



SECRETARIAT
GENERAL

Service d'études 27 août 2007

NOTE

De	Angélique Widart
à	Felipe Van Keirsbilck

N/réf. : u50awd/ CNE/ droit de l'employé/Qu'en est-il de la prépension ? 27.08.07

QU'EN EST-IL DE LA PRÉPENSION? LE PACTE DES GÉNÉRATIONS REDEFINIT LE CADRE !

Après un long moment d'attente et de longues négociations entre les partenaires sociaux et le Gouvernement fédéral, nous voilà enfin fixés sur le cadre général des différents régimes de prépensions, tels que redéfinis par le Pacte des générations.

Pour rappel, en décembre 2006, le Gouvernement fédéral a établi les bases tendant à rendre les mécanismes de prépensions plus difficiles afin d'augmenter le taux d'emploi des travailleurs de plus de 50 ans. En janvier 2007, l'accord interprofessionnel pour les années 2007-2008 a permis de concrétiser de manière précise cette réforme. Pour ce faire, des modifications essentielles ont été portées sur l'allongement de la durée de carrière nécessaire, l'âge requis dans certains régimes de prépension et les périodes assimilées à des périodes de travail et donc intégrées dans la carrière du travailleur (cfr. Droit de l'employé de janvier 2007). Par ailleurs, les partenaires sociaux ont obtenu des adaptations légères sur les régimes de prépension avant 58 ans, de même que la mise sur pied d'un régime de prépension pour les travailleurs justifiant d'une carrière de 40 ans.

Cinq régimes à partir de 2008

en encadré)

Comment savoir si on relève de l'ancien ou du nouveau régime de prépension?

Age de la prépension	Licenciement*	Régime de prépension
atteint au 31.12.07	notifié avant le 01.04.07	Ancien régime
	entre le 01.04.07 et le 31.12.07	Ancien régime
atteint au 01.01.08	notifié après le 31.03.07	Nouveau régime
	notifié avant le 31.03.07	Nouveau régime

ATTENTION ! La notification est le moment où le travailleur prend connaissance par lettre recommandée du début du préavis et de sa durée. Le licenciement intervient à la fin du délai de préavis, au moment de la fin du contrat de travail.

Enfin, si une entreprise a annoncé un licenciement collectif avant le 31 mars 06 avec reconnaissance avant le 1 avril 07, tous les travailleurs licenciés sur base de cette reconnaissance en vue d'une prépension relèvent de l'ancien régime.

1. La prépension à partir de 60 ans

Le régime de prépension à 60 ans permet à tout travailleur, de toutes entreprises privées et tous secteurs, justifiant d'une carrière de 20 ans ou de 10 ans dans un secteur sur les 15 dernières années, d'en bénéficier. (Cfr. CCT n° 17 du Conseil National du travail).

A partir du 1^{er} janvier 2008, la prépension à 60 ans restera la règle générale pour tous les travailleurs du secteur privé mais l'ancienneté requise sera prolongée de la manière suivante :

Prépension	Carrière professionnelle	
	Hommes	Femmes
Actuellement	Carrière de 20 ans ou 10 ans dans le secteur au cours des 15 dernières années	
01.01.2008	30 ans	26 ans
01.01.2010	30 ans	26 ans
01.01.2012	35 ans	28 ans
01.01.2014	35 ans	28 ans
01.01.2016	35 ans	30 ans
01.01.2020	35 ans	32 ans
01.01.2024	35 ans	34 ans
01.01.2028	35 ans	35 ans

Ex : Le travailleur qui atteint l'âge de 60 ans en 2010 doit justifier d'une carrière de 30 ans alors qu'une travailleuse devra en justifier 26. La différence dans la carrière à prouver relève du fait que le Gouvernement a pris en compte l'élément selon lequel les femmes, actuellement, ont une carrière généralement plus courte.

2. La prépension à partir de 58 ans

Actuellement, pour qu'une prépension soit possible à 58 ans, il faut :

- qu'une CCT sectorielle ou d'entreprise soit conclue pour une durée de 3 ans maximum (avec possibilité de la prolonger ou de la renouveler pour une période de 3 ans) ;
- que le travailleur justifie d'une carrière de 25 ans.

A partir du 1^{er} janvier 2008, la prépension à 58 ans ne sera plus possible que dans 2 cas de figures :

1. si le travailleur peut faire valoir une carrière longue, à savoir :

Prépension	Carrière professionnelle	
	Hommes	Femmes

Actuellement	carrière de 25 ans	
2008	35 ans	30 ans
2010	37 ans	33 ans
2012	38 ans	35 ans
2014	38 ans	38 ans

La différence de carrière entre les hommes et les femmes se justifie, comme pour la prépension à 60 ans, par l'existence de carrières généralement plus courtes chez les femmes.

