

Foire Aux Questions

La prépension conventionnelle

1.	Qu'est-ce que la prépension ?.....	2
2.	Qui peut bénéficier de la prépension ?.....	2
3.	Le travailleur peut-il demander sa prépension ?.....	2
4.	À quelles conditions le travailleur peut-il partir en prépension à 60 ans?.....	2
5.	À quelles conditions le travailleur peut-il partir en prépension à 58 ans?.....	3
6.	À quelles conditions le travailleur peut-il partir en prépension à 56 ans?.....	4
7.	À quelles conditions le travailleur peut-il partir en prépension à 55, 56, ou 57 ans moyennant une carrière longue de 38 ans ?....	4
8.	À quelles conditions le travailleur peut-il partir en prépension à 56 ans moyennant une carrière longue de 40 ans ?.....	5
9.	À partir de quel moment, le travailleur devra-t-il justifier des nouvelles durées de carrières telles que prévues dans le Pacte des Générations ?.....	5
10.	À quelles conditions reste-t-on dans le régime actuel?.....	5
11.	À quel moment l'âge doit-il être atteint ?.....	5
12.	À quel moment la convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise doit-elle exister pour que le prépensionné soit dans les conditions ?.....	6
13.	Comment se calcule la carrière d'un travailleur ?.....	6
14.	Qui doit faire la preuve de la carrière ?.....	9
15.	Une concertation collective et individuelle est-elle nécessaire avant de prépensionner des travailleurs ?.....	9
16.	Quelles sont les procédures de licenciement à respecter ?.....	10
17.	Le travailleur protégé peut-il être prépensionné ?.....	10
18.	Le travailleur en incapacité de travail ou en maladie peut-il être prépensionné ?.....	10
19.	Quel est le montant de l'allocation de chômage ?.....	10
20.	Quel est le montant de l'indemnité complémentaire ?.....	11
21.	Quel est le montant de l'indemnité complémentaire des travailleurs à temps partiel ?.....	12
22.	L'indemnité complémentaire peut-elle être cumulée avec d'autres indemnités résultant du licenciement ?.....	12
23.	Qui paye l'indemnité complémentaire ?.....	12
24.	Quelles sont les cotisations et les retenues pour la sécurité sociale sur les indemnités complémentaires à charge du travailleur?.....	13
25.	L'employeur est-il tenu de payer des cotisations sur l'indemnité complémentaire ?.....	13
26.	L'employeur est-il tenu de retenir un précompte professionnel sur le montant de l'indemnité complémentaire ?.....	14
27.	Le prépensionné doit-il rester disponible sur le marché du travail ?.....	14
28.	Peut-on bénéficier d'une prépension sans allocation de chômage ?.....	14
29.	Le prépensionné peut-il travailler ?.....	14
30.	Qu'en est-il si le prépensionné reprend une activité à mi-temps ?.....	16
31.	Un prépensionné peut-il rendre un service à un autre particulier ?.....	17
32.	Peut-il travailler bénévolement pour un employeur ou une entreprise commerciale ?.....	17
33.	Que doit faire le prépensionné quant il cesse son activité ?.....	17
34.	L'employeur est-il tenu de remplacer le prépensionné ?.....	17
35.	Quelles formalités le travailleur doit-il accomplir pour être prépensionné ?.....	18
36.	Quelles sont les obligations du prépensionné ?.....	18

Version 2.0
19 octobre 2007

Les FAQ de la CNE sont régulièrement mises à jour.

Vous pouvez vérifier si cette version est la plus récente sur le site : www.cne-gnc.be

La version la plus récente est disponible dans votre secrétariat régional de la CNE.

1. Qu'est-ce que la prépension ?

La prépension est un régime particulier s'appliquant aux travailleurs âgés, licenciés et à qui l'employeur octroie une indemnité complémentaire aux allocations de chômage.

Ce droit à la prépension trouve sa source dans la convention collective de travail (C.C.T.) n° 17 du Conseil national du travail, dans une convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise ou dans le cadre d'un accord individuel.

2. Qui peut bénéficier de la prépension ?

La prépension peut être octroyée à tous les travailleurs relevant du secteur privé, sous contrat de travail, en ce compris les travailleurs à domicile et les contractuels subventionnés.

Depuis le 7 octobre 2003, les travailleurs frontaliers qui bénéficient d'allocations de chômage de leur pays de résidence, peuvent prétendre à l'octroi d'une indemnité complémentaire de leur dernier employeur à condition qu'ils aient leur résidence principale dans un état de l'Union européenne et qu'ils puissent bénéficier des allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence. Il en va de même pour les travailleurs migrants.

En sont par contre exclus, les travailleurs du secteur public (personnes occupées par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public) et les indépendants.

3. Le travailleur peut-il demander sa prépension ?

Il est important de souligner que ce régime s'intègre dans une procédure de licenciement et que donc la démarche doit, en principe, être lancée par l'employeur même si l'initiative de la demande de prépension vient du travailleur. Cela veut donc dire aussi que si l'employeur ne veut pas licencier le travailleur, celui-ci n'est pas prépensionnable.

Cependant, certaines CCT sectorielles sont plus précises et indiquent que le licenciement doit être la conséquence d'une initiative de l'employeur et/ou du travailleur, ce qui permet au travailleur de demander son licenciement sans que l'employeur ne puisse s'y opposer.

Ces conventions sont considérées comme valables juridiquement, étant donné que le licenciement émane, en définitive de l'employeur, qui effectue toutes les formalités en ce sens. Mais attention, le travailleur ne peut contraindre l'employeur à le licencier.

