



Feuille info - employeurs

La prépension conventionnelle

Quelles sont les règles de base de la prépension?

La prépension conventionnelle est un régime qui, en cas de licenciement, permet à certains travailleurs âgés de bénéficier en plus de l'allocation de chômage, d'une indemnité complémentaire à charge de l'employeur ou d'un Fonds agissant à sa place.

L'indemnité complémentaire doit être basée sur une CCT conclue au niveau du CNT, du secteur ((sous)-commission paritaire) ou de l'entreprise.

Sauf exceptions, vous êtes tenu de remplacer valablement le prépensionné, de prélever une retenue sur l'indemnité complémentaire et de payer des cotisations patronales spéciales.

La prépension conventionnelle ne constitue donc pas une pension anticipée, mais un chômage complet accompagnée d'une indemnité complémentaire....

Si le travailleur répond aux conditions de la prépension, il y aura droit. Vous trouverez en annexe les conditions d'obtention du statut de prépensionné.

La prépension à mi-temps n'est pas traitée ici. Pour plus d'informations, lire la feuille info employeurs « la prépension à mi-temps ». Celle-ci est disponible auprès du bureau du chômage de l'ONEM ou peut être téléchargée du site internet (www.onem.be). Cliquez sur prépension => feuilles info employeurs => «prépension à mi-temps».

Quels sont les régimes possibles de prépension?

L'âge à partir duquel le travailleur licencié a droit à la prépension dépend de la CCT qui est applicable.

Vous trouverez ci-dessous un tableau reprenant les limites d'âges possibles et le nombre d'années de passé professionnel à prouver dans chaque cas.

Situation 2008-2009			
Age minimum	Passé professionnel minimum requis		CCT
60 ans	Hommes 30 ans	Femmes 26 ans	CCT n° 17 (applicable dans toutes les entreprises du secteur privé)
58 ans	Hommes 35 ans	Femmes 30 ans	CCT de secteur ou d'entreprise
55, 56, 57 ans (***)	38 ans		CCT de secteur ou d'entreprise
56 ans	33 ans dont 20 ans de travail de nuit (*)		CCT secteur (expire au 31.12.2008 mais peut être prolongée)
56 ans	40 ans		CCT 92
52 à 55 ans (**)	20 ans ou 10 ans dans le secteur		CCT d'entreprise en difficulté ou en restructuration

Situation 2010-2011			
Age minimum	Passé professionnel minimum requis		CCT
60 ans	Hommes 30 ans	Femmes 26 ans	CCT n° 17 (applicable dans toutes les entreprises du secteur privé)
58 ans	Hommes 37 ans	Femmes 33 ans	CCT de secteur ou d'entreprise
58 ans	35 ans dont du travail lourd (****)		CCT de secteur ou d'entreprise
58 ans	35 ans pour les moins valides et les personnes souffrant d'un problème physique sérieux		CCT n° 91 (applicable à toutes les entreprises du secteur privé)
2010 : 55/56/57 ans 2011 : 56/57 ans (***)	38 ans		CCT de secteur ou d'entreprise
56 ans	40 ans		CCT du CNT
56 ans	33 ans dont 20 ans de travail de nuit (*)		Si prolongation du régime
52 à 55 ans (**)	20 ans ou 10 ans dans le secteur		CCT d'entreprise en difficulté ou en restructuration

(*) Dans le secteur de la construction, le travailleur doit prouver 33 ans de passé professionnel et produire une attestation du médecin du travail qu'il ne peut plus poursuivre ses activités professionnelles

(**) 50 ans est possible à certaines conditions spécifiques

(***) ce système disparaîtra au 01.01.2015. Des CCT avec un départ à 55 ans restent possibles jusqu'au 31.12.2010, à 56 ans jusqu'au 31.12.2012 et à 57 ans jusqu'au 31.12.2014.

(****) 5 ans dans les 10 dernières années ou 7 ans dans les 15 dernières années.

