



Fin de carrière : vos droits

Vu la complexité de la législation et de la réglementation, nous résumons dans les pages qui suivent les principaux aspects en matière de fin de carrière :

- Le crédit-temps 'fin de carrière' ;
- Le RCC ;
- La pension (légale/anticipée).

N.B. : Signalons qu'il existe un régime de fin de carrière spécifique pour les travailleurs portuaires.

Le crédit-temps ‘fin de carrière’ (emplois de fin de carrière)

Comme il n’y a pas (encore) de nouvelle CCT conclue au CNT concernant les allocations d’interruption, les travailleurs âgés peuvent continuer à bénéficier à partir du 1^{er} janvier 2021 d’un emploi de fin de carrière à partir de l’âge de 55 ans, mais sans bénéficier des allocations d’interruption auxquelles ils n’auront droit qu’à partir de l’âge de 60 ans.

Le droit à un emploi de fin de carrière

Le droit à un emploi de fin de carrière est régi par la CCT n° 103. Lorsque des travailleurs relèvent du champ d’application de la CCT, ils ont droit – sans durée maximale – à une diminution de carrière

- d’un cinquième (un jour ou deux demi-jours par semaine),
- à un mi-temps.

Pour prétendre à une telle diminution de carrière, le travailleur doit :

- être âgé de 55 ans ou plus au moment de la prise de cours du crédit-temps,
- avoir une ancienneté d’au moins 24 mois auprès de son employeur,
- justifier d’une carrière professionnelle de 25 ans au moins.

A certaines conditions, l’âge d’accès au régime de la fin de carrière est ramené à 50 ans, et ce dans trois cas :

- pour les métiers pénibles,
- pour les carrières professionnelles de 28 ans,
- dans les entreprises en difficulté/restructuration.

Le droit aux allocations d’interruption

Condition d’âge

Le travailleur avec un emploi de fin de carrière a droit à des allocations à charge de l’ONEM (appelées allocations d’interruption). Il doit également remplir une condition d’âge. Le régime du crédit-temps a subi d’importants changements ces dernières années. La principale modification concerne le relèvement de l’âge de base pour bénéficier des allocations d’interruption. Depuis le 1^{er} janvier 2015, le travailleur doit avoir 60 ans au lieu de 55.

Le relèvement de l’âge a donc créé la situation suivante : le travailleur peut bénéficier d’une diminution de carrière à un mi-temps ou d’un cinquième chez son employeur à partir de l’âge de 55 ans, mais sans

avoir droit aux allocations d'interruption payées par l'ONEM parce qu'il n'a pas encore atteint l'âge de 60 ans.

La législation prévoit une dérogation à la condition d'âge afin de pouvoir bénéficier quand même des allocations d'interruption à partir de l'âge de 55 ans (AR du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps). Cette dérogation concerne uniquement les travailleurs :

- ayant une carrière longue ;
- exerçant un métier pénible ;
- travaillant dans un régime de travail de nuit ;
- en incapacité de travail définitive dans le secteur de la construction ;
- occupés dans une entreprise en difficulté/restructuration.

L'âge de 55 ans est en principe relevé progressivement :

- à 56 ans à partir de 2016;
- à 57 ans à partir de 2017;
- à 58 ans à partir de 2018;
- à 60 ans à partir de 2019.

Pour les travailleurs occupés dans un des cas précités, les limites d'âge ne sont pas relevées s'ils répondent cumulativement à un certain nombre de conditions. Ainsi, il faut une CCT conclue au CNT et rendue obligatoire par AR, qui prévoit une limite d'âge inférieure (sans qu'elle puisse être inférieure à 55 ans). En application de cet AR, les CCT suivantes ont été conclues :

- la CCT n° 118 (période 2015-2016, âge 55 ans),
- la CCT n° 127 (période 2017-2018, âge 55 ans),
- la CCT n° 137 (période 2019-2020).

Cette dernière CCT, qui a été conclue le 23 avril 2019 au CNT, fixe les limites d'âge :

- à 57 ans en cas de diminution de carrière à un mi-temps ;
- à 55 ans en cas de diminution de carrière d'un cinquième.

En application de cette CCT, une convention sectorielle devait être conclue pour les travailleurs ayant une carrière longue, exerçant un métier lourd, effectuant des prestations de nuit ou étant en incapacité de travail définitive dans le secteur de la construction. Dans les entreprises en difficulté/restructuration, il fallait conclure une convention d'entreprise.

