Institutional Repository - Research Portal
Dépôt Institutionnel - Portail de la Recherche
researchportal.unamur.be
University of Namur

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Prépensions

Michaux, Anne-Valérie

Published in:
Orientations

Publication date:
2007

Document Version
le PDF de l'éditeur

Link to publication

Citation for pulished version (HARVARD):
Michaux, A-V 2007, 'Prépensions: nouvelles conditions d'accès et de maintien du bénéfice', *Orientations*, Numéro 9, p. 1-12.

General rights
Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy
If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Download date: 16. May. 2024

Prépensions : nouvelles conditions d'accès et de maintien du bénéfice

Anne-Valérie MICHAUX
Avocat Claeys & Engels
Assistante à la Faculté de Droit, FUNDP, Namur

Le 11 octobre 2005, le Gouvernement approuvait le texte du Contrat de solidarité entre générations, désormais mieux connu sous le nom de Pacte de solidarité. Cette déclaration gouvernementale dévoilait un vaste chantier de réformes (surtout) en matière sociale, dont les principaux volets étaient développés sous les bannières « Embaucher davantage de jeunes » et « Vieillissement actif ».
Le volet consacré au vieillissement actif, c'est-à-dire à la politique d'encouragement des carrières plus longues, suit deux axes: décourager les travailleurs de quitter prématurément le marché de l'emploi et, corrélativement, encourager ceux qui l'ont quitté à le regagner. On comprend dès lors que la réalisation de ces objectifs soit nécessairement passée par une réforme importante de la matière des prépensions, à côté des mesures nouvelles adoptées en matière de crédit-temps, de pseudo-prépensions, de reclassement professionnel, de formations, etc. qui y contribuent également.

I. Récents mouvements législatifs

Le Pacte de solidarité, qui n'est et ne demeure qu'une déclaration d'intentions sans valeur contraignante, a été exécuté au travers de très nombreux textes dont plusieurs lois, arrêtés et conventions collectives de travail[1].

S'agissant de la seule matière des prépensions, l'on peut citer, à ce jour, les textes suivants:

- la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations[2] dont les articles 94 et suivants amorçaient une réforme de la fiscalité des indemnités de prépension;
- la C.C.T. n°17*tricies* du 19 décembre 2006 qui a substantiellement modifié la C.C.T. n°17 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement;
- l'arrêté royal du 9 mars 2006 insérant une section 3*bis* dans l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relative à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle[3] qui a réformé une partie de la matière des prépensions dans l'hypothèse particulière des entreprises en difficulté ou en restructuration;
- la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I)[4] qui instaure un nouveau régime parafiscal des indemnités de prépension et dont un arrêté royal (en projet) devrait encore détailler les mesures. Ce nouveau régime aurait dû s'appliquer à toute indemnité versée à partir du 1er avril 2007 mais son entrée en vigueur a été reportée, *sine die*, par la loi-programme du 27 avril 2007[5] (art. 49) qui a confié au Roi le soin de fixer une nouvelle date d'entrée en vigueur;
- l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations[6] qui réforme fondamentalement les conditions de bénéfice du statut de prépensionné et en particulier les conditions d'âge et de carrière;
- la loi du 17 mai 2007 portant exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008[7] et la C.C.T. n°82*bis* du 17 juillet 2007 qui contiennent notamment les modifications en matière de reclassement professionnel en cas de licenciement d'un prépensionné.

Ces textes ne sont cependant pas encore entrés en vigueur.

---

1 Pour une vue d'ensemble des réformes annoncées, voir A.-V. MICHAUX, « Le Pacte de solidarité entre les générations - Panorama des mesures annoncées », *Orientations*, 2006/07, p 14.

2 *M.B.*, 30 déc. 2005.

3 *M.B.*, 31 mars 2006.

4 *M.B.*, 28 déc. 2006. La loi (re)réforme également la fiscalité des indemnités de prépension (voir art. 276 et 282).

5 *M.B.*, 8 mai 2007.

6 *M.B.*, 8 juin 2007.

7 *M.B.*, 19 juin 2007. On notera également l'A.R. du 9 mars 2006 modifiant les articles 51, 52*bis* et 53 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage dans le cadre du Pacte de solidarité entre générations (*M.B.*, 31 mars 2006) qui règle les conséquences, en matière de droit aux allocations de chômage, du défaut de demande ou du refus d'un reclassement professionnel.

Concrètement, les principaux aspects de la matière des prépensions qui ont été réformés concernent:

- les conditions d'accès et de bénéfice de la prépension (entrée en vigueur de ces dispositions le 1er janvier 2008);
- la fiscalité des indemnités de prépension (entrée en vigueur le 1er janvier 2006);
- la parafiscalité des indemnités de prépension (pas encore entrée en vigueur[8]);
- le reclassement professionnel imposé à certains candidats à la prépension (pas encore entré en vigueur).

La présente contribution a pour objet la présentation des nouvelles conditions d'accès et de maintien du bénéfice de la prépension en dehors de l'hypothèse particulière des entreprises en difficulté ou en restructuration[9]. Nous laissons volontairement de côté les aspects de la (para)fiscalité des indemnités de prépension, que nous nous proposons de développer dans un numéro ultérieur de la revue, après que l'ensemble de ces nouvelles mesures sera (réellement) entré en vigueur.

II. Nouvelles conditions d'accès à la prépension

1. Nouveaux textes et entrée en vigueur

Actuellement, les conditions d'âge et de carrière pour accéder à la prépension sont définies par l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, par la C.C.T. n°17 en matière de prépension ainsi que par de nombreuses conventions collectives de travail sectorielles et d'entreprise.

