



**Fin de carrière :
vos droits**

FGTB

Ensemble, on est plus forts

***Fin de carrière :
vos droits***

Montants

Tous les montants sont d'application au moment de la publication (avril 2016) et exprimés en euros.

Hommes-femmes

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

NL-FR

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

Table des matières

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

Avant-propos

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

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

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

Marc Goblet
Secrétaire Général

Rudy De Leeuw
Président

1 Dans le dédale des fins de carrière

1.1 Chômeurs âgés sans complément d'ancienneté

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

On distingue trois périodes d'indemnisation. La première, la même pour tous, commence le premier jour de chômage indemnisé jusqu'au 12e mois inclus. La seconde période commence le 13e mois et varie à partir du 15e mois en fonction du passé professionnel à raison de 2 mois supplémentaires par année de travail. La 3e période commence donc après la seconde période, c'est-à-dire qu'elle peut commencer dès le 15e mois (passé professionnel insuffisant) ou ne commencer qu'après le 48e mois de chômage si on a un long passé professionnel.

Périodes de chômage	Cohabitant avec charge de famille	Isolé	Cohabitant
3 premiers mois	65% avec plafonds salarial de 2497,42€ bruts pour les demandes d'allocations à partir du 01/09/2015, soit maximum 1623,44€/mois	65% avec plafond salarial de 2497,42€ bruts pour les demandes d'allocations à partir du 01/09/2015, soit maximum 1623,44€/mois	65% avec plafond salarial de 2497,42€ bruts pour les demandes d'allocations à partir du 01/01/2013, soit maximum 1623,44€/mois
3 mois suivants	60% avec plafond salarial de 2497,42€ bruts, soit maximum 1498,38€/mois	60% avec plafond salarial de 2497,42€ bruts, soit maximum 1498,38€/mois	60% avec plafond salarial de 2497,42€ bruts, soit maximum 1498,38€/mois
6 mois suivants	60% avec plafond salarial de 2327,64€ bruts, soit maximum 1396,46€/mois	60% avec plafond salarial de 2327,64€ bruts, soit maximum 1396,46€/mois	60% avec plafond salarial de 2327,79€ bruts, soit maximum 1396,46€/mois
Plus de 12 mois de chômage			
A partir du 13e mois jusqu'au 14e mois inclus	60% avec plafond salarial de 2175,13€ bruts, soit maximum 1305,20€/mois	55% avec plafond salarial de 2127,79€ bruts, soit maximum 1170,26€/mois	40% avec plafond salarial de 2175,13€ bruts soit maximum : 869,96€/mois
Du 15e au 24e mois de chômage, en fonction du nombre d'années de carrière à raison de 2 mois supplémentaires par année de travail	60 % avec plafond salarial de 2175,13€ bruts soit maximum 1305,20 € /mois	55 % avec plafond salarial de 2127,79€ bruts, soit maximum 1170,26 € /mois	40 % avec plafond salarial de 2175,13€ bruts, soit maximum : 869,96€/mois
Du 25e au 30e mois de chômage	Maximum 1275,56€/mois	Maximum 1130,74€/mois	Maximum 798,72€/mois
Du 31e au 36e mois de chômage	Maximum 1246,18€/mois	Maximum : 1090,96€/mois	Maximum : 727,48€/mois. Minimum : 642,72 €/mois. A partir du 31ème mois, le montant peut être augmenté si le partenaire est également au chômage et ne perçoit pas plus de 869,96€ bruts par mois. Dans ce cas, le montant minimum est augmenté jusqu'à 674,70€/mois.
Du 37e au 42e mois de chômage	Maximum 1216,54€/mois	Maximum : 1051,44€/mois	Maximum : 655,98€/mois
Du 43e au 48e mois de chômage	Maximum 1187,16€/mois	Maximum : 1011,66€/mois	Maximum : 584,74€/mois
A partir du 49e mois de chômage	Maximum : 1157,52€/mois. Ce montant correspond également au montant minimum octroyé après épuisement du nombre de mois	Maximum : 972,14€/mois. Ce montant correspond également au montant minimum octroyé après épuisement du nombre de mois	Maximum : 513,50€/mois. Ce montant correspond également au montant minimum qui est toujours octroyé après épuisement du nombre de mois, sauf si le partenaire est également au chômage et ne perçoit que maximum 869,96€ bruts par mois. Dans ce cas, ce montant minimum est majoré jusqu'à 674,44€/mois.