4. À quelles conditions le travailleur peut-il partir en prépension à 60 ans?

Si l'entreprise dans laquelle l'intéressé travaille ne dispose pas d'une C.C.T. sectorielle ou d'entreprise prévoyant un mécanisme de prépension, ce dernier pourra prétendre à une prépension à 60 ans.

Par ailleurs, tout travailleur, ayant atteint l'âge de 60 ans et justifiant d'un passé professionnel suffisant a droit automatiquement à la prépension si l'employeur entend le licencier (Cfr. C.C.T. n° 17).

L'ancienneté est fixée soit à :

- ▶ 10 ans de travail salarié ou assimilé dans un secteur dans les 15 dernières années;
- ▶ 20 ans de travail salarié ou assimilé

A partir du 1^{er} janvier 2008, suite aux mesures relatives au Pacte des Générations, 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	
	Hommes	Femmes
01-janv.-08	30 ans	26 ans
01-janv.-10	30 ans	26 ans
01-janv.-12	35 ans	28 ans
01-janv.-14	35 ans	28 ans
01-janv.-16	35 ans	30 ans
01-janv.-20	35 ans	32 ans
01-janv.-24	35 ans	34 ans
01-janv.-28	35 ans	35 ans

Exemple : 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.

5. À quelles conditions le travailleur peut-il partir en prépension à 58 ans?

Jusqu'au 1^{er} janvier 2008, pour qu'une prépension soit possible à 58 ans, il faut :

- qu'une C.C.T. 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.

Prépension	Carrière	
	Hommes	Femmes
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.

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 :
Ce type de prépension nécessitera toujours la conclusion d'une CCT sectorielle 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).

À partir du 1^{er} janvier 2010, la définition de "métier lourd" sera élargie et visera deux catégories de travailleurs :

- travailleurs à horaires contraignants
- travailleurs avec capacité de travail réduite

5.1 Qui sera considéré “travailleur à horaire contraignant”?

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 $\frac{1}{4}$ du temps de travail d'une équipe) ;
 - 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.

Ex : Si une équipe est dans un régime de temps de travail de 8h., le chevauchement entre les 2 équipes ne peut dépasser 2 h.

5.2 Qui sera considéré “travailleur avec capacité de travail réduite” ?

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 C.C.T. interprofessionnelle, conclue au Conseil National du Travail, pour une période allant du 1er janvier 2008 jusqu'en 2012, avec évaluation tous les 2 ans (pour les prépensions débutant le 1er janvier 2010), devrait être finalisée à la fin de cette année 2007 afin de fixer un cadre à cette catégorie de travailleurs.

6. À quelles conditions le travailleur peut-il partir en prépension à 56 ans?

La prépension à 56 ans est rendue possible moyennant une C.C.T. 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 C.C.T. n° 46 du Conseil National du Travail.

On entend par régime de travail de nuit, un régime de travail comportant habituellement des prestations entre 20h. et 6h. à l'exclusion des travailleurs dont les prestations se situent exclusivement entre 6h. et 24h., des travailleurs dont les prestations débutent habituellement à partir de 5h, des travailleurs qui ne sont occupés qu'occasionnellement entre 20 et 6h. (e: heures supplémentaires) et des personnes occupées dans une entreprise familiale.

7. À quelles conditions le travailleur peut-il partir en 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 1er janvier 2008, ce type de prépension pourra être prolongé aux mêmes conditions jusqu'en 2010 par le biais de CCT sectorielles ou d'entreprises de 3 ans. Mais rien de neuf ne pourra être envisagé dans ce cadre.

À partir du 1^{er} janvier 2009, les carrières à justifier seront prolongées de la manière suivante :

	Age
2011	56 ans
2013	57 ans
2015	N'existera plus

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

8. À quelles conditions le travailleur peut-il partir en 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 C.N.T. couvrant une période allant du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2009. Cette dernière pourra être prolongée après évaluation. 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

9. À partir de quel moment, le travailleur devra-t-il justifier des nouvelles durées de carrières telles que prévues dans le Pacte des Générations ?

La nouvelle réglementation est applicable aux travailleurs auxquels le congé a été notifié après le 31 mars 2007 et dont la prépension prend cours après le 31 décembre 2007.

Pour ce faire, il n'est pas tenu compte de la prolongation du délai de préavis en raison de suspensions.

10. À quelles conditions reste-t-on dans le régime actuel?

Les travailleurs licenciés après le 31 mars 2007 et avant le 1^{er} janvier 2008 et qui satisfont aux conditions actuelles de prépension (avant le 1^{er} janvier 2008) relèvent de la réglementation actuelle.

Restent également soumis à la réglementation actuelle, les travailleurs d'une entreprise qui a annoncé un licenciement collectif avant le 31 mars 2006 et qui a été reconnue en difficulté ou en restructuration avant le 1^{er} avril 2007, et qui sont licenciés sur base de cette reconnaissance.

11. À quel moment l'âge doit-il être atteint ?

Lorsque le contrat de travail est résilié par l'employeur moyennant un délai de préavis, le travailleur doit satisfaire à la condition d'âge au moment où le délai de préavis prend effectivement fin. Si la fin effective du préavis est différée par suite d'une suspension légale du contrat, c'est le dernier jour d'occupation dans le cadre du contrat, à la fin effective du préavis qu'il faut se placer pour vérifier la condition d'âge.