L'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, qui fixe les nouvelles conditions d'âge et de carrière pour accéder au statut de prépensionné, n'abroge pas l'arrêté royal du 7 décembre 1992 mais le remplace et ce, uniquement pour les travailleurs qui se seront vu notifier un congé après le 31 mars 2007, dont la prépension prendra cours après le 31 décembre 2007 et qui, à cette date, ne rempliront pas les conditions d'âge et de carrière en vigueur actuellement[10].

2. Conditions d'âge et de carrière[11]

a) Régime général

Actuellement

Actuellement, la C.C.T. n°17 prévoit l'accès à la prépension à l'âge de 60 ans, sans préjudice de la possibilité de conclure, au niveau des secteurs ou des entreprises, des conventions collectives de travail abaissant cet âge à 58 ans. En pratique, la plupart des secteurs ou entreprises se sont dotés d'une C.C.T. de ce type, de sorte que cette limite d'âge (58 ans) est devenue la règle. Les travailleurs remplissant les conditions de bénéfice de ces C.C.T. peuvent accéder dès 58 ans au statut de prépensionné au regard des dispositions en matière de chômage, ce qui est rendu possible par le libellé de l'article 2 de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif aux allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle.

Pour bénéficier du statut de prépensionné, ces travailleurs doivent en outre prouver une carrière professionnelle en tant que travailleur salarié de:

- 25 années s'ils accèdent à la prépension avant 60 ans[12];
- 20 années ou 10 années dans le même secteur (au cours des 15 dernières années) s'ils accèdent à la prépension après 60 ans[13].

A partir du 1er janvier 2008

L'arrêté royal du 3 mai 2007 prévoit désormais qu'en règle générale, seuls les travailleurs âgés de 60 ans au moins au moment où leur contrat de travail prend fin

---

8 Formellement, le nouveau régime parafiscal devrait être considéré comme ayant été en vigueur du 1er avril 2007 (date initiale fixée par l'article 148 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses) au 18 mai 2007 (date de l'entrée en vigueur de l'article 49 de la loi-programme du 27 avril 2007 qui a abrogé l'article 148 de la loi du 27 décembre 2006). Nous ne souscrivons cependant pas à l'analyse de F. ROBERT suivant laquelle l'article 49 de la loi-programme du 27 avril 2007 aurait pour effet de créer « un grand vide juridique » (voir F. ROBERT, « Les mesures d'accompagnement des travailleurs dans le cadre des restructurations d'entreprises », *Orientations*, 2007/07, p. 13). En effet, nous ne voyons pas à quel titre les effets de l'abrogation des régimes parafiscaux par la loi du 27 décembre 2006 (éphémèrement entrée en vigueur) devraient subsister aujourd'hui et non, si l'on suit cette logique, la nouvelle parafiscalité introduite par la même loi du 27 décembre 2006. Pour le dire autrement : si l'on considère que les nouvelles dispositions parafiscales de la loi du 27 décembre 2006 ne s'appliquent plus depuis le 18 mai 2007 (date d'entrée en vigueur de l'article 49 de la loi du 27 avril 2007), on est alors forcé de considérer que la disposition de cette même loi qui abrogeait les régimes antérieurs ne s'applique également plus et, donc, que les régimes antérieurs valent (à nouveau) aujourd'hui.

9 Cette hypothèse particulière a déjà été longuement analysée dans la présente revue. Voir F. ROBERT, « Les mesures d'accompagnement des travailleurs dans le cadre des restructurations d'entreprises », *Orientations*, 2007/07, pp. 1-19.

10 Art. 1er, §1.

11 Nous n'abordons dans le présent article que les conditions d'âge et de carrière. Les conditions liées à la nécessité, pour le candidat à la prépension, d'avoir été *licencié*, ainsi que l'obligation, pour l'employeur, de *remplacer* le prépensionné de moins de 60 ans demeurent, elles, inchangées.

12 A.R. du 7 déc. 1992, art. 2, §1er.

13 A.R. du 7 déc. 1992, art. 2, §4.

peuvent bénéficier du statut de prépensionné[14]. En d'autres termes, il ne sera plus possible, à l'avenir, d'abaisser par des C.C.T. de secteur ou d'entreprise l'âge de la prépension à 58 ans pour tous les travailleurs indistinctement puisque ceux-ci, sur le plan de la législation en matière de chômage, ne pourront plus bénéficier du statut de prépensionné à cet âge.

En outre, la carrière professionnelle exigée pour accéder à la prépension au-delà de 60 ans équivaut à 30 ans pour les hommes et 26 ans pour les femmes à partir du 1er janvier 2008. Cette condition de carrière sera ensuite progressivement élevée:

Année	*Hommes*	*Femmes*
< 2008	*30 ans*	*26 ans*
< 2012	*35 ans*	*28 ans*
< 2016	*35 ans*	*30 ans*
< 2020	*35 ans*	*32 ans*
< 2024	*35 ans*	*34 ans*
< 2028	*35 ans*	*35 ans*

Concrètement, un homme qui, sous l'empire de l'arrêté royal du 7 décembre 1992, était licencié au-delà de l'âge de 60 ans et ne devait donc réunir que 20 années de carrière salariée (voire même seulement 10 ans dans le même secteur au cours des 15 dernières années) devra, sous l'empire du nouvel arrêté royal, totaliser 30 années de carrière. La différence est substantielle et constituera certainement, outre l'élévation de la condition d'âge, un second frein à l'accès à la prépension.

