bénévoles habitent dans des régions dépendant de bureaux du chômage différents. La demande se fera via le [formulaire C45F](#).

Cette autorisation générale peut être donnée avec dispense de déclaration individuelle. Dans ce cas, le CCE ne doit accomplir aucune formalité, ni vis-à-vis de son organisme de paiement, ni vis-à-vis du bureau du chômage (aucun formulaire à rentrer).

Il convient d'attirer l'attention sur le fait que l'activité bénévole doit être réalisée dans les limites de l'autorisation générale.

Si l'autorisation générale est donnée sans dispense de déclaration individuelle, le CCE doit mentionner le numéro d'autorisation générale sur le formulaire C45B à introduire auprès de l'organisme de paiement de la CGSLB.

10.6.4 La décision du directeur du bureau du chômage

Sur base des indications mentionnées sur le formulaire C45A ou C45B, le directeur du bureau du chômage peut autoriser ou refuser le cumul de l'exercice du travail bénévole avec le régime de chômage avec complément d'entreprise.

L'autorisation peut être refusée notamment :

- si l'activité ne présente pas ou ne présente plus les caractéristiques d'une activité qui est effectuée habituellement par des bénévoles ;
- ou si l'activité peut réduire sensiblement votre disponibilité pour le marché de l'emploi (voir le chapitre relatif à la disponibilité du CCE).

Le directeur du bureau du chômage dispose d'un délai de 12 jours ouvrables pour prendre une décision. Passé ce délai, le directeur est censé autoriser l'exercice de l'activité pour une durée non limitée.

Une décision ultérieure de refus ou de limitation est possible mais n'a en principe d'effet que pour l'avenir.

Dans l'attente de la décision du directeur, vous pouvez déjà exercer l'activité bénévole qui a fait l'objet de la déclaration. L'autorisation est en principe octroyée pour une durée illimitée. Le directeur peut toutefois décider d'accorder une autorisation pour une période limitée à 12 mois qui peut être prolongée à condition d'introduire à nouveau une déclaration préalable.

A condition que l'activité bénévole ait été déclarée, il est possible de cumuler avec les allocations de chômage des indemnités accordées dans le cadre des activités réalisées en qualité de bénévole. Ces indemnités doivent être accordées en remboursement des frais.

Il peut s'agir :

- soit d'une indemnité en remboursement des frais réels ;
- soit d'une indemnité forfaitaire pour autant que celle-ci soit considérée par l'Administration fiscale comme un avantage non imposable. Pour cela, l'indemnité ne peut dépasser 32,71 euros par jour et 1 308,38 euros au total par an (montants valables pour 2015).

Attention, des montants spécifiques sont fixés pour des activités au profit de certains clubs sportifs.

Une indemnité forfaitaire de remboursement de frais doit toujours avoir été déclarée à l'ONEM soit par l'association ou l'organisme qui occupe le CCE (procédure d'autorisation générale) soit par le CCE lui-même (déclaration individuelle C45B).

Si l'ONEM refuse le cumul de l'activité bénévole avec le bénéfice des allocations ou si par exemple l'indemnité forfaitaire dépasse les montants autorisés, il faut déclarer l'activité non cumulable si le CCE décide de l'exercer.

Cette déclaration est réalisée soit en noirissant la case correspondante de la carte de contrôle avant de commencer l'activité, soit en déclarant l'activité non cumulable à l'organisme de paiement de la CGSLB avant de l'entamer, au moyen du formulaire C99. Il faut alors conserver l'accusé de réception dudit formulaire complété jusqu'à la fin du mois suivant.

Aucune allocation ne sera perçue pour ces journées et éventuellement pour certains samedis.

Un recours contre la décision du refus du cumul est possible devant le tribunal du travail dans les 3 mois.

10.7 Les activités rémunérées

Le principe général ici s'applique à nouveau à savoir que pour bénéficier d'allocations de chômage, le chômeur avec complément d'entreprise doit être privé de rémunération et de travail (article 44 AR 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage).

En principe donc, le cumul avec les allocations de chômage n'est pas possible. Il est, en tout cas toujours conseillé de se renseigner auprès de l'organisme de paiement de la CGSLB avant de prendre une quelconque décision.

Voyons sur base des instructions de l'ONEM les différents scénarios possibles :

10.7.1 Le travail est exercé de façon irrégulière, intermittente ou occasionnelle

Si le chômeur avec complément d'entreprise :

- est engagé comme travailleur intérimaire ou dans des contrats de courte durée ;
- aide occasionnellement un commerçant, effectue occasionnellement des travaux dans la maison d'une tierce personne, donne occasionnellement des cours, écrit sporadiquement un article journalistique, vend occasionnellement des marchandises sur un marché...