Entreprises en difficulté ou en restructuration

Votre entreprise peut obtenir, par décision du Ministre de l'Emploi et du Travail, le statut d'entreprise en difficulté ou en restructuration (pour ce qui concerne les conditions requises et la procédure à suivre, vous pouvez vous adresser au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Direction des relations collectives de travail, 1 rue Ernest Blerot, 1070 Bruxelles (tél.: 02 233 41 11).

Dans le cadre de cette reconnaissance et pour les travailleurs licenciés pendant la période de reconnaissance, vous pouvez :

- demander au Ministre d'abaisser l'âge de la prépension à 55 ou 52 ans (suivant le motif de la reconnaissance) ou à 50 ans moyennant accord spécial du Ministre ;
- avec l'accord écrit de chaque travailleur individuellement, réduire le délai de préavis (ou la période couverte par l'indemnité de rupture) à minimum 6 mois (3 mois pour les travailleurs qui n'ont pas 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise).
- Etre dispensé de remplacer les travailleurs licenciés

Lorsque vous avez demandé au Ministre de l'Emploi de pouvoir mettre des travailleurs à la prépension à un âge inférieur à l'âge normalement applicable dans l'entreprise et que vous procédez à un licenciement collectif (annoncé à partir du 31.03.2006), **vous devez mettre en place une cellule pour l'emploi ou collaborer à une cellule existante.**

Pour plus d'informations, lire la feuille info employeurs « Quels sont vos droits et vos obligations dans le cadre d'une restructuration d'entreprise ? ». Celle-ci est disponible auprès du bureau du chômage de l'ONEM ou peut être téléchargée du site internet (www.onem.be). Cliquez sur restructuration - outplacement => feuilles info employeurs=> « Quels sont vos droits et vos obligations dans le cadre d'une restructuration d'entreprise ? ».

Vous trouverez en annexe les conditions auxquelles le travailleur doit satisfaire pour obtenir le statut de prépensionné.

Quels formulaires l'employeur doit-il délivrer?

Si vous licenciez un travailleur qui répond aux conditions de la prépension, vous lui remettez un formulaire C4-PREPENSION TEMPS PLEIN (ou C4DRS- PREPENSION TEMPS PLEIN). Vous complétez entièrement les rubriques I à III. Le prépensionné complétera la rubrique V.

En outre, vous remettez, de votre propre initiative, le document C17 (attestation relative au montant de l'indemnité complémentaire en cas de prépension) au travailleur. C'est sur base de ce document que l'ONEM calculera la retenue.

Le prépensionné introduit le C4- PREPENSION TEMPS PLEIN et le document C17 auprès de son organisme de paiement. Celui-ci est son organisation syndicale ou la Caisse auxiliaire pour le paiement des allocations de chômage.

S'il appert qu'il est satisfait à toutes les conditions de la prépension, l'ONEM accordera le statut de prépensionné. Par contre, s'il n'est pas satisfait aux conditions requises, l'ONEM accordera le statut de chômeur ordinaire, même si l'employeur a délivré un formulaire C4- PREPENSION TEMPS PLEIN.

A combien s'élève l'indemnité complémentaire?

Vous devez payer chaque mois une indemnité complémentaire au prépensionné.

Le montant minimum légal de l'indemnité complémentaire est égal à la moitié de la différence entre le salaire net de référence (plafonné à un salaire brut mensuel de **3 391,61 euros – montant indexé valable au 01.05.2008**) et l'allocation de chômage.

Par salaire de référence, on entend le salaire net obtenu en soustrayant les retenues pour l'ONSS et le précompte professionnel du salaire brut plafonné.

Dans certaines branches d'activité, cette indemnité est payée par un Fonds de Sécurité d'existence. En cas de fermeture de l'entreprise ou de faillite, cette indemnité peut être payée par le Fonds de fermeture des entreprises.

A quelles retenues le travailleur est-il soumis?

Retenue par l'employeur sur l'indemnité complémentaire:

Vous devez calculer une retenue de 3,5 % sur la totalité du montant de la prépension (allocation de chômage et indemnité complémentaire) et la verser à l'Office national des Pensions.