Tenant compte de ce nouveau régime « général » qui élève, à partir du 1er janvier 2008, l'âge de la prépension à 60 ans, est-il encore utile/possible de conclure aujourd'hui des C.C.T. sectorielles ou d'entreprise abaissant l'âge de la prépension à 58 ans? D'aucuns auront sans doute remarqué qu'au sein de la Commission paritaire nationale auxiliaire pour les employés (C.P. n°218), par exemple, le protocole d'accord sur la C.C.T. qui sera conclu pour la période 2007-2008 prévoit l'abaissement de l'âge de la prépension à 58 ans jusqu'au 30 juin 2009.
Plusieurs raisons peuvent justifier ce choix:

1° la dernière C.C.T. conclue au niveau de la C.P. n°218 et abaissant l'âge de la prépension à 58 ans est venue à échéance le 31 décembre 2006[15]. Dès lors, bien que les modifications législatives relevant l'âge de la prépension à 58 ans soient déjà connues, il peut s'avérer utile de conclure une C.C.T. sectorielle ou d'entreprise continuant à prévoir l'abaissement de l'âge de la prépension à 58 ans pour « couvrir » les travailleurs licenciés avant le 31 décembre 2007 (mais après le 31 décembre 2006, dans le cas de la C.P. n°218) et qui pourront encore, sous certaines conditions, bénéficier de la prépension dès l'âge de 58 ans. En effet, pour ces travailleurs, même si le préavis qui leur est notifié expire après le 31 décembre 2007, il est possible qu'ils accèdent à la prépension pour autant que, au 31 décembre 2007, ils aient atteint l'âge de 58 ans et rempli les actuelles conditions de carrière. Il faut, en outre et surtout, qu'ils puissent se prévaloir d'une C.C.T. abaissant l'âge de la prépension et en vigueur au moment où ils atteignent cet âge. Dans cet esprit, il peut s'avérer utile de prolonger, jusqu'au 31 décembre 2007 au moins, les C.C.T. abaissant l'âge de la prépension à 58 ans.

2° certains des travailleurs qui tomberont dans le champ d'application de la nouvelle réglementation (*cf.* arrêté royal du 3 mai 2007) auront encore la possibilité, au-delà du 31 décembre 2007, d'accéder au statut de prépensionné dès l'âge de 58 ans (voir ci-dessous, les hypothèses de longues carrières, métiers lourds, etc). Pour ces travailleurs, il reste utile (et même nécessaire) de prévoir une C.C.T. sectorielle ou d'entreprise abaissant l'âge de la prépension à 58 ans.

3° en matière de prépension à mi-temps, la C.C.T. n°55 conclue au niveau du C.N.T. prévoit notamment que l'âge d'accès à la prépension à mi-temps peut être abaissé à 56 ans par C.C.T. sectorielle et à 57 ans par C.C.T. d'entreprise s'il existe, au niveau sectoriel, une C.C.T. abaissant l'âge de la prépension (temps plein) à 58 ans[16]. Il y a donc là encore un avantage à prolonger, au niveau sectoriel, les C.C.T. prévoyant actuellement l'accès à la prépension dès l'âge de 58 ans. Cette remarque peut paraître d'un intérêt pratique mineur lorsque l'on sait le faible nombre de bénéficiaires de la prépension à mi-temps en Belgique. Il est cependant probable que ce régime connaisse à court ou moyen terme un certain regain puisque, même s'il oblige l'employeur à remplacer le prépensionné à mi-temps (inconvénient majeur du système), il permet d'envisager un aménagement de fin de carrière à coût limité. En effet, la parafiscalité des compléments versés en sus des allocations de prépension à mi-temps demeure raisonnable. Ce qui n'est plus le cas des compléments que l'employeur souhaite verser à un travailleur en crédit-temps mi-temps et ce, depuis l'adoption de l'A.R. du 22 mars 2006 qui a introduit la cotisation patronale de 32,25% sur ce type de complément dans la plupart des cas[17].

[14] A.R. du 3 mai 2007, art. 2, §1er.

[15] C.C.T. du 16 juin 2005, Accord sectoriel pour les années 2005-2006, art. 2.

[16] C.C.T. n°55, art. 3, 2), a) et b).

[17] L'A.R. du 22 mars 2006 devait être abrogé à partir du 1er avril 2007, par la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I). Voir note 8 ci-dessus.

b) Dérogations

Actuellement

Actuellement, la principale dérogation au principe de l'accès à la prépension à l'âge de 60 ans consiste, on l'a dit, dans la possibilité d'abaisser cet âge à 58 ans par C.C.T. sectorielle ou d'entreprise. Cette dérogation ne sera plus possible pour les travailleurs qui seront soumis à l'arrêté royal du 3 mai 2007.

A côté de cette dérogation générale, l'arrêté royal du 7 décembre 1992 prévoit diverses dérogations particulières à la condition d'âge d'accès à la prépension, dont les plus notables concernent:

Le secteur de la construction et le travail de nuit: 56 ans (et 33 ans de carrière) pour les travailleurs démontrant 20 années de carrière dans un régime de travail comportant des prestations de nuit ou pour les travailleurs du secteur de la construction incapables de poursuivre leur activité professionnelle[18];

Les C.C.T. « anciennes » (1986/1987): l'âge d'accès à la prépension est abaissé à 55, 56 ou 57 ans (et 38 ans de carrière) pour les travailleurs au service d'employeurs auxquels s'applique une C.C.T. déposée, selon le cas, avant le 31 décembre 1986 ou avant le 31 décembre 1987 et demeurée en vigueur sans interruption depuis lors[19]. Ces hypothèses visent des entreprises relevant de secteurs tels que celui du verre (C.P. n°115), du pétrole (C.P. n°117 et 211) ou de la chimie (C.P. n°116), par exemple;

Les entreprises en difficulté ou en restructuration: 50 à 55 ans (et 20 ans de carrière ou 10 ans dans le secteur au cours des 15 dernières années) pour les travailleurs licenciés par une entreprise en difficulté ou en restructuration[20].