1.2 Chômeur âgé avec complément d'ancienneté

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

Exceptions :

- ▶ Si vous bénéficiez du complément au cours de l'année 2014 ;
- ▶ Si vous avez été licencié au 30.06.2015 au plus tard dans le cadre d'un licenciement collectif annoncé dans la période allant du 01.10.2012 au 30.11.2014 inclus et que vous aviez au moins 50 ans à la date du licenciement et au moins 20 ans de carrière, vous recevez le complément après 1 an de chômage complet à partir de votre 55ème anniversaire ;
- ▶ Si vous avez été licencié dans le cadre d'un licenciement collectif annoncé après le 30.11.2014 et que vous aviez 56 ans et au moins 20 ans de carrière lors de la première demande d'allocation après le licenciement collectif, vous recevez alors le complément après 1 an de chômage complet à partir de votre 57ème anniversaire (valable en 2016) ;
- ▶ Si vous :
 - justifiez une carrière longue (35 ans), ou
 - avez été déclaré en incapacité dans la construction, ou
 - avez travaillé dans un métier lourd pendant 5 des 10 dernières années ou 7 des 15 dernières années (travail de nuit, travail en équipes ou services interrompus), ou
 - avez presté 20 années de travail de nuit sur toute votre carrière, et que, lors de la première demande d'allocation après le licenciement, vous aviez 56 ans, vous recevez alors le complément après 1 an de chômage complet à partir de votre 57ème anniversaire (valable en 2016).

	Cohabitant avec charge de famille	Isolé	Cohabitant
50 à 54 ans À condition que vous perceviez déjà le complément d'ancienneté avant le 01.09.2012	Minimum 1213,16€/mois Maximum 1426,62€/mois	Minimum 1015,04€/mois Maximum 1213,68€/mois	Minimum 824,46€/mois Maximum 978,90€/mois
A partir de 55 ans	Maximum 1426,62€/mois	Minimum 1115,66€ / mois Maximum 1305,20€/mois	55 à 57 ans Min 918,84€/mois Max 1087,58€/mois
			58 à 64 an Min 1010,10€/mois Max 1196,26€/mois

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

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

Age	Conditions	
55 ans	Pour les entreprises reconnues en restructuration ou en difficultés pour autant que la date de début de la période de reconnaissance soit située en 2015. Pour les entreprises dont la période de reconnaissance débute en 2016, le RCC à 55 ans reste possible pour autant qu'une CCT d'entreprise le prévoie. Dans le cas inverse, l'âge minimum est de 56 ans.	
56 ans	+ 40 ans de carrière (CCT 92 et 96)	Uniquement à titre transitoire sous les conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • licenciement avant le 1er janvier 2016 • 56 ans à la fin du contrat de travail et au plus tard au 31 déc. 2015 • 40 années de passé professionnel à la fin du contrat de travail
	CCT construction ou 20 années de travail de nuit	Uniquement à titre transitoire sous les conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • licenciements avant le 1er janvier 2015 • 56 ans à la fin du contrat de travail et au plus tard au 31 déc. 2014 • 33 ans de passé professionnel à la fin du contrat de travail
57 ans	Uniquement à titre transitoire sous les conditions suivantes : Ancienne CCT sectorielle à 57 ans sous conditions: <ul style="list-style-type: none"> • licenciement avant le 1er janvier 2015 • 57 ans le 31 décembre 2014 • 38 années de passé professionnel à la fin du contrat de travail 	
58 ans	<ul style="list-style-type: none"> • 35 ans de carrière dont 5 sur les 10 dernières années ou 7 les 15 dernières années dans un métier lourd c.à.d. travail en équipes alternantes, services interrompus, travail de nuit 	
	<ul style="list-style-type: none"> • 35 ans de carrière pour raisons médicales + attestation FAT/FMP (CCT 114) 	
	<ul style="list-style-type: none"> • 33 ans de carrière dans un travail de nuit pendant 20 ans ou • 33 ans de carrière (dont 5 sur les 10 dernières années, soit 7 les 15 dernières années) dans un métier lourd c.à.d. travail en équipes alternantes, services interrompus, travail de nuit. ou • 33 ans de carrière dans un métier de la construction + attestation du médecin du travail 	
	<ul style="list-style-type: none"> • 40 ans de carrière (carrière longue). A 60 ans à partir du 1er janvier 2017, sauf si une CCT-cadre au CNT prévoit un âge moins élevé). 	
60 ans	Uniquement à titre transitoire sous les conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • Sur base de la CCT 17 : <ul style="list-style-type: none"> ▪ si le licenciement a eu lieu avant le 1er janvier 2015 et que les 60 ans sont atteints à la fin du contrat de travail et au plus tard au 31 décembre 2016 (sauf si le préavis légal dépasse le 31 décembre 2016). Les conditions de carrière sont de 40 années de passé professionnel pour les hommes; 31 années de passé professionnel pour les femmes en 2015, 32 ans en 2016, 33 en 2017,... L'application du cliquet est possible si les conditions d'âge et de carrière ont été atteintes au plus tard le 31.12.2014. Exemple : 60 ans et 28 ans de carrière (femme) atteints en 2014 => elle peut prendre son RCC en 2017 (lorsque l'ancienneté requise devient 33a) aux conditions de 2014. Sur base d'une CCT sectorielle ou entreprise prévoyant l'âge de 60 ans si CCT déposée avant le 1er juillet 2015 et valable jusqu'au 31 décembre 2017 maximum. ▪ si le licenciement a lieu pendant la validité de la CCT : il faut avoir 60 ans à la fin du contrat de travail et pendant la validité de la CCT + 40 années de passé professionnel pour les hommes; 31 années de passé professionnel pour les femmes en 2015, 32 ans en 2016, 33 en 2017, ... au plus tard à la fin du contrat. L'application du cliquet est possible si on atteint l'âge et ancienneté pendant validité de la CCT. Dans ce cas le licenciement possible après la durée de validité 	
62 ans	40 années de passé professionnel pour les hommes; 31 années de passé professionnel pour les femmes en 2015, 32 ans en 2016, 33 en 2017... jusqu'à 40 en 2024.	