Montant des allocations d'interruption

Le montant des allocations d'interruption est fixé de manière forfaitaire et est soumis au précompte professionnel :

Emploi fin de carrière 1/2^e (montants indexés au 01/03/2020)	Travailleur cohabitant	Travailleur isolé
Montant brut	518,52 euros	
Montant net	337,04 euros	419,60 euros
Précompte professionnel	35%	17,5%

Emploi fin de carrière 1/5^e (montants indexés au 01/03/2020)	Travailleur cohabitant	Travailleur isolé	
		Sans charge d'enfants	Un ou plusieurs enfants à charge
Montant brut	240,85 euros	290,65 euros	
Montant net	156,56 euros	188,93 euros	240,81 euros
Précompte professionnel	35%	35%	17,5 %

Situation à partir du 1^{er} janvier 2021

La CCT interprofessionnelle n° 137 et les CCT conclues en application de celle-ci ont cessé de produire leurs effets le 31 décembre 2020. Par conséquent, depuis le 1^{er} janvier 2021, les travailleurs de moins de 60 ans qui commencent un emploi de fin de carrière, n'ont plus droit aux allocations d'interruption.

Les solutions suivantes pourraient être envisagées :

- Conclusion d'une nouvelle CCT interprofessionnelle qui prévoit l'octroi aux travailleurs âgés de 55 à 59 ans d'un emploi de fin de carrière sans allocation de l'ONEM.
- Conclusion d'une nouvelle CCT interprofessionnelle :
 - o aux mêmes conditions que celles prévues pour la période 2019-2020: il faudra alors attendre la conclusion de conventions de secteur ou d'entreprise (l'ONEM fera sans doute la même chose qu'en 2019 et payera les allocations avec effet rétroactif).
 - o à d'autres conditions que celles prévues pour la période 2019-2020 : ces conditions devront encore être examinées.

Le chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Le régime du chômage avec complément d'entreprise (RCC, l'ancienne prépension) est un système (AR du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise) par lequel les travailleurs âgés licenciés qui répondent à certaines conditions peuvent bénéficier jusqu'à l'âge de la retraite d'un statut de chômage particulier et d'un complément d'entreprise à charge de l'employeur.

Conditions

Pour accéder au RCC, le travailleur concerné doit remplir quatre conditions :

1. Être licencié

L'employeur doit licencier le travailleur. Il ne peut être question de RCC en cas de :

- démission du travailleur ou de licenciement par l'employeur pour motif grave,
- fin d'un contrat de travail à durée déterminée, fin du contrat de commun accord ou pour force majeure.

2. Avoir droit aux allocations de chômage

Comme il s'agit d'un statut de chômage particulier, les conditions de la réglementation du chômage sont, à quelques exceptions près, d'application à l'intéressé. Ainsi, il doit avoir accompli un stage d'attente et il ne peut pas toucher de salaire.

3. Relever du champ d'application d'une CCT prévoyant l'octroi d'une indemnité complémentaire

Cela peut être une CCT nationale mais aussi une CCT sectorielle ou d'entreprise.

4. Remplir les conditions d'âge et d'ancienneté prévues

Régime général – art. 2 AR 3 mai 2007 et CCT n° 17

Pour être admis au RCC, l'intéressé doit en principe avoir l'âge de 62 ans et justifier d'un passé professionnel de 40 ans. Toutefois, cette dernière condition n'est pas la même pour les hommes et les femmes. Alors qu'un homme doit justifier d'une carrière professionnelle de 40 ans, une femme ne doit justifier en 2021 que d'un passé professionnel de 37 ans. La condition du passé professionnel des femmes est progressivement relevée pour se situer également à 40 ans à partir du 1^{er} janvier 2024.

Carrières longues – art. 3, § 7, AR 3 mai 2007, CCT n° 141 (droit) et CCT n° 142 (âge)

Lorsqu'une convention sectorielle a été conclue en la matière, les travailleurs âgés de 59 ans ou plus peuvent accéder au RCC à la fin de leur contrat de travail et au plus tard au 30 juin 2021 :

- s'ils sont licenciés,
- au cours de la période du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021,
- et justifient d'une carrière professionnelle de 40 ans.

Une CCT spécifique a été conclue au CNT pour les secteurs qui ne relèvent pas d'une commission paritaire opérationnelle, à savoir la CCT n° 145 par laquelle ces travailleurs licenciés peuvent également prétendre au RCC pour la période du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2021 à partir de l'âge de 59 ans lorsqu'ils justifient d'une carrière longue.

Les partenaires sociaux se sont engagés à porter l'âge à 60 ans à partir du 1^{er} juillet 2021.