A partir du 1er janvier 2008

Dans le cadre du nouveau régime, et comme annoncé par le Pacte, la possibilité d'accéder au statut de prépensionné dès 58 ans pour autant qu'une C.C.T. (sectorielle) en ait prévu la possibilité est supprimée.

Seuls pourront encore bénéficier du régime actuel les travailleurs auxquels un congé a été notifié avant le 31 mars 2007 et les travailleurs auxquels un congé a été notifié entre le 31 mars 2007 et le 31 décembre 2007 et qui, à cette dernière date, ont atteint l'âge de 58 ans et réuni les actuelles conditions de carrière[21]. Peu importe, pour ces travailleurs, que leur prépension débute après le 1er janvier 2008 (à l'échéance d'un préavis en principe).

Les autres travailleurs ne pourront, eux, accéder à la prépension avant 60 ans que s'ils peuvent se prévaloir d'une des dérogations prévues dans le nouveau régime (voir ci-dessous). L'on comprend dès lors que l'accent ait été mis, lors des négociations entre partenaires sociaux, sur l'extension ou, au contraire, la limitation de ces hypothèses de dérogations. Dans ce cadre, une attention particulière a été portée dès le départ à la situation des travailleurs en mesure de démontrer une carrière professionnelle particulièrement longue et à ceux qui exercent un métier lourd, travailleurs pour lesquels l'accès à la prépension à un âge relativement précoce a été préservé.

Ces négociations ont abouti à un nombre désormais plus important de possibilités de déroger à une règle générale devenue, elle, plus stricte (l'accès à la prépension à l'âge de 60 ans).

En premier lieu, l'arrêté royal du 3 mai 2007 maintient globalement les dérogations prévues par l'arrêté royal du 7 décembre 1992.
Celles-ci concerneront donc:

Le secteur de la construction et le travail de nuit: la dérogation autorisant l'accès à la prépension dès l'âge de 56 ans (moyennant 33 ans de carrière) est maintenue[22]. Une C.C.T. conclue au niveau du C.N.T. (ou l'accord interprofessionnel bisannuel) doit préciser les conditions et modalités de mise en œuvre de cette dérogation;

Les C.C.T. « anciennes » (1986/1987): la dérogation prévoyant l'accès à la prépension dès l'âge de 55, 56 ou 57 ans (moyennant 38 ans de carrière) est maintenue[23]. Il est cependant prévu que les C.C.T. en vigueur sans interruption depuis 1986 ou 1987 et qui abaissent l'âge de la prépension à 55, 56 ou 57 ans ne pourront plus être prolongées au-delà du 31 décembre 2014 et devront, dans certains cas, prévoir une élévation progressive de l'âge d'accès à la prépension entre 2008 et 2014[24]. Ces régimes dérogatoires sont donc amenés à disparaître.

Les entreprises en difficulté ou en restructuration: la dérogation prévoyant l'âge de la prépension à un âge fixé entre 50 et 55 ans (moyennant 20 ans de carrière ou 10 ans dans le secteur au cours des 15 dernières années) est également maintenue[25]. Une nouveauté importante[26] consiste cependant dans le fait que le travailleur visé par un licenciement collectif et qui souhaite accéder à la prépension dans ce cadre doit avoir atteint l'âge requis (de 50 à 55 ans selon le cas) au moment de la communication par l'employeur

---

18 A.R. 7 déc. 1992, art. 2*ter*.

19 A.R. 7 déc. 1992, art. 3, §1er.

20 A.R. 7 déc. 1992, art. 11.

21 Pour autant, bien entendu, que ces travailleurs atteignent l'âge et l'ancienneté requis pendant une période de validité d'une C.C.T. abaissant l'âge de la prépension à 58 ans.

22 A.R. du 3 mai 2007, art. 3, §1er.

23 A.R. du 3 mai 2007, art. 3, §§4 et 5.

24 A.R. du 3 mai 2007, art. 3, §§4 et 5.

25 A.R. du 3 mai 2007, art. 18, §9.

26 Cette nouveauté, apportée à la suite du Pacte, avait déjà été introduite dans l'A.R. du 7 décembre 1992 par l'adoption de l'A.R. du 9 mars 2006 (*M.B.*, 31 mars 2006).

de l'intention de procéder à ce licenciement collectif[27]. Cette nouvelle règle réduit donc le nombre de « prépensionables » dans le cadre de ces licenciements collectifs puisque, désormais, les travailleurs qui atteindront l'âge requis pendant la période de reconnaissance de l'entreprise comme étant en difficulté ou en restructuration ne bénéficieront plus de cet accès anticipé à la prépension.

Ensuite, les **nouvelles dérogations** prévues par l'arrêté royal du 3 mai 2007 concerneront:

Les longues carrières: si une C.C.T. le prévoit, les travailleurs en mesure de démontrer une carrière spécialement longue pourront continuer à accéder à la prépension dès l'âge de 58 ans[28]. La carrière devra atteindre:

Année	*Hommes*	*Femmes*
< 2008	*35 ans*	*30 ans*
< 2010	*37 ans*	*33 ans*
< 2012	*38 ans*	*35 ans*
< 2014	*38 ans*	*38 ans*

Il est en outre prévu que s'il est démontré, dans le futur, que l'évolution du taux d'emploi des travailleurs de plus de 55 ans n'a pas suffisamment progressé, la condition de carrière sera élevée, pour les hommes et les femmes, à 40 ans à partir de 2015 et la dérogation pourrait être supprimée à partir de 2017.

