

Métal / Transport



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.