Alors, il doit déclarer cette activité non cumulable, avant de l'entamer, même si l'activité est exercée un samedi, un dimanche ou un jour férié légal (et peu importe l'heure ou les heures où le travail est effectué).

Si le travailleur a fait le choix de posséder une carte de contrôle, il doit noircir la case correspondante de ladite carte de contrôle avant de commencer le travail non cumulable.

S'il a fait le choix de ne pas posséder de carte de contrôle, il doit déclarer tout travail non cumulable à l'organisme de paiement de la CGSLB, avant de commencer ce travail, au moyen du formulaire de déclaration C99. Il conserve alors l'accusé de réception du formulaire C99 complété par ledit organisme de paiement jusqu'à la fin du mois suivant. Dans l'attente de cet accusé de réception complété, il conserve une copie du formulaire C99 qu'il a adressé à son organisme de paiement.

Il perd alors une allocation pour chaque jour d'activité. Il se peut également qu'en raison de ce travail, certains samedis ne soient pas indemnisables (ex. : s'il est travaillé le vendredi et le lundi qui suit, le samedi situé entre ces 2 jours n'est pas indemnisable).

10.7.2 Exercice régulier d'une activité complémentaire salariée ou indépendante non artistique

Pour pouvoir exercer de façon régulière une activité à titre complémentaire pendant le RCC, il faut remplir simultanément les conditions suivantes :

1. L'activité doit déjà avoir été exercée durant la période pendant laquelle le travailleur était occupé, et ce pendant au moins 3 mois qui précèdent la demande de RCC. Il n'est donc plus possible pour le chômeur avec complément d'entreprise d'entamer une activité à titre complémentaire.

Cette nouvelle règle s'applique depuis le 1er janvier 2015. Avant cette date, le chômeur avec complément d'entreprise pouvait commencer une nouvelle activité accessoire. Certains chômeurs avec complément d'entreprise vont, toutefois, pouvoir continuer à bénéficier de cette ancienne règle et entamer une activité indépendante ou salariée complémentaire pendant leur RCC.

Il s'agit des travailleurs suivants :

- soit licenciés avant le 1er janvier 2015 si le licenciement n'a pas lieu dans le cadre d'une reconnaissance de l'entreprise comme entreprise en difficulté ou en restructuration ;
- soit s'ils sont licenciés dans le cadre d'une reconnaissance de leur entreprise comme entreprise en difficulté ou en restructuration si la date du début de la période de reconnaissance est antérieure au 9 octobre 2014.

2. Le travailleur doit déclarer cette activité à son organisme de paiement au moment de la demande d'allocations et compléter un [formulaire C1](#) et un [formulaire C1A](#).

3. L'activité sera exercée avant 7 heures et après 18 heures pendant la semaine (du lundi au vendredi).

Dans ce cas, il ne faut pas mentionner cette activité sur la carte de contrôle ou sur le formulaire C99.

- si l'activité est malgré tout exercée entre 7 heures et 18 heures, il faut déclarer cette activité (avant de commencer le travail) et l'allocation pour cette journée est perdue ;
- si le travailleur exerce l'activité le samedi ou le dimanche (quelle que soit l'heure), il faut toujours déclarer spécifiquement cette activité (avant de commencer le travail). Il perd une allocation pour chaque samedi où il travaille et une allocation (durant la semaine qui suit) en compensation de l'activité exercée un dimanche.

Les modalités de déclaration restent les mêmes : si le travailleur a choisi de posséder une carte de contrôle, il doit noircir la case correspondante de sa carte de contrôle avant de commencer le travail non cumulable. S'il a choisi de ne pas posséder de carte de contrôle, il doit déclarer tout travail non cumulable à son organisme de paiement, avant de commencer ce travail, au moyen d'un formulaire C99.

4. L'activité ne peut pas faire partie des activités interdites.

Il s'agit :

- des activités qui ne s'exercent qu'après 18 heures (ex. : veilleur de nuit) ;
- des activités dans les secteurs horeca (hôtels, restaurants, débits de boissons) ou les professions de colporteur, démarcheur (vente de marchandises à domicile ou sur les marchés), d'agent ou de courtier d'assurances.