La retenue ne peut pas avoir pour conséquence que le montant de la prépension soit inférieur à **1 468,58 euros** pour le travailleur avec charge de famille ou **1 219,22 euros** pour le travailleur sans charge de famille.

Retenue par l'ONEM sur l'allocation de chômage:

L'ONEM calcule, sur base du document C17 indiquant le montant de l'indemnité complémentaire, une retenue de 3% sur la totalité du montant de la prépension (allocation de chômage et indemnité complémentaire), qu'il retient sur le montant de l'allocation de chômage. Les mêmes plafonds tels qu'indiqués ci-dessus sont d'application.

Quelles sont les cotisations patronales à verser par l'employeur?

Outre l'indemnité complémentaire mensuelle, l'employeur a encore à payer mensuellement les cotisations spéciales suivantes pour chaque travailleur prépensionné:

A l'Office national de Sécurité sociale (ONSS):

Une cotisation patronale capacitative (à payer jusqu'à l'âge légal de la pension):

La cotisation mensuelle s'élève à:

- 0 euro pendant la période de reconnaissance comme entreprise en difficulté;
- 24,79 euros
 - si le prépensionné est âgé de 60 ans ou plus à la fin du contrat de travail;
 - la 1ère année qui suit la période de reconnaissance comme entreprise en difficulté;
 - si le travailleur a perçu un salaire brut inférieur à **1 869,09 euros**);
- 74,37 euros dans les entreprises en restructuration, si l'âge de la prépension est égal ou supérieur à 52 ans;
- 111,55 euros dans les entreprises en restructuration, si l'âge de la prépension est inférieur à 52 ans;
- 49,58 euros pour tous les autres cas.

A l'Office national des Pensions (ONP):

Une cotisation patronale spéciale (à payer jusqu'à l'âge légal de la pension):

La cotisation mensuelle s'élève à:

- 18,59 euros pour les entreprises reconnues comme étant en restructuration et ce, pendant la période de reconnaissance;
- 6,20 euros pour les entreprises reconnues comme étant en difficulté et ce, pendant la période de reconnaissance;
- 6,20 euros pour certains organismes du secteur non marchand;
- 24,80 euros dans tous les autres cas, sauf pour la prépension sur base de la CCT n 17 (à partir de 60 ans) où le montant de la cotisation est égal à 0 euro.

Remplacement du prépensionné

Vous devez remplacer le prépensionné par un remplaçant valable et ce, pendant au moins 3 ans.

Quand remplacer?

Le remplacement doit prendre effet dans une **période réglementaire de remplacement** qui s'étend du premier jour du 4ème mois qui précède le mois au cours duquel la prépension prend cours jusqu'au premier jour du 3ème mois qui suit le mois au cours duquel la prépension prend cours.

L'employeur doit fournir au bureau du chômage du prépensionné la preuve (C63 Prépension) que le remplaçant du travailleur qui part à la prépension est un remplaçant valable. Cette attestation de chômage C63 Prépension peut être obtenue auprès du bureau du chômage du domicile du remplaçant.

Si le remplaçant quitte l'entreprise, l'employeur doit engager un nouveau remplaçant valable dans le délai de **30 jours calendrier** et en informer le bureau du chômage compétent.

Quelles sont les dispenses et dérogations à l'obligation de remplacement ?

Cette obligation de remplacement ne vaut pas:

- si le travailleur est âgé d'au moins 60 ans à la fin du contrat de travail;
- si l'entreprise est reconnue comme entreprise en difficulté ou en restructuration ;
- si l'employeur est dispensé de l'obligation de remplacement;

par le Ministre de l'Emploi :

- pour les futurs prépensionnés, en cas de réduction structurelle de l'effectif du personnel;

Attention ! la demande de dispense doit parvenir au Ministre **au cours du mois** qui suit la période réglementaire de remplacement.