Ce type de prépension nécessitera toujours la conclusion d'une CCT sectorielle ou d'entreprise de 3 ans maximum.

2. si le travailleur exerce un métier lourd, à savoir :

- faire valoir une carrière de 35 ans ;
- avoir exercé une activité en équipes alternatives durant au moins 5 des 10 dernières années ou 7 des 15 dernières années. On entend par équipes alternatives, un travail organisé dans des grilles horaires reprises séparément pour chaque équipe. Le moment et la manière d'alterner les équipes sont précisés (cfr. Règlement de travail).

A partir du 1^{er} janvier 2010 pour les hommes et du 1^{er} janvier 2014 pour les femmes, la définition de métiers lourds sera élargie et visera deux catégories de travailleurs:

- a) travailleurs à horaires contraignants ;
- b) travailleurs avec capacité de travail réduite (handicap).

a) Les travailleurs à horaires contraignants seront ceux travaillant soit:

- **dans un système d'équipes alternatives** c-à-d qui prestent un travail en équipes qui répond aux conditions cumulatives suivantes :
 - au moins deux équipes ;
 - constituées chacune d'elle d'au moins 2 travailleurs ;
 - effectuant le même travail (au niveau du contenu et de l'ampleur) ;
 - se succédant au cours de la journée avec un chevauchement maximum de ¼ du temps de travail d'une équipe) ;
 - Ex : Si une équipe est dans un régime de temps de travail de 8h, le chevauchement entre les 2 équipes ne peut dépasser 2h.*
 - sans interruption entre les équipes.
- **de manière permanente (donc non occasionnelle) dans le cadre d'horaires coupés**, répondant aux conditions cumulatives suivantes :
 - 11 heures séparant le début de la fin de la prestation de travail
 - avec une interruption d'au moins 3 heures
 - et des prestations de travail minimales de 7 heures
- **avec des prestations de nuit.** Cela concernera les travailleurs :

- pour qui le secteur ou l'entreprise n'a pas conclu de CCT permettant la prépension à 56 ans après 20 ans de travail de nuit
- qui ne peuvent pas justifier d'une carrière de 20 ans de travail de nuit mais moins.

b) Les travailleurs avec capacité de travail réduite seront soit ceux :

- ayant un handicap reconnu par les autorités compétentes et 35 années de carrière professionnelle
- ayant des problèmes physiques graves (incapacité de moins de 66%) et 35 années de carrière professionnelle. Cependant, il faut que :
 - les problèmes soient occasionnés totalement ou partiellement au travail ;
 - les problèmes entravent significativement la poursuite du travail ;
 - ce statut soit proposé par le médecin du travail et avalisé par une commission d'experts.

Une CCT interprofessionnelle, conclue au Conseil national du travail, pour le 1^{er} janvier 2008 valable jusqu'en 2012, avec évaluation tous les 2 ans (pour les prépensions débutant le 1^{er} janvier 2010), devrait être finalisée à la fin de cette année 2007 afin de fixer un cadre à cette catégorie de travailleurs.

3. Prépension à partir de 56 ans après 20 ans de travail de nuit

La prépension à 56 ans est rendue possible moyennant une CCT sectorielle ou d'entreprise, pour les travailleurs justifiant d'une carrière de 33 ans dont 20 ans dans un régime de travail de nuit (en équipe ou non), tel que défini dans la CCT n° 46 du Conseil National du Travail.

(en bas de page ou dans un encadré)

On entend par régime de travail de nuit : des régimes de travail comportant habituellement des prestations entre 20 heures et 6 heures à l'exclusion :

- des travailleurs dont les prestations se situent exclusivement entre 6 heures et 24 heures ;
- des travailleurs dont les prestations débutent habituellement à partir de 5 heures ;
- des travailleurs qui ne sont occupés qu'occasionnellement entre 20 et 6 heures (ex : heures supplémentaires)
- les personnes occupées dans une entreprise familiale.

A partir du 1^{er} janvier 2008, ce type de prépension existera toujours et devra toujours faire l'objet d'une C.C.T. sectorielle ou d'entreprise. Le prépensionné devra cependant rester disponible sur le marché du travail jusqu'à l'âge de 58 ans.

4. Prépension à 55, 56, ou 57 ans moyennant une carrière longue de 38 ans

La prépension à 55, 56 ou 57 ans a été prévue pour les travailleurs ayant commencé leur carrière très tôt et justifiant d'une carrière de 38 ans. Elle doit être intégrée dans une CCT sectorielle, d'entreprise ou un accord collectif déposé au plus tard le 31 mai 1986 et en vigueur sans interruption jusqu'au 31 décembre 2007.