Ces activités peuvent néanmoins être exercées si elles sont de minime importance. Il est donc toujours préférable de contacter l'organisme de paiement de la CGSLB en vue de consulter le bureau du chômage pour déterminer si l'activité est ou non de minime importance.

Si toutes ces conditions sont réunies, il est possible d'exercer l'activité à titre complémentaire tout en conservant (éventuellement partiellement) le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Le directeur du bureau du chômage peut cependant refuser ou retirer le droit aux allocations de chômage, même pour les jours où l'activité n'est pas exercée, si celle-ci ne présente pas ou plus le caractère d'une activité à titre complémentaire (si le nombre d'heures de travail qui y sont consacrées ou si le montant des revenus est trop élevé).

Le cumul est possible dans une mesure limitée entre les revenus issus de l'activité complémentaire et le RCC. Le montant journalier de l'allocation de chômage sera diminué de la partie du revenu journalier de l'activité qui dépasse 13,43 €.

Par exemple, si le revenu journalier de l'activité est de 17,14 euros, le montant journalier de l'allocation de chômage sera diminué de 3,71 euros. (17,14 euros – 13,43 euros = 3,71 euros).

Si le travailleur décide de mettre fin à son activité complémentaire, il doit compléter un formulaire C1 et y joindre le cas échéant, les documents attestant qu'il a été mis fin à l'activité complémentaire.

10.8 La reprise d'une activité professionnelle comme salarié ou indépendant

Le 19 décembre 2006, les partenaires sociaux ont conclu au sein du Conseil national du travail la CCT 17tricies dont le but est de stimuler la reprise du travail par les travailleurs âgés licenciés dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise.

En cas de reprise du travail, la personne perd son droit aux allocations de chômage mais peut, sous certaines conditions, maintenir son droit à l'indemnité complémentaire. Le travailleur devra déclarer la reprise de travail via le formulaire C99 ou en noircissant la case correspondante de sa carte de contrôle. Il est fait, en effet ici application de la règle qui veut que pour bénéficier des allocations de chômage, le chômeur avec complément d'entreprise doit être privé de travail et de rémunération.

Si le CCE reprend une activité salariée à temps partiel, il peut demander le statut de travailleur à temps partiel avec maintien des droits pour préserver ses droits de travailleur à temps plein et bénéficier éventuellement de l'allocation de garantie de revenus.

Le droit à l'indemnité complémentaire est maintenu à charge du dernier employeur lorsque le chômeur avec complément d'entreprise reprend une activité salariée (contrat de travail à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrat intérimaire, contrat pour un travail nettement défini...) ou indépendante à titre principal auprès de ou pour le compte d'un employeur autre que celui qui l'a licencié (et n'appartenant pas à la même unité technique d'exploitation que celui qui l'a licencié).

Il n'est donc pas question de reprise de travail chez un nouvel employeur dans les cas suivants :

- chez l'employeur qui a mis le travailleur en régime de chômage avec complément d'entreprise ;
- chez l'employeur qui appartient au même groupe que cet employeur ;
- chez l'ancien employeur via un intérim ;
- chez l'ancien employeur via un statut d'indépendant.

Dans ces situations, le travailleur cesse de percevoir son complément d'entreprise.

Il convient de noter que si l'employeur continue malgré tout à verser le complément d'entreprise, l'ONSS pourrait requalifier le complément en rémunération qui serait également taxée comme telle.

Le droit au maintien de l'indemnité complémentaire est accordé pendant toute la durée de l'activité salariée ou indépendante. Ce droit est maintenu pendant les périodes de suspension du contrat de travail ou de l'activité indépendante, comme les périodes de maladie, de chômage temporaire, et pendant les périodes de réductions des prestations.

Si la reprise d'un travail s'effectue pendant la période couverte par une indemnité de rupture, le complément à charge de l'employeur qui a licencié sera dû, au plus tôt, à partir du jour où le travailleur aurait pu prétendre à des allocations de chômage s'il n'avait pas travaillé.

Pour bénéficier de ce droit, le travailleur devra fournir la preuve d'un réengagement ou de l'exercice d'une activité indépendante.