- Il existe aussi une dispense de remplacement pour les prépensions en cours ou en cas de fermeture d'entreprise. Ces demandes sont également soumises à des délais d'introduction très courts

(pour plus d'informations, adressez-vous au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Direction des Relations collectives de travail, 1 rue Ernest Blerot, 1070 Bruxelles (tél.: 02 233 41 11);

par le **directeur du bureau du chômage de l'ONEM** si l'employeur prouve qu'il n'y a pas de remplaçant valable sur le marché de l'emploi qui réponde aux critères requis par la réglementation. La preuve doit être apportée par une attestation des services de placement (FOREM en Wallonie, ACTIRIS à Bruxelles, ADG pour la Communauté germanophone et VDAB en Flandre).

Qui entre en ligne de compte pour un remplacement?

Le prépensionné doit être remplacé par un (ou deux) chômeur(s) complet(s) indemnisé(s).

Sont assimilés au chômeur complet indemnisé:

- le jeune travailleur qui a terminé ses études et qui est en sa période d'attente;
- le travailleur à temps partiel avec maintien des droits qui bénéficie de l'allocation de garantie de revenus (allocations de chômage complémentaires au salaire);
- le travailleur à temps partiel volontaire devenu chômeur complet qui bénéficie d'allocations en tant que tel;
- le demandeur d'emploi qui bénéficie du minimum de moyens d'existence depuis au moins 6 mois (attestation CPAS nécessaire);
- le demandeur d'emploi qui est inscrit comme tel et qui se tient à nouveau disponible pour le marché de l'emploi, après une interruption de sa carrière professionnelle pour raisons familiales;
- le travailleur handicapé occupé dans une entreprise de travail adapté
- le demandeur d'emploi dont le droit aux allocations de chômage a été suspendu pour chômage de longue durée et qui n'a plus bénéficié d'allocations dans le cadre de l'assurance chômage depuis au moins 24 mois ininterrompus.

En outre, le remplaçant ne peut pas avoir été occupé chez l'employeur dans les 6 mois qui précèdent le début du remplacement, sauf comme:

- jeune engagé dans le cadre d'une convention de premier emploi
- remplaçant (prépension, crédit temps, interruption de carrière ou contrat de remplacement);
- apprenti;
- travailleur à temps partiel avec maintien des droits qui bénéficie de l'allocation de garantie de revenus
- travailleur occupé dans les liens d'un contrat de durée déterminée (maximum 1 an);

Pour ces travailleurs qui peuvent être engagés du jour au lendemain comme remplaçant sans demander des allocations de chômage au préalable, il est requis qu'ils soient engagés dans les liens d'un contrat de travail de durée indéterminée.

travailleur intérimaire.

Quelles sont les conséquences du non-respect de l'obligation de remplacement?

Si l'employeur ne respecte pas les dispositions en matière de remplacement:

1. il peut encourir une amende administrative de 1 875 euros (avec un maximum de 18 750 euros) conformément aux dispositions de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales et ses arrêtés d'exécution;
2. il encourt une indemnité compensatoire forfaitaire, appliquée par le directeur du bureau du chômage. Le montant de celle-ci est égal à 13,50 euros par jour et ce, pour la période de non-remplacement ou de remplacement non valable. L'indemnité peut être appliquée pour toute la période couverte par la prépension, en cas de mauvaise volonté manifeste à ne pas procéder au remplacement.

Que se passe-t-il si le travailleur prépensionné reprend une activité professionnelle?

Si le travailleur que vous avez licencié et qui est devenu prépensionné reprend le travail salarié chez un autre employeur ou s'installe comme travailleur indépendant, vous devez continuer à lui payer l'indemnité complémentaire.

Ceci vaut pour les reprises de travail se situant à partir du 1^{er} janvier 2007.

Les principes susvisés sont également applicables lorsque le travailleur reprend le travail durant la période couverte par l'indemnité de rupture. Le travailleur a droit à l'indemnité complémentaire à partir de la date où il aurait pu prétendre à la prépension s'il n'avait pas repris le travail.

Annexe : Les conditions de la prépension

Cette annexe vous expose de façon générale les conditions auxquelles le travailleur licencié doit satisfaire pour obtenir le bénéfice des allocations de chômage dans le cadre de la prépension conventionnelle.

Les conditions de la prépension dans le cadre des régimes ordinaires ?