A partir du 1^{er} janvier 2008, ce type de prépension peut être prolongé aux mêmes conditions jusqu'en 2010, par le biais de CCT sectorielles ou d'entreprise de 3 ans. Mais rien de neuf ne peut être envisagé dans ce cadre.

A partir du 1^{er} janvier 2009, l'âge requis sera porté vers le haut de la manière suivante :

Année	Carrière
2011	56 ans
2013	57 ans
2015	N'existera plus

A partir du 1^{er} janvier 2015, ce système sera abrogé.

5. **Prépension à 56 ans moyennant une carrière longue de 40 ans**

Ce type de prépension n'existe pas encore et devra être formalisé dans une C.C.T. du Conseil National du Travail couvrant une période allant du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2009. Cette dernière pourra être prolongée après évaluation. A partir de 2010, elle devra faire l'objet de négociation en vue de sa prolongation. Cette CCT sera d'application directe, ce qui veut dire qu'elle ne devra pas faire l'objet de formalisation dans des C.C.T. sectorielles ou d'entreprises. Cependant, les secteurs ou les entreprises pourront se doter de dispositions complémentaires telles que le paiement d'un complément par rapport à l'indemnité complémentaire de base ou l'automatisme de la prépension pour toute personne ayant atteint les conditions pour en bénéficier.

Pour entrer dans les conditions, le travailleur devra justifier :

- d'une carrière de 40 ans
- de 156 journées de travail donnant lieu à paiement de cotisations sociales à l'âge de 14, 15 ou 16 ans

Calcul de la carrière

Prépension à 58 et 60 ans

Le Pacte des générations a également apporté quelques modifications dans le calcul de la carrière, notamment par rapport aux périodes de travail assimilées.

Il faut bien être attentif au fait que ces règles visent l'ensemble des régimes de prépension.

Concrètement, le calcul de la carrière se fait actuellement sur base de 3 types de journées :

- les journées travaillées,
- les journées assimilées ordinaires
- les journées assimilées extra-ordinaires

Les journées travaillées sont celles pour lesquelles des cotisations sociales sont payées pour le chômage.

Les journées assimilées ordinaires visent les journées de suspension légales du contrat du travail.

Les journées assimilées extra-ordinaires sont celles faisant l'objet d'un crédit ou « pot » d'assimilation pour certains types de non-prestations tout au long de la carrière professionnelle du travailleur.

Le crédit actuel des périodes assimilées extra-ordinaires est assez limité, d'autant plus qu'il est comptabilisé en années, ce qui signifie qu'en cas de travail à temps partiel, il n'y a pas de répartition.

EX : Madame Dupont travaille pendant 15 ans à 4/5^{ème} temps. Elle doit combler un trou dans sa carrière de 3 ans (15X1/5). Actuellement, le crédit de 3 ans ne permet que de couvrir les 3 premières années de travail à 4/5^{ème} temps. Cette personne a donc un trou dans sa carrière de 2,4 ans (12X1/5 temps).

SITUATION ACTUELLE

Périodes travaillées	Périodes assimilées ordinaires	Périodes assimilées extra-ordinaires
Tous les jours travaillés avec cotisations au chômage (secteur privé et contractuels du secteur public)	-En principe toutes les suspensions légales (chômage technique, maladie, congé éducation payé, congé de maternité, vacances annuelles) •Les chômeurs mis au travail •Les chômeurs employés dans les ETA •Les chômeurs en formation professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> • Service militaire • Service civil
PAS pour les fonctionnaires, les enseignants, les travailleurs en alternance sans contrat de travail, les indépendants	MAIS pas pour: <ul style="list-style-type: none"> • le crédit-temps • l'interruption de carrière (secteur privé et public) 	Corbeille de 3 ans (en années) en cas de : <ul style="list-style-type: none"> • interruption de carrière (complète ou partielle) pour l'éducation d'un enfant de – de 6 ans •Crédit-temps •Chômage complet •Travail à temps partiel avec maintien des droits •Pas le travail à temps partiel SAUF si pour l'éducation d'un enfant de – de 6 ans
		+ Corbeille de 3 ans en cas de : crédit-temps pour éduquer un 2ème enfant de – de 6 ans

Les nouvelles règles d'assimilation vont permettre d'élargir les périodes de non-prestations dans la carrière afin de pénaliser le moins possible les travailleurs qui seraient dans cette situation, à savoir notamment les femmes, restant celles qui recourent encore de manière importante aux réductions du temps de travail et aux interruptions de carrière. En effet, l'intégration d'un « pot » d'assimilation en jours va donner la possibilité aux travailleurs de les répartir pour combler des périodes de non-prestations à temps partiel.