Lorsque le contrat de travail est résilié par l'employeur sans respecter de délai de préavis, le travailleur doit satisfaire à la condition d'âge au moment où le contrat de travail prend effectivement fin, à savoir, au moment de la rupture du contrat de travail. Le paiement de l'indemnité complémentaire de prépension ne débute qu'après la période couverte par l'indemnité de rupture.

Par contre, n'a pas droit à la prépension, le travailleur qui :

- est licencié pour faute grave; (Constitue un motif grave toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre les parties)
- remet sa démission ;
- arrive à échéance d'un contrat à durée déterminée, d'un travail nettement défini ou d'un remplacement ;
- met fin au contrat de travail de commun accord avec l'employeur ;
- n'est plus sous contrat pour cause de force majeure.

Par ailleurs, un travailleur, étant licencié avant l'âge de la prépension fixée soit par C.C.T. sectorielle, d'entreprise ou nationale, devient chômeur complet et ne dispose pas du droit à la prépension au moment où il atteint l'âge requis.

12. À quel moment la convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise doit-elle exister pour que le prépensionné soit dans les conditions ?

C'est au moment de la rupture du contrat de travail au plus tard qu'il y a lieu de voir si la C.C.T. sectorielle ou d'entreprise s'applique. La prépension n'est donc possible que dans le cas où le travailleur est licencié et qu'il peut atteindre les conditions d'âge et de prépension prévues par une C.C.T. applicable à ce moment-là et endéans la durée de validité de ladite C.C.T.

Au plus tard veut dire que si le travailleur atteint la condition d'âge avant la fin de son préavis, à un moment où la C.C.T. existait, ce dernier pourra s'en référer même si la CCT n'existe plus au moment de la fin du préavis.

Cependant, l'Onem se réfère au délai de préavis théorique, tel qu'il est prévu dans la notification, sans tenir compte des périodes de suspension ; ce qui veut dire que si le délai de préavis vient à être prolongé en raison d'une cause de suspension, l'Onem s'en tiendra au délai de préavis initial, tel que spécifié dans la notification de préavis.

Par contre, si la C.C.T. ouvrant le droit à la prépension entre en vigueur à un moment où le travailleur ne travaille plus dans l'entreprise, ce dernier ne pourra pas s'en prévaloir pour demander une prépension. Il en va de même pour la C.C.T. qui viendrait à naître au cours de la période pendant laquelle le travailleur reçoit ses indemnités de rupture.

Et enfin, si une C.C.T. de prépension est conclue après la période de préavis ou pendant la période couverte par l'indemnité de rupture avec effet rétroactif à un moment où le travailleur était toujours sous contrat de travail avec l'employeur, le travailleur pourra demander à bénéficier de l'indemnité complémentaire, dans l'hypothèse où il répond à l'ensemble des conditions.

13. Comment se calcule la carrière d'un travailleur ?

Etant donné que les carrières nécessaires se sont fortement allongées suite à la réforme du Pacte des Générations, les questions relatives à la durée de carrière et à son calcul vont se poser de manière plus importante.

Le calcul ne pose pas de problème à l'égard de personnes qui ont toujours travaillé à temps plein car un an de carrière correspond à 312 jours.

Les périodes de suspension légales du contrat de travail sont : les vacances annuelles, les périodes de congé et d'interruption de travail dans le cadre de la maternité, les absences pour cause d'incapacité de travail à la suite d'une maladie ou d'un accident, la détention provisoire, les obligations de milice, les repos compensatoires accordés en cas de dépassement des limites journalières ou hebdomadaires de la durée du travail, l'interruption de carrière et le chômage partiel pour cause d'intempéries ou pour cause économique

Ex : Si le travailleur doit prouver 25 ans de carrière : $25 \times 312 = 7.800$ jours
Si le travailleur doit prouver 30 ans de carrière : $30 \times 312 = 9.360$ jours

Par contre, les choses sont plus complexes quand il y a eu des interruptions de carrières ou des périodes de travail à temps partiel.

Pour convertir les temps partiels en temps plein, on fait le calcul suivant :

$$\frac{\text{Nombre d'heures par semaine} \times 52}{5,77}$$

De plus, dans certains cas, ces interruptions sont assimilées à des années de travail. Dans d'autres, les assimilations sont limitées.

Le Pacte des Générations a apporté quelques modifications 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 étant celles pour lesquelles des cotisations sociales sont payées.
- ▶ les journées assimilées ordinaires visant les journées de suspension légales du contrat du travail.
- ▶ les journées assimilées extraordinaires étant 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 extraordinaires 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.

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 plus 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.

Exemple : 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 permet 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).

Avec les nouvelles règles, Madame Dupont pourra combler les non-prestations à 1/5 temps pendant 15 ans avec son crédit d'assimilation de 3 ans en jours.

SITUATION ACTUELLE		
Périodes travaillées	Périodes assimilées ordinaires	Périodes assimilées extraordinaires
Tous les jours travaillés avec cotisations sociales (secteur privé)	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	► Service militaire ► Service civil
PAS pour les fonctionnaires, les enseignants, les travailleurs en alternance sans contrat de travail, les indépendants	MAIS pas pour : ► le crédit-temps ► l'interruption de carrière (secteur privé et public)	Corbeille de 3 ans en années en cas de : ► 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 années en cas de crédit-temps pour éduquer un 2ème enfant de – de 6 ans.