On peut déjà souligner que cette dérogation pour longues carrières deviendra rapidement inapplicable pour les travailleurs ayant suivi trois ans d'études ou plus (ce qui est le cas de la majorité des employés) puisque, pour totaliser 38 ans de carrière à l'âge de 58 ans, il faudra avoir commencé à travailler dès l'âge de 20 ans et en principe sans interruption.

Les métiers lourds: si une C.C.T. le prévoit, les travailleurs démontrant 35 années de carrière professionnelle, dont au moins 7 (des 10 dernières années) ou 10 (des 15 dernières années) au cours desquelles ils ont exercé un métier lourd pourront continuer à accéder à la prépension dès l'âge de 58 ans[29].

La définition de la notion de métiers lourds a également donné lieu à de vifs débats suite au Pacte des générations puisque, une fois encore, plus cette notion est étendue, plus le maintien de la possibilité d'être prépensionné dès l'âge de 58 ans est important. L'arrêté royal du 3 mai 2007 ne définit que partiellement la notion en considérant comme métier lourd le travail en équipes successives[30], le travail en services interrompus[31] et le travail de nuit[32]. La notion pourra en outre être étendue par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, après avis du C.N.T.

Les projets d'arrêtés royaux qui ont précédé l'adoption de l'arrêté royal du 3 mai 2007 prévoyaient déjà que la notion de métier lourd pourrait être étendue par arrêté royal, après avis du C.N.T.

Dans l'Accord interprofessionnel 2007-2008 (A.I.P. 2007-2008)[33], les partenaires sociaux ont abordé cette question et décidé d'étendre la notion aux travailleurs moins valides avec numéro de reconnaissance et aux travailleurs rencontrant des problèmes physiques graves. Ces extensions avaient de quoi surprendre puisque, ce faisant, les partenaires sociaux élargissaient la notion de métiers lourds par référence aux conséquences du travail observées sur la personne du travailleur, et non aux caractéristiques de tel ou tel métier. Ainsi, tout métier devenait « potentiellement lourd ». Cette approche, qui a le mérite d'éviter le débat de fond sur la démarcation entre les métiers lourds et les autres, était d'autant plus surprenante que les personnes ayant connu ou connaissant des problèmes physiques graves et susceptibles de se qualifier pour cette dérogation, devaient démontrer des problèmes occasionnés intégralement ou partiellement par leur activité professionnelle. On s'éloignait donc davantage encore de la référence au métier lourd telle qu'initialement envisagée par les rédacteurs des projets d'arrêté royaux.

L'arrêté royal du 3 mai 2007 a repris à son compte l'approche des partenaires sociaux, en prenant soin cependant de ne pas inclure cette hypothèse dans la catégorie des dérogations pour métiers lourds et en en faisant donc une dérogation nouvelle et distincte (voir ci-dessous).

Les moins valides ou victimes de problèmes physiques sérieux: les travailleurs en mesure de démontrer 35 années de carrière professionnelle et être considérés, à la fin de leur contrat de travail, comme jouissant du statut de moins valide (reconnu par les autorités) ou comme souffrant de problèmes physi-

---

27 A.R. du 3 mai 2007, art. 18, §7.

28 A.R. du 3 mai 2007, art. 3, §2.

29 A.R. du 3 mai 2007, art. 3, §3.

30 A.R. du 3 mai 2007, art. 3, §3, al. 3 : « *le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes* ».

31 A.R du 3 mai 2007, art. 3, §3, al. 3 : « *le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures. Par permanent il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime* ».

32 A.R. du 3 mai 2007, art. 3, §3, al. 3 : « *le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1er de la C.C.T. n°46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990* ».

33 Accord interprofessionnel pour la période 2007-2008, "Pour une économie innovatrice et pour l'emploi", Bruxelles, 21 décembre 2006.

ques sérieux pourront accéder à la prépension dès l'âge de 58 ans[34]. Cette dérogation ne sera cependant applicable qu'après adoption d'une convention collective de travail au sein du C.N.T. Cette convention devra notamment déterminer les critères et les modalités qui délimiteront les conditions de bénéfice de cette dérogation. Dans l'A.I.P. 2007-2008, il était notamment question, à ce propos, de limiter le nombre de bénéficiaires de cette dérogation à 1 200 par an, ce qui pose des questions pratiques: comment mettre en œuvre une telle limitation (loterie, premier demandeur – premier servi, détermination des cas les plus sérieux en fin d'année?). Il était également prévu que le travailleur devrait adresser au médecin du travail une demande écrite visant à faire reconnaître les problèmes physiques graves dont il souffre. La demande serait ensuite transmise à une Commission (paritairement composée) qui prendrait la décision après avis d'experts médicaux. Bref, une procédure relativement lourde que l'arrêté royal du 3 mai 2007 n'a pas intégrée mais qui peut laisser présager de ce que contiendrait la C.C.T. qui devrait être adoptée au sein du C.N.T. concernant les modalités pratiques de cette dérogation. Enfin, il est précisé, dans l'arrêté royal du 3 mai 2007, que le C.N.T. devra adopter cette convention collective avant le 1er janvier 2008, et pour une durée déterminée de 3 ans maximum prenant cours le 1er janvier 2010. Et de préciser enfin que si le C.N.T. n'a pas adopté de convention endéans ce délai, la dérogation en question sera ouverte aux travailleurs pouvant justifier d'une incapacité permanente d'au moins 33% selon les modalités à déterminer par arrêté royal ou par C.C.T. conclue au niveau du C.N.T.