S'il est mis fin à l'activité, le travailleur conserve le bénéfice du complément d'entreprise à charge du même employeur (celui qui est à l'origine du chômage avec complément d'entreprise) s'il fournit la preuve de son droit à percevoir à nouveau des allocations de chômage. Pour ce faire le travailleur devra faire les démarches nécessaires pour obtenir à nouveau des allocations de chômage ([formulaire C4](#) ou [formulaire C109](#)) si le RCC a été interrompu pendant au moins 4 semaines. Il devra également se réinscrire comme demandeur d'emploi auprès du service régional de l'emploi le jour de la demande ou dans les 8 jours qui suivent à moins de pouvoir invoquer une dispense. Cela vise l'une des deux catégories suivantes :

- soit le travailleur a été licencié avant le 1er janvier 2015 dans le cadre d'un régime général (hors entreprises en difficulté ou en restructuration) ;
- soit le travailleur est licencié dans le cadre d'une entreprise en difficulté ou en restructuration si la date du début de la période de reconnaissance se situe avant le 9 octobre 2014 et qu'à la fin de la période théorique du préavis (ou de la période couverte par l'indemnité de rupture) il atteint l'âge de 58 ans ou un passé professionnel de 38 années.

A la fin de son activité salariée ou indépendante, le CCE retrouvera son droit aux allocations de chômage et son statut de chômeur avec complément d'entreprise.

Si le chômeur avec complément d'entreprise remet sa démission, il n'est pas visé par les dispositions sur le chômage volontaire et ne sera pas sanctionné s'il est un chômeur avec complément d'entreprise dispensé de disponibilité sur le marché du travail.

Le travailleur ne pourra jamais cumuler plusieurs indemnités complémentaires.

Les mêmes principes sont applicables pour le travailleur qui reprend le travail après avoir été licencié suite à un licenciement collectif dans le cadre d'une restructuration. Si le travailleur reprend le travail pendant la période couverte par l'indemnité de reclassement ou pendant la période couverte par le solde de l'indemnité de congé, le complément d'entreprise sera dû au plus tôt à partir du jour où le travailleur aurait eu droit aux allocations de chômage s'il n'avait pas repris le travail.

10.9 Aptitude au travail

En cas d'incapacité au travail, la personne bénéficiant d'un régime de RCC peut choisir :

- soit de demander des allocations de maladie à sa mutuelle ;
- soit de continuer à bénéficier du RCC.

Ce régime n'a pas été modifié par la réforme Michel : le CCE ne doit pas être apte au travail pour bénéficier des allocations de chômage.

10.10 Incidences sur la pension

Fin décembre 2011 de nouvelles règles plus restrictives en matière d'assimilation à la pension ont été décidées par le gouvernement Di Rupo. Ces règles ont en réalité un impact relativement faible puisqu'elles ne visent que deux régimes de RCC et sont pour ceux-ci limitées dans le temps.

Pour ce qui est des régimes de RCC suivants :

- le RCC dans le cadre des entreprises en difficulté et en restructuration ;
- le régime de RCC moyennant 33 ans de carrière (nuit et construction) ;
- le régime de RCC à 58 ans pour les métiers lourds et les travailleurs moins valides moyennant 35 années de passé professionnel ;
- le régime de RCC pour les carrières très longues de 40 années ;
- les régimes sectoriels à 57 ans moyennant une carrière de 38 ans et le régime de RCC à partir de 58 ans pour les carrières longues pour les mois suivants le mois au cours duquel le travailleur atteint l'âge de 59 ans.

rien n'a été modifié par la réforme de 2011 et comme auparavant les périodes de RCC sont assimilées pour le calcul de la pension future du chômeur avec complément d'entreprise sur base d'un salaire fictif normal. L'assimilation a lieu si le CCE perçoit des allocations de chômage.

Il en résulte que dans les cas non visés ci-dessus l'assimilation pour la pension aura également lieu mais elle se fera sur base d'un salaire fictif réduit. Cela vise les régimes suivants :

- régime général 58 ans carrière longue jusqu'à et y compris le mois du 59ème anniversaire ;
- régime sectoriels 57 ans avec 38 ans de carrière jusqu'à et y compris le mois du 59ème anniversaire.

Ces nouvelles règles sont applicables aux prises de cours à partir du 1er janvier 2013.

L'ancienne réglementation reste toutefois applicable :

- aux personnes qui avant le 28 novembre 2011 ont été licenciées ou se trouvaient en préavis en vue du régime de chômage avec complément d'entreprise (licenciement avant le 28.11.2011 en vue du RCC) ;
- aux personnes qui se trouvaient, à la date du 28 novembre 2011, dans une période de régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC en cours au 28.11.2011).

10.11 Durée du maintien du régime de RCC

Les chômeurs avec complément d'entreprise hommes et femmes doivent rester dans le régime du chômage avec complément d'entreprise jusqu'à l'âge de 65 ans (âge applicable aux femmes depuis le 1er janvier 2009), âge de départ à la pension.