MODIFICATIONS AU 1ER JANVIER 2008

		Prépension 58 ans	Prépension 60 ans
► 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) ► 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		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 :
		► 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 motif (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)

Autres régimes de prépension à partir du 1er janvier 2008

Prépension 56 ans travail de nuit	Prépension à 55-56-57 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 2ème enfant de – de 6 ans	+ 3 ans en années pour les périodes d'interruption de travail sans allocation pour s'occuper d'un 2ème 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	

14. Qui doit faire la preuve de la carrière ?

C'est au travailleur licencié de faire la preuve de sa carrière professionnelle. Pour justifier le nombre d'années d'ancienneté, les journées de travail et les journées assimilées peuvent être prouvées par toutes voies de droit. Un extrait de carrière professionnelle peut être demandé à l'Office National des Pensions (à partir du 1er juillet 57 pour les employés et du 1er janvier 1954 pour les ouvriers).

Notez que depuis 2001, le CIMIRE fournit annuellement un relevé de la carrière professionnelle des travailleurs de plus de 55 ans.

15. Une concertation collective et individuelle est-elle nécessaire avant de prépensionner des travailleurs ?

Oui. L'employeur est tenu de s'entretenir avec les représentants du personnel au sein du Conseil d'Entreprise, où à défaut avec la délégation syndicale, les organisations représentatives des travailleurs ou les travailleurs de l'entreprise eux-mêmes.

Le but de la concertation est de décider, d'un commun accord, si les travailleurs répondant aux conditions pour être prépensionnés peuvent l'être par préférence. C'est à cette occasion que les critères généraux de licenciement sont fixés (en vue notamment d'éviter le licenciement systématique des travailleurs âgés). Mais attention, cette concertation n'altère en rien le droit de l'employeur de licencier et, à contrario, ne peut contraindre l'employeur à licencier s'il ne le souhaite pas.

En outre, lorsque ces critères sont établis, chaque travailleur visé par la prépension est convoqué par lettre recommandée auprès de l'employeur afin de faire valoir ses droits ou objections au licenciement. Pour ce faire, il peut être accompagné de son délégué syndical.

16. Quelles sont les procédures de licenciement à respecter ?

Le travailleur qui fait l'objet d'une mesure de prépension, doit être licencié par l'employeur qui l'occupe moyennant soit la notification par lettre recommandée ou exploit d'huissier d'un délai de préavis, soit le paiement d'une indemnité de rupture si le travailleur ne preste pas de préavis.

Cette notification ne peut intervenir que le deuxième jour de travail suivant l'entretien individuel de l'employeur avec le travailleur.

En outre, les délais minima de préavis fixés par la loi doivent être respectés.

17. Le travailleur protégé peut-il être prépensionné ?

La procédure relative à la prépension n'exempte pas l'employeur du respect des autres procédures de concertation et notamment des procédures spéciales de licenciement des travailleurs protégés. De ce fait, les membres effectifs et suppléants du conseil d'entreprise ou du C.P.P.T., de même que les candidats non élus et les membres d'une délégation syndicale, qui acceptent la prépension, conservent le droit d'exiger une indemnité spéciale de protection s'ils sont licenciés sans que la procédure prévue ait été respectée.

La prépension ne sera donc envisagée que si le travailleur est licencié après avoir perdu le bénéfice de la protection légale, c'est-à-dire si sa protection a été levée dans le respect de la procédure, ou encore, par exemple, s'il démissionne de son mandat. En tout état de cause, un travailleur protégé doit impérativement consulter son permanent si sa prépension est envisagée ou annoncée.

18. Le travailleur en incapacité de travail ou en maladie peut-il être prépensionné ?

Oui. Un travailleur âgé licencié peut être prépensionné tout en étant inapte au travail. De même, un malade de longue durée peut être licencié par son employeur et percevoir une indemnité de rupture et être admis comme prépensionné à l'issue de cette période.

En outre, le prépensionné ne doit pas être apte à plus de 33% pour bénéficier des allocations de chômage, comme c'est le cas pour le demandeur d'emploi ordinaire. S'il a une incapacité physique supérieure à 66%, il peut renoncer à l'indemnité de l'INAMI et continuer à bénéficier de la prépension.

Quid en cas d'incapacité de travail consécutive à un accident du travail, un accident survenus sur le chemin du travail ou une maladie professionnelle ?

Le travailleur qui reçoit une indemnité en conséquence d'une incapacité temporaire de travail, partielle ou totale, ne peut bénéficier d'une prépension.

Par contre, si l'incapacité de travail devient permanente, il peut bénéficier de la prépension et cumuler les allocations de chômage avec l'indemnité complémentaire et les montants alloués dans le cadre de cette incapacité permanente.

19. Quel est le montant de l'allocation de chômage ?

Le prépensionné perçoit des allocations de chômage, à charge de l'Onem pour tous les jours de la semaine sauf les dimanches. Le montant de ces allocations est fonction du dernier salaire brut obtenu (plafonné à 1.796,52 euros) et de la situation familiale du travailleur (suivant qu'il a charge de famille, qu'il est isolé ou cohabitant).

La notification est la formalité par laquelle le travailleur prend connaissance par lettre recommandée ou exploit d'huissier 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.

Taux de l'allocation de chômage	
Travailleurs avec charge de famille (chefs de ménage)	60% de la dernière rémunération brute plafonnée
Travailleur isolé	60% de la dernière rémunération brute plafonnée pendant 1 an, ramené à 50% pour les années suivantes
Travailleur cohabitant	55% de la dernière rémunération brute plafonnée pendant 1 an, ramené à 40% pour les 3 mois qui suivent. Cette période de 3 mois est prolongée de 3 mois pour chaque année de travail effectuée dans la carrière. Après cette période, l'allocation est réduite à un forfait. Seuls les travailleurs justifiant de 20 ans de carrière ou étant en incapacité de plus de 33% peuvent maintenir l'allocation à 40%.