Les « très » longues carrières: l'arrêté royal du 3 mai 2007 introduit une dérogation que les projets d'arrêtés royaux n'annonçaient pas. Les travailleurs qui peuvent démontrer 40 années de carrière à la fin de leur contrat de travail pourront accéder à la prépension dès l'âge de 56 ans[35]. Cette dérogation ne sera cependant effective qu'après adoption d'une convention collective de travail aura été adoptée au sein du C.N.T. qui fixera les conditions et modalités de ce régime.

Précisons enfin que pour l'ensemble de ces dérogations, l'arrêté royal du 3 mai 2007 confirme que le délai de préavis ou la période couverte par l'indemnité de rupture peut prendre fin en dehors de la convention collective de travail régissant la dérogation, pour autant que le travailleur ait atteint, dans la « fenêtre » de validité de ladite convention, l'âge requis pour bénéficier de la dérogation[36]. L'âge requis peut éventuellement être atteint au-delà de l'échéance de la C.C.T., si cette dernière est prolongée par une C.C.T. prévoyant la même condition d'âge.

[34] A.R. du 3 mai 2007, art. 3, §6.

[35] A.R. du 3 mai 2007, art. 3, §7.

[36] A.R. du 3 mai 2007, art. 3, §8. Curieusement, cet article ne mentionne que la condition de l'*âge* et non de la *carrière*.

c) Synthèse des nouvelles conditions d'âge et de carrière (< 1er janvier 2008)

Principe

60 ans et 30 ans de carrière (hommes) ou 26 ans (femmes) en 2008.

Cet âge peut être abaissé par C.C.T. à:

58 ans

Possible encore et uniquement pour :

longues carrières:

- hommes: 35 ans (2008) – 37 ans (2010) – 38 ans (2012);
- femmes: 30 ans (2008) – 33 ans (2010) – 35 ans (2012) – 38 ans (2014);
- 40 ans à partir de 2015 si le taux d'activité en 2011 n'a pas suffisamment augmenté;
- suppression en 2017 si le taux d'activité en 2013 n'a pas suffisamment augmenté ;

métiers lourds (et 35 ans de carrière):

- travail en équipes successives;
- travail en services interrompus;
- travail dans un régime de travail impliquant des prestations de nuit ;

(la notion peut être élargie, après avis du C.N.T.)

moins valides ou problèmes physiques sérieux, < 2010 (et 35 ans de carrière):
suivant une C.C.T. à conclure au niveau du C.N.T. avant le 01.01.2008 et entrant en vigueur le 01.01.2010.

56 ans

secteur de la construction / travail de nuit (et 33 ans de carrière):
le système actuel est maintenu ;

tous les travailleurs qui jouissent d'une carrière de 40 ans (suivant une C.C.T. à conclure au niveau du C.N.T.).

55-57 ans (et 38 ans de carrière)

systèmes anciens :
la dérogation dont bénéficient les systèmes « anciens » (instaurés en 1986/1987) est prolongée une fois jusqu'en 2010 et ensuite progressivement restreinte pour disparaître en 2014.

50-55 ans (et 20 ans de carrière ou 10 ans dans le secteur au cours des 15 dernières années)

entreprises en difficulté ou en restructuration :
l'âge doit être atteint lors de l'annonce de l'intention de procéder à un licenciement collectif.

3. Nouvelles conditions d'assimilation pour le calcul de la carrière

a) Actuellement

Pour le calcul des années de carrière à totaliser en vue d'accéder à la prépension, on prend en considération les journées de travail effectivement prestées, mais également certaines périodes de suspension du contrat de travail (périodes de maladie, vacances, repos compensatoire, jours fériés, etc).

En outre, divers « crédits d'années assimilées » sont pris en compte pour atteindre le total des années de carrière exigé. Il s'agit soit de périodes d'inactivité, soit de périodes d'activité n'ayant pas entraîné de contribution au régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés et qu'on assimile cependant à des périodes d'activité pour le calcul de la carrière. L'importance de ces crédits d'années varie en fonction de l'hypothèse d'accès à la prépension convoitée et, donc, de la carrière requise.

Suivant le régime actuellement en vigueur, il s'agit de:

Ancienneté	Crédits d'années spécifiques
25 ans (régime habituel)	- périodes de service militaire ou de service en tant qu'objecteur de conscience; - un premier bloc de maximum 3 ans pour les périodes de chômage complet indemnisé, d'interruption de carrière ou de crédit temps pour s'occuper d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de 6 ans; - un second bloc de maximum 3 ans pour les périodes d'interruption de carrière pour s'occuper d'un deuxième enfant (ou d'un enfant ultérieur) qui n'a pas encore atteint l'âge de 6 ans.
20 / 10 ans (prépension après 60 ans ou en cas de restructuration)	Idem
33 ans (secteur de la construction et travail de nuit)	Idem + maximum 5 ans de chômage complet indemnisé
38 ans (C.C.T. anciennes 1986/1987)	Idem + maximum 10 ans de chômage complet indemnisé

b) A partir du 1er janvier 2008

A la suite du Pacte, l'arrêté royal du 3 mai 2007 modifie également les règles applicables en matière d'assimilation de certaines périodes, pour le calcul de la carrière que le candidat à la prépension doit démontrer. Ces règles d'assimilation sont cruciales dans le cadre de cette réforme puisque, une nouvelle fois, l'effet du renforcement des conditions de carrière est susceptible d'être atténué ou, au contraire, davantage encore amplifié suivant la mesure de ces conditions d'assimilation. La question est d'autant moins anodine que, sous l'empire des nouvelles règles, les travailleurs ne bénéficiant d'aucune dérogation ne pourront accéder à la prépension qu'à l'âge de 60 ans et moyennant une carrière de 30 ans[37] alors qu'actuellement, la carrière requise pour ces candidats à la prépension est de 20 ans maximum. On peut donc présager que les praticiens devront, à l'avenir, se pencher plus souvent qu'aujourd'hui sur les conditions d'assimilation pour vérifier que la condition de carrière est remplie.

