

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.