- le travailleur doit avoir été licencié par l'employeur moyennant notification d'un délai de préavis ou paiement d'une indemnité de rupture. Il ne peut donc s'agir d'un licenciement pour motifs graves ou d'une rupture par force majeure ;
- le travailleur doit avoir droit à une indemnité complémentaire sur base d'une convention collective du travail (CCT), conclue au niveau national, sectoriel ou de l'entreprise ;
- le travailleur doit remplir les conditions d'âge fixées par CCT. L'âge doit être atteint au moment de l'expiration du contrat de travail (soit à l'expiration du délai de préavis ou au moment de la rupture moyennant paiement d'une indemnité de rupture) et pendant la durée de la validité de la CCT;

Le délai de préavis du travailleur licencié ou la période couverte par l'indemnité de préavis peut prendre fin en dehors de la période de validité de la CCT, pour autant que le travailleur atteigne l'âge requis pendant la durée de validité de cette CCT. Cette règle n'est pas d'application aux entreprises reconnues comme étant en restructuration ou en difficulté....;

- le travailleur doit remplir les autres conditions éventuelles fixées par la CCT (par ex., avoir travaillé un certain nombre d'années dans l'entreprise,...) ;
- le travailleur doit avoir droit aux allocations de chômage;
- le travailleur doit faire valoir un passé professionnel de :

Age minimum	Passé professionnel minimum requis	
60 ans	Hommes 30 ans	Femmes 26 ans
58 ans	Hommes 35 ans	Femmes 30 ans
55, 56, 57 ans	38 ans	
56 ans	33 ans dont 20 ans de travail de nuit (*)	
56 ans	40 ans	

(*) Dans le secteur de la construction, le travailleur doit prouver 33 ans de passé professionnel et produire une attestation du médecin du travail qu'il ne peut plus poursuivre ses activités professionnelles.

Le passé professionnel se compose des périodes de travail salarié. De nombreuses périodes peuvent être assimilées à des périodes de travail. Il s'agit des périodes de maladie ou de chômage temporaire mais aussi de périodes de chômage complet ou d'interruption de la carrière avec ou sans allocations d'interruption ou encore de périodes de travail comme enseignant statutaire. De plus, des périodes de travail à temps partiel peuvent être portées en compte plus favorablement et donc être assimilées à des périodes de travail à temps plein.

Vu la complexité des règles d'assimilation, le travailleur a la possibilité de demander « à l'avance » le calcul de son passé professionnel.

« A l'avance » signifie au plus tôt 6 mois avant la notification du congé (= la notification du délai de préavis ou la rupture immédiate avec paiement d'une indemnité de rupture).

Le travailleur s'adresse un organisme de paiement de son choix et complète un formulaire « C17 Passé professionnel » .

Les organismes de paiement sont au nombre de 4 : la caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage, la caisse de paiement des allocations créée par la CGSLB, la CSC ou la FGTB.

Les conditions de la prépension dans le cadre des entreprises reconnues en difficulté ou en restructuration

Lorsque l'employeur a demandé au Ministre de l'Emploi de pouvoir mettre des travailleurs à la prépension à un âge inférieur à l'âge normalement applicable dans l'entreprise et qu'il procède à un licenciement collectif (annoncé à partir du 31.03.2006), les conditions de la prépension sont les suivantes :

- le travailleur doit être licencié pendant la période de reconnaissance (qui débute le jour de l'annonce du licenciement collectif).
- Le travailleur doit atteindre la condition d'âge au plus tard à la date de l'annonce du licenciement collectif
- le travailleur doit avoir été inscrit durant au moins 6 mois dans la cellule pour l'emploi que vous devez mettre en place (ou à laquelle vous collaborez) . Les travailleurs (qui tombent sous le champ d'application de l'AR prépension du 03.05.2007) qui ont 58 ans ou 38 ans de passé professionnel soit à la fin de la période de préavis (non prolongé) ou soit de la période couverte par indemnité de rupture, sont dispensés de cette condition ;
- le délai de préavis des employés (ou la période couverte par l'indemnité de rupture) peut être réduit à minimum 6 mois moyennant un accord écrit entre l'employeur et le travailleur. Cette réduction du délai de préavis n'est possible qu'après la notification du délai de préavis légal.
Cette réduction ne prend effet (au plus tôt) qu'à partir de l'accord portant sur cette réduction.
- le travailleur ne doit prouver que 20 ans de passé professionnel en tant que salarié ou 10 ans de travail salarié dans la même branche d'activité pendant les 15 dernières années;
- le travailleur ne doit pas être remplacé