Mais attention, tout travailleur de 58 ans pouvant justifier d'une carrière de 25 ans bénéficiera du statut de prépensionné, ce qui lui permettra de maintenir le taux de 60% de sa dernière rémunération brut plafonnée jusqu'à sa pension, quelle que soit l'évolution de sa situation familiale.

Les travailleurs ne pouvant pas justifier de ces 25 ans de carrière verront leurs allocations évoluer en fonction de leur situation familiale. Ce qui veut dire que si le prépensionné avait des enfants à charge et que ceux-ci s'en vont après quelques années, l'allocation de chômage de ce dernier sera revue au taux isolé s'il se retrouve seul, par exemple.

20. Quel est le montant de l'indemnité complémentaire ?

Le montant de l'indemnité complémentaire est égal à la $\frac{1}{2}$ de la différence entre la rémunération nette de référence et les allocations de chômage :

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

La rémunération nette de référence est égale à la rémunération brute – cotisations ONSS (13,07%) – précompte professionnel. Ce montant est arrondi à l'euro supérieur.

Si rien n'est dit dans la C.C.T., la rémunération brute est la dernière rémunération gagnée dans le cadre de prestations effectives au cours du mois calendrier précédant le licenciement.

Pour ce qui est de l'intangibilité du montant de l'indemnité complémentaire, deux thèses s'affrontent. L'une considérant que le changement dans le montant de l'allocation de chômage conduit à revoir le montant de l'indemnité complémentaire. Par contre, l'autre thèse consiste à dire que cette indemnité est fixée une fois pour toute et ne varie pas en fonction de la hausse ou de la baisse éventuelle des allocations de chômage. Cette dernière thèse est tout à fait défendable si l'on s'en réfère au commentaire de l'article 8 de la C.C.T. n° 17. A défaut d'accord de l'employeur sur cette interprétation, il faudrait s'en référer aux cours et tribunaux.

Font partie de la rémunération brute :

- ▶ les primes d'équipes ;
- ▶ les commissions ;
- ▶ les rémunérations pour heures supplémentaires non occasionnelles.

Par contre, n'en font pas partie :

- ▶ le double pécule de vacances ;
- ▶ la prime de fin d'année.

Le montant de la rémunération brute à prendre en compte est limité à 3.234,01 euros/mois max. (montant indexé).

Mais attention, les secteurs et les entreprises peuvent prévoir des règles de calcul plus favorables, tels qu'une indemnité complémentaire à 70 ou 80% de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage ou la non application du plafond de rémunération brute à prendre en compte.

Le montant de l'indemnité complémentaire est lié à l'évolution de l'indice des prix à la consommation et fait l'objet de revalorisation chaque année au 1^{er} janvier par le Conseil National du Travail en fonction de l'évolution conventionnelle des salaires.

21. Quel est le montant de l'indemnité complémentaire des travailleurs à temps partiel ?

Il faut distinguer les travailleurs à temps partiel avec maintien des droits et les travailleurs à temps partiel volontaires.

- ▶ Les travailleurs à temps partiel avec maintien des droits sont assimilés à des travailleurs à temps plein. Ils auront donc une allocation de chômage égale à celle d'une rémunération à temps plein. Or, comme le salaire net de référence correspond à une occupation à temps partiel, l'indemnité complémentaire s'avérera la plupart du temps égal à zéro. (car la moitié de la différence entre la dernière rémunération nette de référence et l'allocation de chômage est négative).

Cela n'empêche évidemment pas l'employeur d'octroyer une indemnité complémentaire s'il le souhaite, en plaçant le travailleur dans la même situation qu'un travailleur prestant à temps plein ;

- ▶ Les travailleurs à temps partiel volontaires sont indemnisés selon un nombre de demi-allocations de chômage établi en fonction du nombre d'heures de travail moyen par semaine par rapport aux heures de travail hebdomadaires des travailleurs à temps plein. Le calcul de l'indemnité complémentaire se fait donc sur cette base.

Là aussi, l'employeur peut prévoir un régime plus favorable pour ce type de travailleurs.

22. L'indemnité complémentaire peut-elle être cumulée avec d'autres indemnités résultant du licenciement ?

Non. L'indemnité complémentaire ne peut être cumulée avec d'autres indemnités ou allocations spéciales résultant du licenciement. Le travailleur devra donc épuiser les droits qui lui sont reconnus avant de pouvoir bénéficier des indemnités complémentaires.

Ne sont donc pas cumulables avec l'indemnité complémentaire:

- ▶ l'indemnité de rupture ;
- ▶ les indemnités pour licenciement collectif ;
- ▶ l'indemnité de protection due aux travailleurs protégés ;
- ▶ la prime de restructuration prévue pour les travailleurs licenciés par une C.C.T. d'entreprise ;
- ▶ l'indemnité pour licenciement abusif.

23. Qui paye l'indemnité complémentaire ?

C'est, en principe, l'employeur qui paye l'indemnité complémentaire. Cependant, des modalités différentes peuvent être prévues dans les CCT sectorielles ou d'entreprises, conférant cette mission à un fonds sectoriel.

24. Quelles sont les cotisations et les retenues pour la sécurité sociale sur les indemnités complémentaires à charge du travailleur?