De plus, les travailleurs à temps partiel d'avant 1985 disposeront, à partir du 1^{er} janvier 2009, d'un crédit supplémentaire afin de couvrir leurs périodes de non-prestations, à un moment où les régimes d'interruption de carrière n'existaient pas.

SITUATION A PARTIR DU 1 ^{ER} JANVIER 2008			
Périodes travaillées	Périodes assimilées ordinaires	Périodes assimilées extra-ordinaires (prépension 58 ans)	Périodes assimilées extra-ordinaires (prépension 60 ans)
Tous les jours travaillés avec cotisations au chômage (secteur privé et contractuels du secteur public)	<ul style="list-style-type: none"> • En principe toutes les suspensions légales (chômage technique, maladie, congé éducation payé, congé de maternité, vacances annuelles) • Les chômeurs mis au travail • Les chômeurs employés dans les ETA • Les chômeurs en formation professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Service militaire • Service civil 	
<p>• les périodes de travail dans le secteur public ou l'enseignement (moyennant 20 ans de carrière dans le privé ou comme contractuel dans le secteur public dont 5 à la fin de la carrière)</p> <p>• les périodes de travail dans le cadre d'un apprentissage (des classes moyennes ou industriel), d'un travail en alternance sans contrat de travail ou d'une convention d'immersion socioprofessionnelle</p>	<p>MAIS pas pour:</p> <ul style="list-style-type: none"> • le crédit-temps • l'interruption de carrière (secteur privé et public) 	+ Corbeille de 3 ans (en années) + 3 ans en jours en cas de :	+ Corbeille de 5 ans (en années) + 3 ans en jours en cas de :
		<ul style="list-style-type: none"> • interruption de carrière (complète ou partielle) pour l'éducation d'un enfant de – de 8 ans • Crédit-temps et interruption de carrière • Chômage complet (hors périodes de formation) • Travail à temps partiel volontaire ou involontaire avec maintien des droits • Toute interruption sans allocation de chômage ou pour tout autre motifs (sauf travail indépendant ou secteur public ou enseignement) 	

		Bonus pour les temps partiel d'avant 1985 de 3 ans (à partir du 01.01.09)	Bonus pour les temps partiel d'avant 1985 de 2 ans (à partir du 01.01.09)
--	--	---	---

Cependant, il faut signaler trois limitations aux principes énoncés ci-dessus:

- La 1^{ère} année de crédit-temps temps-plein, prise à partir du 1^{er} juin 2007, en dehors des motifs reconnus (éducation d'un enfant de moins de 8 ans, soins à une personne de la famille malade ou formation) **n'est pas assimilée**.
- Le crédit-temps après 50 ans est assimilable uniquement avec la corbeille de 3 ans en jours. Au-delà de ce crédit, le pot de 3 ou 5 ans, comptés en années, combleront les trous restants.

Par ailleurs, les débats sont en cours sur les assimilations du crédit-temps temps-plein couvrant de la 2^{ème} à la 5^{ème} année en dehors des motifs reconnus.

Autres régimes de prépensions à partir du 1^{er} janvier 2008

Prépension 56 ans - travail de nuit	Prépension à 55-56 ou 57 ans	Prépension à 56 ans – 40 ans de carrière
3 ans (en années) pour les périodes d'interruption de carrière, de crédit-temps et d'interruption du travail sans allocation pour s'occuper d'un enfant de – de 6 ans	3 ans (en années) pour les périodes de chômage complet, de travail à temps partiel involontaire, d'interruption de carrière, de crédit-temps et d'interruption du travail sans allocation pour s'occuper d'un enfant de – de 6 ans	2 ans (en années) pour les assimilations extra-ordinaires. Les périodes de service militaire ou de service civil ne sont pas couvertes automatiquement, comme c'est le cas pour les autres formes de prépension.
+ 3 ans (en années) pour les périodes d'interruption du travail sans allocation pour s'occuper d'un 2 ^{ème} enfant de – de 6 ans	+ 3 ans (en années) pour les périodes d'interruption de travail sans allocation pour s'occuper d'un 2 ^{ème} enfant de – de 6 ans	
+ 5 ans pour chômage complet et/ou temps partiel involontaire avec maintien des droits	+ 10 ans en plus pour combler les périodes de chômage complet ou de travail à temps partiel involontaire	