Métiers lourds/travail de nuit/incapacité de travail dans la construction et carrière de 33 ans – art. 3, § 1, AR 3 mai 2007, CCT n° 138 (droit) et CCT n° 139 (âge)

Lorsqu'une CCT sectorielle le prévoit, les travailleurs licenciés ayant atteint l'âge de 59 ans (jusqu'au 30/06/2021) ou plus et justifiant d'un passé professionnel d'au moins 33 ans en tant que salarié, ont droit au RCC s'ils démontrent qu'à la fin de leur contrat de travail, ils ont :

- soit travaillé au moins 20 ans dans un régime d'équipes de nuit (CCT n° 46) ;
- soit avoir été occupés par un employeur relevant de la commission paritaire de la construction (CP 124) et disposer d'une attestation qui confirme leur incapacité à continuer leur activité professionnelle, délivrée par un médecin du travail ;
- soit exercé un métier lourd ou exercé un métier lourd pendant un certain nombre d'années (travail en équipes successives, en services ininterrompus et travail de nuit), à savoir :
 - o au moins 5 ans au cours de 10 dernières années calendrier ;
 - o au moins 7 ans au cours des 15 dernières années calendrier.

Les travailleurs qui ne relèvent pas d'une CCT en raison de l'absence d'une commission paritaire opérationnelle peuvent – moyennant adhésion – bénéficier également de cette forme de RCC.

Les partenaires sociaux se sont engagés à porter l'âge à 60 ans à partir du 1^{er} juillet 2021.

Métiers lourds et carrière de 35 ans –

art. 3, § 3, AR 3 mai 2007, CCT n° 140 (01/01/2021 – 30/06/2021) et CCT n° 143 (à partir du 01/07/2021)

Une autre dérogation est prévue pour les travailleurs exerçant un métier lourd (travail en équipes successives, services ininterrompus et travail de nuit) pour lesquels une CCT spécifique est prévue et qui :

- sont licenciés,
- ont atteint l'âge de :
 - o 59 ans ou plus au 30 juin 2021, pendant la durée de la CCT conclue et au moment de la fin du contrat de travail ;
 - o 60 ans ou plus à partir du 1^{er} juillet 2021, pendant la durée de la CCT conclue et au moment de la fin du contrat de travail ;
- peuvent justifier d'une carrière de 35 ans :
 - o dont au moins 5 ans dans les dix dernières années calendrier dans un métier lourd ;
 - o dont au moins 7 ans dans les quinze dernières années calendrier dans un métier lourd.

Entreprises en difficulté/restructuration –

art. 14 jusque 19 compris, AR 3 mai 2007 et CCT n° 136 (venue à expiration le 31/12/2020)

Il existe également une exception pour les travailleurs licenciés d'entreprises en difficulté/restructuration. L'âge que doit avoir le travailleur pour bénéficier du RCC a été relevé progressivement ces dernières années. Ainsi, la condition d'âge a été portée à 60 ans en 2020.

Cette condition d'âge peut être assouplie à certaines conditions, mais pour cela une CCT doit être conclue au CNT. Une telle CCT a déjà été conclue à plusieurs reprises. La dernière en date est la CCT n° 136 qui a ramené l'âge à 59 ans, mais qui est venue à expiration le 31 décembre 2020. L'article 3 de cette convention stipule qu'à partir du 31 décembre 2020, l'âge est fixé à 60 ans, ce qui correspond à ce que prévoyait l'AR de 2007, à savoir 60 ans à partir de 2020. Une nouvelle CCT n'a pas été conclue au CNT de sorte que l'âge reste fixé à 60 ans à partir du 1^{er} janvier 2021.

Le travailleur doit en plus :

- soit avoir travaillé au moins 20 ans (quel que soit l'employeur ou le secteur),
- soit avoir travaillé au moins dix ans dans le même secteur au cours des quinze dernières années.

Raisons médicales – art. 3, § 6, AR 3 mai 2007 et CCT n° 133 (venue à expiration le 31/12/2020)

L'AR du 3 mai 2007 prévoit également une dérogation pour 'raisons médicales'. Ainsi, un travailleur licencié moins valide ou ayant des problèmes physiques sérieux qui est âgé de 58 ans ou plus et justifie d'une carrière de 35 ans, peut prétendre au RCC. Là encore, une CCT doit être conclue au CNT. La dernière CCT ainsi conclue était la convention n° 133 qui est venue à expiration le 31 décembre 2020. Il faut voir maintenant si une nouvelle CCT sera conclue.