Le nouveau régime prévoit d'assimiler à des années de carrière (i) des périodes d'activité qui n'ont pas entraîné de versements de cotisations dans le régime de sécurité sociale des travailleurs salariés (la nouveauté la plus notoire, à cet égard, consistant dans l'assimilation d'années prestées dans le secteur public ou l'enseignement) et (ii) de périodes d'inactivité. Pour ces dernières, le système d'assimilation varie toujours en fonction du régime (principal ou dérogatoire) de prépension envisagé: pour chacune de ces hypothèses, le travailleur reçoit désormais trois « blocs de crédits d'assimilation »[38], qui varient selon le cas de figure.

Périodes d'activité

Pour le régime général et la majorité des dérogations[39], les périodes suivantes compteront pour le calcul de la carrière à partir du 1er janvier 2008[40]:

1° les prestations de travail effectuées dans le cadre d'un contrat d'apprentissage[41], d'un contrat d'insertion socioprofessionnelle (C.I.S.P.)[42] ou d'un contrat d'immersion professionnelle;

2° les prestations de travail effectuées dans le secteur public ou un établissement d'enseignement (communautaire ou subsidié) mais uniquement si le travailleur qui jouit de cette carrière mixte peut faire valoir au moins 20 années de travail salarié (dont au moins 5 années doivent immédiatement précéder la demande de prépension)[43];

---

37 26 ans pour les femmes (2008).

38 L'A.I.P. 2007-2008 parle de "pots d'années d'assimilation".

39 Les dérogations suivantes sont visées: secteur de la construction, travail de nuit, longues carrières, métiers lourds, régimes anciens (1986/1987), moins valides et victimes de problèmes physiques sérieux.

40 A.R. du 3 mai 2007, art. 4, §§ 2 et 3.

41 Sont visés les contrats conclus dans le cadre de formations des Classes moyennes, de l'apprentissage industriel ou de l'apprentissage dans le secteur du diamant ou de la pêche maritime.

42 Sont uniquement visés les C.I.S.P. reconnus par les Communautés ou Régions dans le cadre de l'enseignement secondaire à horaire réduit.

43 Il est en outre précisé que, pour le calcul de ces 20 années de travail salarié, toutes les assimilations ne valent pas (voir art. 4, §2, b), al. 3).

3° les périodes de service militaire ou de service en tant qu'objecteur de conscience.

Périodes d'inactivité

Pour le régime général (prépension à 60 ans et 30 (ou 26) ans de carrière)

Les trois « blocs de crédits d'assimilation » d'années d'inactivité dans lesquels le candidat à la prépension peut puiser sont[44]:

1° Pour maximum 5 années calendrier: des journées de chômage complet indemnisé, des périodes d'interruption de carrière qui ont donné droit à des allocations d'interruption (à l'exclusion des certaines périodes de crédit-temps[45]), des périodes d'interruption du travail sans allocation de chômage ni d'interruption[46], des périodes de travail à temps partiel sans allocations d'interruption;

2° Pour maximum 936 jours[47]: des journées de chômage complet indemnisé, des périodes d'interruption de carrière qui ont donné droit à des allocations d'interruption, des périodes d'interruption du travail sans allocations de chômage ni d'interruption[48], des périodes de travail à temps partiel non visées par le point 1°;

3° Pour un maximum de 624 jours[49]: des périodes de travail à temps partiel antérieures au 1er janvier 1985.

Pour les hypothèses de longues carrières, de métiers lourds et de « très » longues carrières

Les trois « blocs de crédits d'assimilation » d'années d'inactivité dans lesquels le candidat à la prépension peut puiser sont[50]:

1° Pour maximum 3 années calendrier: des journées de chômage complet, des périodes d'interruption de carrière qui ont donné droit à des allocations d'interruption (à l'exclusion de certaines périodes de crédit-temps[51]), des périodes d'interruption du travail sans allocation de chômage ni d'interruption[52], des périodes de travail à temps partiel sans allocations d'interruption;

2° Pour maximum 936 journées[53]: des journées de chômage complet indemnisé, des périodes d'interruption de carrière qui ont donné droit à des allocations d'interruption, des périodes d'interruption du travail sans allocations de chômage ni d'interruption[54], des périodes de travail à temps partiel non visées par le point (1);

3° Pour un maximum de 936 jours[55]: des périodes de travail à temps partiel antérieures au 1er janvier 1985.

Pour les hypothèses de C.C.T. anciennes (1986/1987)

Les trois « blocs de crédits d'assimilation » d'années d'inactivité dans lesquels le candidat à la prépension peut puiser sont[56]:

1° Pour maximum 3 années: des journées de chômage complet, des périodes d'interruption de carrière qui ont donné droit à des allocations d'interruption, des périodes d'interruption du travail sans allocation de chômage ni d'interruption dans le cadre de l'interruption de carrière pour élever un enfant de moins de 6 ans;

2° Pour maximum 3 années: des journées pendant lesquelles le travailleur a interrompu son travail salarié, sans avoir bénéficié d'allocations de chômage ni d'interruption, pour élever un deuxième enfant ou un enfant ultérieur de moins de 6 ans;

3° Pour un maximum de 10 années: des journées de chômage complet.