Depuis le 1^{er} janvier 2007, la prépension conventionnelle à temps plein, à mi-temps ou celle fixée au C.N.T., au niveau du secteur, de l'entreprise, par la biais d'un accord individuel avec l'employeur ou à la seule initiative de l'employeur font l'objet de retenues à charge du travailleur.

Elles sont calculées sur le montant mensuel moyen brut de l'allocation sociale et de l'indemnité complémentaire et sont de l'ordre de deux:

- ▶ une première de 3,5% au bénéfice de l'Office National des Pensions, et réalisée par l'employeur ;
- ▶ une deuxième de 3%, appelée retenue de solidarité, au bénéfice de l'Onem et retenue par les services chômage de la CSC sur l'allocation sociale

Cependant, ces retenues ne peuvent conduire à réduire la rémunération brute du travailleur en-dessous de:

- ▶ 1.169,54 € (584,77 € pour une prépension à mi-temps) sans charge de famille pour les isolés ou cohabitant ;
- ▶ 1.408,73 € (704,37 € pour une prépension mi- temps) avec charge de famille pour les chefs de ménage.

Ces montants suivent l'évolution de l'indice des prix à la consommation.

25. L'employeur est-il tenu de payer des cotisations sur l'indemnité complémentaire ?

Oui. Depuis le 1^{er} janvier 2007, l'employeur est tenu de payer à l'O.N.S.S., des **cotisations patronales spéciales** sur les indemnités complémentaires :

- ▶ des prépensions conventionnelle à temps plein ;
- ▶ des prépensions prévues au CNT, au niveau sectoriel, dans l'entreprise, par accord individuel ou à l'initiative de l'employeur ;
- ▶ des prépensions à 55 - 56 ans consécutives à un travail de nuit ou dans le secteur de la construction.

Cette cotisation se fait pour chaque mois où le prépensionné perçoit une indemnité complémentaire, même en cas de reprise du travail, et est calculée sur le montant mensuel brut de l'indemnité complémentaire.

La situation peut être résumée comme suit:

Prépension conventionnelle	Prépension CNT, sectorielle, d'entreprise, accord individuel ou employeur	
50 à – de 52 ans: 30% N-M: 5%	32,25% sur l'indemnité complémentaire	50% sur l'indemnité complémentaire OU 33% si le prépensionné est remplacé par un chômeur complet indemnisé
52 à – de 55 ans: 24% N-M: 4%		
55 à – de 58 ans: 18% N-M: 3%		
58 à – de 60 ans: 12% N-M: 2%		
60 ans et +: 6%		

26. L'employeur est-il tenu de retenir un précompte professionnel sur le montant de l'indemnité complémentaire ?

Oui, l'employeur retient un précompte professionnel sur le montant de cette indemnité complémentaire. Celui-ci est défini en fonction de la composition des revenus et du montant global des revenus imposables.

27. Le prépensionné doit-il rester disponible sur le marché du travail ?

A partir du 1^{er} janvier 2008, tous les prépensionnés de moins de 58 ans devront être inscrit comme demandeur d'emploi et devront rester disponible sur le marché du travail, faute de quoi ils seront sanctionnés par l'Onem en cas de refus d'emploi.

Des dérogations sont en discussion mais elles ne sont pas formalisées dans un texte de loi.

28. Peut-on bénéficier d'une prépension sans allocation de chômage ?

Non. Le principe même du régime des prépensions est fondé sur le cumul d'une allocation de chômage avec une indemnité complémentaire. Cela veut dire que si le prépensionné ne dispose pas de cette allocation, son indemnité complémentaire n'est pas due par l'employeur non plus.

Pour avoir droit à l'indemnité complémentaire, le travailleur doit prouver au moins 624 jours de travail salarié dans les 3 dernières années.

Ce principe ne souffre que d'une exception à l'égard des prépensionnés qui retrouvent du travail, que ce soit en tant que salarié ou indépendant. Dans un tel cas de figure, ils peuvent cumuler leur rémunération professionnelle avec l'indemnité complémentaire payée par leur précédent employeur. Cependant, cette activité salariée ou indépendante ne peut être exercée chez l'ancien employeur, ni auprès d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que celui qui a licencié le travailleur.

Ce droit est maintenu pendant toute la durée de la reprise du travail ou de l'exercice de l'activité indépendante. Il est également maintenu pendant les périodes de suspension du contrat de travail ou de l'activité exercée en tant qu'indépendant.

29. Le prépensionné peut-il travailler ?

Oui. Mais certaines de ces activités doivent être déclarées au préalable à l'Onem et d'autres pas.

29.1 Quelles sont les activités que le prépensionné ne doit pas déclarer ?

- Toute activité non rémunérée effectuée pour son propre compte relatif aux biens propres (travaux d'entretien, d'aménagement ...);
- toute activité non rémunérée effectuée pour des parents ou des alliés jusqu'au 2^{ème} degré (travaux d'entretien, de garde d'enfants, d'aménagement de biens propres,...).

Actuellement, le prépensionné ne doit pas être disponible sur le marché du travail. Seuls ceux qui font l'objet d'une prépension dans le cadre d'une restructuration sont tenus de s'inscrire dans la cellule pour l'emploi et doivent rester disponible sur le marché du travail.

29.2 Un prépensionné peut-il reprendre le travail à temps plein en tant que salarié ou indépendant ?

Oui, mais le prépensionné doit avertir le bureau régional de l'Onem de cet état de fait car pendant la période de travail à temps plein, le prépensionné ne dispose plus des allocations de chômage.