Régime	CCT	Conditions d'âge et d'ancienneté 2021
Régime général	CCT n° 17	<ul style="list-style-type: none">- Âge: 62 ans- Carrière: 40 ans (hommes) 37 ans (femmes)
Carrières longues	CCT n° 141 (droit) et CCT n° 142 (âge)	<ul style="list-style-type: none">- Âge: 59 ans (jusqu'au 30/06/2021) 60 ans (à partir du 01/07/2021)- Carrière: 40 ans- En principe il faut une CCT sectorielle
		<ul style="list-style-type: none">- Âge 59 ans (jusqu'au 30/06/2021) 60 ans (à partir du 01/07/2021)

<p>Métier lourd / Travail de nuit/ Incapacité de travail construction + carrière 33 ans</p>	<p>CCT n° 138 (droit) et CCT n° 139 (âge)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Carrière: 33 ans + 20 ans équipe de nuit / 5/7 ans métier lourd / Incapacité construction - En principe il faut une CCT sectorielle
<p>Métier lourd + carrière 35 ans</p>	<p>CCT n° 140 (01/01/2021 – 30/06/2021) et CCT n° 143 (à partir du 01/07/2021)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Âge: 59 ans (jusqu'au 30/06/2021) 60 ans (à partir du 01/07/2021) - Carrière: 35 ans + 5/7 ans métier lourd - Il faut une CCT de secteur ou d'entreprise
<p>Restructuration/ difficulté</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Âge: 60 ans - Carrière: 20/10 ans - Il faut une CCT d'entreprise
<p>Raisons médicales</p>	<p>Il faut une nouvelle CCT</p>	

Montant

En plus des allocations de chômage payées par l'ONEM, le travailleur bénéficiant du RCC reçoit une indemnité complémentaire à charge de l'employeur. Le montant minimum légal du complément correspond à la moitié de la différence entre le salaire de référence net (c'est le salaire brut, en principe du dernier mois d'occupation, diminué des cotisations de sécurité sociale personnelles et du précompte professionnel) et l'allocation de chômage.

La pension

La pension anticipée

Les travailleurs disposent aussi de la possibilité de prendre la pension anticipée (c'est-à-dire avant l'âge légal de la pension). A cet effet, ils doivent avoir atteint un âge déterminé et justifier d'un certain nombre d'années de carrière :

60 ans	44 années carrière
61 ans	43 années carrière
63 ans	42 années carrière

Ne sont prises en considération comme années carrière que les années calendrier pour lesquelles est démontrée l'occupation correspondant à au moins un tiers d'un régime de travail à temps plein, ce qui revient à 104 jours travaillés.

La pension de retraite légale

L'âge normal de la pension de retraite est actuellement de 65 ans, mais la loi prévoit le relèvement progressif de l'âge de la retraite à 67 ans :

Actuellement	65 ans
Avant le 1 ^{er} février 2025	66 ans
Avant le 1 ^{er} février 2030	67 ans

La pension de retraite prend cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le travailleur fait sa demande et au plus tôt le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le travailleur atteint l'âge de la retraite.

Montants

A partir de ce jour, le pensionné recevra une allocation calculée sur la base des salaires gagnés au cours de sa carrière et sur lesquels des cotisations sociales ont été payées. Lorsque le calcul du montant de la pension montre que le montant est inférieur à la pension minimum, il sera à certaines conditions relevé jusqu'au montant de la pension minimum. Rappelons qu'il existe aussi un montant maximum.

La FGTB se bat depuis plus de vingt ans pour l'amélioration des pensions. Au cours de la présente législature, notre revendication sera enfin réalisée. L'augmentation bénéficiera en premier lieu aux

basses pensions, mais les revenus moyens et supérieurs en bénéficieront également. Voici un aperçu des différentes améliorations.

Pension minimum

A la mi-novembre, le Conseil des ministres a trouvé un accord de principe sur le relèvement progressif de la pension minimum à 1.580 euros. Une première étape a consisté à relever au 1^{er} janvier 2021 la pension minimum des travailleurs de 2,65 %. Pour une carrière complète de 45 ans, la pension d'isolé augmente ainsi de 1.291,69 à 1.325,92 euros bruts, tandis que la pension des chefs de ménage augmente de 1.614,10 à 1.656,88 euros bruts. Les pensionnés ayant une pension de survie reçoivent alors 1.308,20 euros au lieu de 1.274,42 euros.