Pour plus d'informations, lire la feuille info travailleurs « le droit à la prépension suite à un licenciement collectif dans le cadre de la gestion active des restructurations ». Celle-ci est disponible auprès du bureau du chômage de l'ONEM ou peut être téléchargée du site internet (www.onem.be). Cliquez sur prépension => feuilles info travailleurs => «le droit à la prépension suite à un licenciement collectif dans le cadre de la gestion active des restructurations »

Lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif (annoncé à partir du 31.03.2006) sans demander au Ministre de l'Emploi un abaissement de l'âge de la prépension habituellement applicable dans l'entreprise, les conditions de la prépension sont les suivantes :

- le travailleur doit être licencié pendant la période de reconnaissance (qui débute le jour de l'annonce du licenciement collectif).
- Le travailleur doit atteindre la condition d'âge au plus tard à la date de l'annonce du licenciement collectif
- le délai de préavis des employés (ou la période couverte par l'indemnité de rupture) peut être réduit à minimum 6 mois moyennant un accord écrit entre l'employeur et le travailleur. Cette réduction du délai de préavis n'est possible qu'après la notification du délai de préavis légal.
Cette réduction ne prend effet (au plus tôt) qu'à partir de l'accord portant sur cette réduction.
- le travailleur ne doit prouver que 20 ans de passé professionnel en tant que salarié ou 10 ans de travail salarié dans la même branche d'activité pendant les 15 dernières années;
- le travailleur ne doit pas être remplacé

Lorsque dans le cadre de la reconnaissance d'entreprise en difficulté ou en restructuration, l'employeur ne procède pas à un licenciement collectif, les conditions de la prépension sont les suivantes :

- le travailleur doit être licencié pendant la période de reconnaissance (période de 2 ans maximum) ;
- Le travailleur doit atteindre la condition d'âge au plus tard à la fin du contrat de travail;
- le délai de préavis des employés peut être ramené à minimum 3 ou 6 mois (selon que l'ancienneté de 5 ans soit atteinte ou non) moyennant un accord écrit entre l'employeur et le travailleur. Cette réduction du délai de préavis n'est possible qu'après la notification du délai de préavis légal.
Cette réduction vaut aussi pour la période couverte par l'indemnité de rupture;
- le travailleur ne doit prouver que 20 ans de passé professionnel en tant que salarié ou 10 ans de travail salarié dans la même branche d'activité pendant les 15 dernières années;
- le travailleur ne doit pas être remplacé.

Le passé professionnel se compose des périodes de travail salarié. De nombreuses périodes peuvent être assimilées à des périodes de travail. Il s'agit des périodes de maladie ou de chômage temporaire mais aussi de périodes de chômage complet ou d'interruption de la carrière avec ou sans allocations d'interruption ou encore de périodes de travail comme enseignant statutaire. De plus, des périodes de travail à temps partiel peuvent être portées en compte plus favorablement et donc être assimilées à des périodes de travail à temps plein.

Vu la complexité des règles d'assimilation, le travailleur a la possibilité de demander « à l'avance » le calcul de son passé professionnel.

« A l'avance » signifie au plus tôt 6 mois avant la notification du congé (= la notification du délai de préavis ou la rupture immédiate avec paiement d'une indemnité de rupture).

Le travailleur s'adresse un organisme de paiement de son choix et complète un formulaire « C17 Passé professionnel » .

Les organismes de paiement sont au nombre de 4 : la caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage, la caisse de paiement des allocations créée par la CGSLB, la CSC ou la FGTB.