En outre, depuis le 1^{er} janvier 2007, la C.C.T. n° 17 tricies précise qu'en cas de reprise du travail par le prépensionné, ce dernier continue à bénéficier de l'indemnité complémentaire de son employeur précédent. Pour ce faire, le prépensionné ne peut pas reprendre une activité salariée ou indépendante auprès de son précédent employeur et doit l'informer du fait qu'il retravaille.

Si l'activité à temps plein prend fin, le prépensionné en averti l'Onem et l'employeur qui lui paie une indemnité complémentaire, pour retrouver son droit aux allocations de chômage et bénéficier du statut de prépensionné.

MAIS ATTENTION :

Si l'activité salariée a duré plus de 4 semaines consécutives et que le prépensionné a moins de 58 ans, ce dernier doit se réinscrire auprès du bureau régional de l'Onem pour récupérer son droit.

Si l'activité indépendante a duré plus de 9 ans, le prépensionné n'aura plus droit à la prépension en cas de cessation de cette activité.

29.3 Que se passe-t-il si le travailleur retrouve du travail auprès d'un autre employeur pendant sa période de préavis ou juste à la fin du préavis ou qu'il entame une activité en tant qu'indépendant à titre principal?

Le travailleur ne pourra pas faire sa demande d'allocations auprès de l'Onem car il sera dans les liens d'un contrat de travail. Mais le droit à l'indemnité complémentaire à charge de l'ancien employeur sera maintenu car c'est au moment du licenciement initial que ce droit est acquis.

L'Onem conseille cependant de faire la demande de prépension à la fin du préavis ou de la période couverte par l'indemnité de rupture avant d'accepter un autre travail car à ce moment-là, le droit à la prépension sera constaté et le montant sera fixé.

29.4 Le prépensionné peut-il exercer une activité à titre complémentaire de façon régulière ?

S'il a moins de 58 ans, il doit déjà avoir exercé cette activité à titre complémentaire durant au moins 3 mois pendant la période de travail ayant précédé la demande de prépension. Cette activité doit, en outre, être déclarée au moment de la demande de prépension.

S'il a plus de 58 ans ou s'il a passé un an en prépension sans exercer d'activité, il peut entamer cette activité. La déclaration à l'Onem de celle-ci doit se faire au moment où on démarre l'activité.

Par ailleurs, si cette activité s'exerce avant 7h et après 18h pendant la semaine (du lundi au vendredi), elle ne doit pas être déclarée.

Par contre, si elle est exercée dans cette tranche horaire ou le samedi et/ou le dimanche quel que soit l'horaire, elle doit être déclarée avant de commencer le travail et le prépensionné perd le bénéfice de l'allocation de chômage pour les jours travaillés.

Moyennant le respect des conditions mentionnées ci-dessus, le prépensionné peut exercer une activité à titre complémentaire tout en conservant sa prépension, à condition que le revenu généré par l'activité ne dépasse pas 11,69 euros/jour. Au-delà, le montant de l'allocation de chômage sera diminué du montant correspondant en-deça de 11,69 euros.

Il faut également savoir que le directeur du bureau de chômage peut retirer ce droit à la prépension si l'activité ne revêt plus le caractère d'une activité complémentaires (nombres d'heures de travail ou rémunération trop élevée).

29.5 Qu'en est-il d'un travail irrégulier, intermittent ou occasionnel ?

Les activités dans le cadre de contrats de courte durée ou intérimaire, ainsi que l'aide occasionnelle apportée à un commerçant, les travaux réalisés occasionnellement chez un tiers, la vente occasionnelle de marchandises au marché, doivent être déclarées à l'Onem même si elles s'exercent un samedi, un dimanche ou un jour férié (peu importe les heures pendant lesquelles ce travail est effectué).

29.6 Qu'en est-il des activités bénévoles ?

Le prépensionné qui souhaite exercer toute activité bénévole auprès d'une ASBL, d'une association de fait, d'un service public, d'un établissement scolaire, d'un centre culturel ou d'une maison de jeunes, d'une fondation ou d'une ONG doit être attentif car :

- ▶ si l'organisme qui souhaite l'occuper dispose d'une autorisation générale de l'Onem pour occuper des prépensionnés bénévolement, aucune formalité n'est à accomplir ;
- ▶ si l'organisme ne dispose pas de cette autorisation générale, le prépensionné doit en informer l'organisme de paiement (CSC) soit au moment de la demande de prépension (si le prépensionné entend exercer une activité directement) ou avant le début de cette activité (si elle intervient en cours de prépension). L'organisme de paiement doit donner son autorisation et l'Onem ensuite, accepte ou non ce cumul.

Par ailleurs, le prépensionné peut cumuler les allocations de chômage avec les indemnités octroyées dans l'exercice de l'activité, telles que les remboursements des frais réels, les indemnités forfaitaires à condition qu'elles soient considérées comme un avantage non imposable au niveau fiscal. Pour ce faire, l'indemnité ne peut dépasser 28,48 euros / jour et 1.139,02 euros au total par an.

Attention : si l'Onem n'accepte pas ce cumul ou si les indemnités forfaitaires dépassent les montants autorisés, le prépensionné ne touche pas d'allocation de chômage pour les jours concernés.

29.7 Y a-t-il des activités à titre complémentaire qui ne peuvent jamais être exercées pendant la prépension ?

En effet, les activités suivantes ne peuvent être exercées, à moins d'être vraiment de faible importance :

- ▶ travail après 18h (veilleur de nuit, par exemple)
- ▶ travail dans le secteur de l'horeca (hôtels, cafés, restaurants), de l'industrie du spectacle, en tant que démarcheur, colporteur, de courtier d'assurance.