	Avant 2021	A partir de 2021
Pension d'isolé	1.291,69 euros	1.325,92 euros
Pension de ménage	1.614,10 euros	1.656,88 euros
Pension de survie	1.274,42 euros	1.308,20 euros

Pour les travailleurs à carrière incomplète, la pension minimum continue à être calculée proportionnellement aux années de carrière travaillées et assimilées. Ainsi, le travailleur ayant une carrière de 40 ans touchera à partir du 1^{er} janvier 2021 une pension minimum de $1.325,92 \times 40/45 = 1.178,60$ euros bruts.

Durant la période 2021 – 2024, la pension sera augmentée chaque année au 1^{er} janvier. La pension augmentera ainsi de 11% sur une période de quatre ans. Compte tenu des adaptations au bien-être qui représenteront chaque fois 2,5% le 1^{er} juillet 2021 et le 1^{er} juillet 2023, il s'agira donc d'une augmentation du pouvoir d'achat réel de 16%, c'est-à-dire l'augmentation la plus importante depuis la deuxième guerre mondiale. Début 2024, la pension minimum sera donc égale à 1.580 euros bruts, soit quelque 300 euros (ou 22%) de plus qu'aujourd'hui.

Pension maximum

Par la même occasion, le plafond salarial pris en compte pour le calcul de la pension des travailleurs sera majoré de 2,38% en 2021. De ce fait, les pensions les plus élevées augmenteront également.

Durant la période 2021 – 2024, le plafond salarial sera augmenté chaque année pour atteindre une augmentation totale de 9,86% par rapport au plafond salarial actuel.

Plafonds pour la cotisation AMI

Au 1^{er} janvier 2021, les plafonds pour la cotisation AMI, c'est-à-dire la cotisation due par les pensionnés pour l'assurance maladie et invalidité, seront relevés de 2,31 %. Le plafond de 1.560,96 euros est porté à 1.597,00 euros pour la pension d'isolé et de 1.849,96 euros à 1.892,68 euros pour la pension de ménage.

Plafond	Avant 2021	Après 2021
Pension d'isolé	1.560,96 euros	1.597,00 euros
Pension de ménage	1.849,96 euros	1.892,68 euros

Sur le montant brut de la pension qui dépasse ce plafond, une cotisation AMI mensuelle est due de 3,55%.

Garantie de revenu aux personnes âgées

La Garantie de revenu aux personnes âgées (GRAPA), une allocation versée aux personnes de plus de 65 ans qui ne disposent pas de moyens financiers suffisants, augmente également de 2,58%. Elle est ainsi portée de 769,61 euros à 789,47 euros pour une personne cohabitante. Pour les isolés, elle augmente de 1.154,41 euros à 1.184,20 euros par mois.

	Avant 2021	A partir de 2021
GRAPA montant de base (cohabitants)	769,61 euros	789,47 euros
GRAPA montant de base majoré (isolés)	1.154,41 euros	1.184,20 euros

La Garantie de revenu aux personnes âgées continuera d'augmenter progressivement au cours des prochaines années pour atteindre finalement une augmentation de 10,75%.

Revenu garanti

Le revenu garanti augmente lui aussi de 2,58 %. A partir du 1^{er} janvier 2021, le montant pour un isolé s'élève à 844,91 euros au lieu de 823,66 euros et à 1.126,53 euros au lieu de 1.098,20 euros pour un chef de ménage.

Revenu garanti	Avant 2021	A partir de 2021
Isolés	823,66 euros	844,91 euros
Chefs de ménage	1.098,20 euros	1.126,53 euros

Montant limite pension calculé sur la base du salaire minimum garanti

Enfin, le montant limite de la pension des travailleurs salariés calculé sur la base du salaire minimum garanti est augmenté de 2,38 %. Pour la pension d'isolé, le montant limite augmente de 16.434,94 euros à 16.826,10 euros. Pour la pension de ménage, il augmente de 20.543,69 euros à 21.032,63 euros.

Montant limite	Avant 2021	A partir de 2021
Pension d'isolé	16.434,94 euros	16.826,10 euros
Pension de ménage	20.543,69 euros	21.032,63 euros

Attention : précompte professionnel

Peut-être avez-vous constaté que votre pension a légèrement diminué depuis le 1^{er} janvier 2021 ? Cela n'est pas dû à une diminution du montant de votre pension mais à une augmentation du précompte professionnel retenu à la source depuis le 1^{er} janvier 2021. Le précompte professionnel est un acompte qui sera imputé sur l'impôt définitivement dû. En augmentant le précompte professionnel, le fisc veut éviter aux pensionnés de devoir payer plus tard un supplément d'impôt.