Quand atteint-on l'âge requis?

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

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

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

En pratique :

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

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

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

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

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

Doit-on resté disponible ?

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

Quand le prépensionné devient-il pensionné ?

Le prépensionné est obligé de prendre sa pension à 65 ans (pas plus tôt).

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

Assimilation complète sur la base du salaire antérieur à partir de 59 ans.
À partir du 01/01/ 2012, une assimilation limitée (sur la base du droit minimum = 22.189,36€) sera d'application avant l'âge de 59 ans pour les régimes suivants :

- régime général à 58 ans (CCT 17 qui est d'application dans toutes les entreprises du secteur privé);
- régime expirant de prépension à 55/56 ans;
- régime expirant de prépension à 57 ans.

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

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

A 55 ans

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

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

Pour 2015-2016 : la CCT-cadre 118 garantit aux travailleurs à partir de 55 ans le droit à une réduction du temps de travail indemnisée de 1/5ème ou 1/2 dans les cas suivants :

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

Pour la période 2017-2018, une nouvelle CCT-cadre doit être conclue pour pouvoir garder l'âge à 55 ans. Sinon, l'âge est systématiquement porté à 60 ans.

A 60 ans

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

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

Conditions		Allocation/mois		Assimilations
		Cohabitant	Isolé	
Semaine de 4 jours	Avoir travaillé à temps plein les 24 derniers mois	222,52 € bruts	268,53 € bruts	Maintien intégral des droits sociaux et assimilation complète pour la pension sur la base de l'ancien salaire.
		144,64 € nets	174,55€/222,48 €* nets	
Mi-temps	Avoir travaillé au moins à 3/4 temps les 24 derniers mois	479,06 € bruts		Maintien intégral des droits sociaux. Assimilation pour la pension sur la base de l'ancien salaire durant l'équivalent d'un an. Ensuite, sur la base du droit minimum.
		311,39 € nets	396,91 € nets	

* Famille monoparentale

4 La pension

La pension anticipée

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

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

Les prépensionnés doivent attendre jusqu'à 65 ans.

Année	Cohabitant avec charge de famille	Isolé	Cohabitant
2015	61,5 ans	40 ans	60 ans, si 41 ans de carrière
2016	62 ans	40 ans	60 ans, si 42 ans de carrière 61 ans, si 41 ans de carrière
2017	62,5 ans	41 ans	60 ans, si 43 ans de carrière 61 ans, si 42 ans de carrière
2018	63 ans	41 ans	60 ans, si 43 ans de carrière 61 ans, si 42 ans de carrière
à partir de 2019	63 ans	42 ans	60 ans, si 44 ans de carrière 61 ans, si 43 ans de carrière

La pension légale de retraite

Ce à quoi vous avez toujours droit

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

FGTB

Ensemble, on est plus forts

Pour plus d'infos :

FGTB

Rue Haute 42 | 1000 Bruxelles

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

infos@fgtb.be | www.fgtb.be

  [syndicatFGTB](https://www.facebook.com/syndicatFGTB)

Toute reprise ou reproduction totale ou partielle du texte de cette brochure n'est autorisée que moyennant mention explicite des sources.

Editeur responsable: Rudy De Leeuw © avril 2016

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

D/2016/1262/9