30. Qu'en est-il si le prépensionné reprend une activité à mi-temps ?

Là aussi, le droit à l'allocation de chômage tombe et peut être remplacé par une allocation de garantie de revenus. Pour le reste, les mêmes principes que ceux précisés à l'égard d'une activité à temps plein s'appliquent.

31. Un prépensionné peut-il rendre un service à un autre particulier ?

Oui, mais cette activité devra être déclarée à l'organisme de paiement (CSC) au moment de la demande de la prépension. Si elle intervient en cours de prépension, cette déclaration doit être faite avant le début de l'activité. Pour sa part, l'Onem devra autoriser le cumul.

32. Peut-il travailler bénévolement pour un employeur ou une entreprise commerciale ?

Non. Cela est toujours interdit.

33. Que doit faire le prépensionné quand il cesse son activité ?

Il doit simplement prévenir le bureau régional de l'Onem de la cessation de l'activité.

34. L'employeur est-il tenu de remplacer le prépensionné ?

Oui. L'employeur est tenu de remplacer le prépensionné par un ou deux chômeurs complets indemnisés pendant au moins 3 ans. Ce remplacement doit prendre effet au plus tôt le 1^{er} jour du 4^{ème} mois précédant celui de la prise de cours de la prépension et au plus tard, le 1^{er} jour du 3^{ème} mois suivant celui de la prise de cours de la prépension. Il doit porter sur le même nombre d'heures que le régime de travail du prépensionné mais ne doit pas se faire nécessairement par le biais d'un contrat à durée indéterminée.

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

Si le remplaçant quitte l'entreprise, l'employeur est tenu d'engager un nouveau remplaçant dans les 30 jours calendrier suivant le départ du remplaçant.

34.1 Y a-t-il des dérogations possibles à cette obligation de remplacement ?

Oui. Cette obligation de remplacement ne s'applique pas :

- ▶ aux travailleurs de 60 ans et plus ;
- ▶ lorsque l'employeur prouve au directeur du bureau de chômage par une attestation du Forem, qu'aucun remplaçant n'est disponible
- ▶ lorsque l'entreprise est reconnue en difficulté ou en restructuration

34.2 Que se passe-t-il si l'employeur ne remplace pas le prépensionné?

Le prépensionné ne subit aucune conséquence de son non-remplacement. Par contre, l'employeur risque de devoir payer une amende administrative de 1.875 euros par prépensionné qu'il ne remplace pas avec un maximum de 18.750 euros.

Par ailleurs, l'Onem peut également lui réclamer une indemnité compensatoire de 12,98 euros/ jours et par travailleur pour le nombre de jours durant lesquels le remplacement n'a pas été fait.

35. Quelles formalités le travailleur doit-il accomplir pour être prépensionné ?

Pour introduire la demande d'allocations de chômage, le travailleur doit se présenter personnellement auprès de l'organisme de paiement de son choix (CSC). S'il répond aux conditions pour être prépensionné, il sera indemnisé à partir de la date de la demande, raison pour laquelle le futur prépensionné doit introduire son dossier le plus vite possible, même s'il n'est pas complet.

La demande de prépension est introduite au moyen d'un formulaire C4 Prépension temps plein fourni par l'employeur ou un formulaire C109 disponible auprès de l'organisme de paiement. Un formulaire C1, à compléter par le futur prépensionné, attestera de la situation personnelle et familiale de ce dernier.

La demande doit être accompagnée d'un formulaire C17 complété par l'employeur ou le fonds social (débitéur de l'indemnité complémentaire).

A cela peut être ajouté, la copie de la CCT sectorielle ou d'entreprise applicable, ainsi qu'un extrait de compte de pension délivré par l'Office National des Pensions reprenant la carrière professionnelle de l'intéressé.

L'organisme de paiement se charge ensuite de transmettre le dossier au bureau de chômage de l'Onem qui vérifiera si le futur prépensionné remplit bien les conditions requises et qu'il peut être prépensionné.

C'est l'organisme de paiement qui avertira l'intéressé de la décision de l'Onem.

Si la décision de l'Onem est négative, le futur prépensionné peut être admis au bénéfice des allocations de chômage ordinaires. Un recours du travailleur devant le tribunal du travail est possible endéant un délai de 3 mois à dater de la notification de la décision de l'Onem.

36. Quelles sont les obligations du prépensionné ?

- Le prépensionné a l'obligation de résider effectivement en Belgique. Il n'est dispensé de cette obligation qu'à concurrence de 30 jours civils maximum par année civile.

Cependant, à partir de 60 ans, il peut résider à l'étranger pour une période dépassant 30 jours civils par an. Mais pour conserver le bénéfice des allocations de chômage, il doit toutefois maintenir sa résidence principale en Belgique en y habitant durant la plus grande partie de l'année. Dans le cas contraire, la commune peut le radier du registre de la population, les allocations de chômage devant alors être récupérées.

Avant un départ de longue durée, il est, dès lors, conseillé de prendre contact avec le bureau de chômage de la CSC.

- Le prépensionné a l'obligation de rester dans ce régime de prépension jusqu'à l'âge de la pension, à moins que le travailleur ait convenu avec son employeur d'un départ à la pension anticipée à 60 ans dans le cadre d'un accord individuel. Cet engagement reste cependant défavorable au travailleur, étant donné que le régime de la pension reste nettement moins intéressant que la prépension.

**Foire aux questions coordonnée par Angélique Widart,
cne-sef.**