Pour les hypothèses de secteur de la construction ou travail de nuit

Les trois « blocs de crédits d'assimilation » d'années d'inactivité dans lesquels le candidat à la prépension peut puiser sont[57]:

1° Pour maximum 3 années: des périodes d'interruption de carrière qui ont donné droit à des allocations d'interruption, des périodes d'interruption du travail sans allocation de chômage ni d'interruption dans le cadre de l'interruption de carrière pour élever un enfant de moins de 6 ans;

2° Pour un maximum de 3 années: des journées pendant lesquelles le travailleur a interrompu son travail salarié, sans avoir bénéficié d'allocations de chômage ni d'interruption, pour élever un deuxième enfant ou un enfant ultérieur de moins de 6 ans;

3° Pour maximum 5 années: des journées de chômage complet.

---

44 A.R. du 3 mai 2007, art. 4, §4.

45 Ce sont les périodes de crédit-temps 1/5e et mi-temps des travailleurs de plus de 50 ans qui bénéficient d'allocations de crédit-temps qui ne peuvent être assimilées.

46 Pour autant qu'une activité indépendante ou dans le secteur public n'ait pas été exercée pendant cette période.

47 Soit l'équivalent de 3 années pour la législation en matière de chômage.

48 Voir note 46.

49 Soit l'équivalent de 2 années pour la législation en matière de chômage.

50 A.R. du 3 mai 2007, art. 4, §5.

51 Voire note 45.

52 Voir note 46.

53 Soit l'équivalent de 3 années pour la législation en matière de chômage.

54 Voir note 46.

55 Soit l'équivalent de 2 années pour la législation en matière de chômage.

56 A.R. du 3 mai 2007, art. 4, §6.

57 A.R. du 3 mai 2007, art. 4, §7.

L'arrêté royal ajoute que, pour chacune de ces hypothèses, les périodes de crédit-temps « temps plein » postérieures au 31 mai 2007 pendant lesquelles le travailleur bénéfice d'allocations d'interruption sont exclues du calcul, sauf lorsqu'elles sont motivées par la nécessité de prendre soin d'un enfant de moins de huit ans, de prodiguer des soins palliatifs à une personne, d'assister un membre du ménage ou de la famille gravement malade, de prodiguer des soins à un enfant handicapé résidant et soigné à domicile ou de suivre une formation répondant à des critères précis[58].

On remarquera, enfin, qu'aucun bloc de crédit d'assimilation n'est prévu pour l'hypothèse des travailleurs qui, ayant totalisé 40 ans de carrière, souhaiteraient accéder à la prépension à 56 ans (cette hypothèse devant encore être mise en œuvre par le biais d'une C.C.T. conclue au niveau du C.N.T. – voir ci-dessus). A priori donc, seules les années de prestations effectives pourront être prises en compte pour ces candidats à la prépension. Cette dérogation ne devrait dès lors être qu'exceptionnellement praticable puisque seuls les travailleurs ayant travaillé de façon effective et sans discontinuer depuis l'âge de 16 ans seront susceptibles d'en remplir les conditions d'accès.

4. Maintien du paiement de l'indemnité de prépension en cas de reprise du travail

La dernière nouveauté notoire de la réforme des prépensions que nous souhaitons aborder dans le cadre du présent article concerne l'obligation faite à l'employeur de maintenir le paiement de l'indemnité de prépension dans certaines hypothèses de reprise du travail par le prépensionné.

Cette nouvelle mesure marque une rupture par rapport à la philosophie de base du régime des prépensions puisqu'il devait, à l'origine, permettre de compléter les allocations de chômage versées aux travailleurs licenciés à un âge avancé. Cette rupture est justifiée par la volonté, largement exprimée dans le Pacte, d'encourager les prépensionnés qui ont quitté de manière précoce le marché de l'emploi à le regagner. Le gouvernement y a tout intérêt puisque les prépensionnés qui reprennent une activité professionnelle permettent bien entendu de générer de nouveaux revenus pour la sécurité sociale et, corrélativement, en allégent les charges en ne percevant plus d'allocations de chômage.

Au départ, le législateur envisageait d'user de sanctions et d'incitants (para)fiscaux pour forcer la main des protagonistes afin qu'ils conviennent, dans leurs conventions (collectives ou individuelles), du maintien du paiement de l'indemnité de prépension en cas de reprise du travail. C'est dans ce sens qu'étaient rédigés les projets d'arrêtés royaux modifiant la parafiscalité des indemnités de prépension[59] et les textes en modifiant le régime fiscal, que nous développerons dans un prochain article de cette revue.

Sans attendre d'y être formellement invités, voire contraints, par le législateur, les partenaires sociaux ont d'initiative instauré le principe du maintien du paiement de l'indemnité de prépension en cas de reprise du travail, en modifiant la C.C.T. n°17 conclue au niveau du C.N.T.

Ainsi, le 19 décembre 2006 était adoptée la C.C.T. n°17*tricies*, qui a notamment inséré un article 4*bis* dans la C.C.T. n°17 dont l'objet est de forcer l'employeur à poursuivre le paiement de l'indemnité de prépension au prépensionné qui a perdu le bénéfice des allocations de chômage en raison d'une reprise du travail en tant que salarié ou indépendant. Ces nouvelles dispositions s'appliquent à toute reprise du travail postérieure au 1er janvier 2007, même lorsque le prépensionné a commencé à bénéficier de la prépension avant cette date et même lorsque la C.C.T. sectorielle ou d'entreprise n'a pas prévu cette obligation de maintenir le paiement[60]. Ces nouvelles dispositions appellent divers commentaires.

a) Maintien du principe du droit aux allocations de chômage et difficultés pratiques

Le nouvel article 4*bis* de la C.C.T. n°17 a uniquement pour objectif que le prépensionné qui remplit les conditions d'accès à la prépension et qui, par la suite,

---

58 A.R. du 3 mai 2007, art. 4, §8. Cet article renvoie à l'art. 4, §3 de l'A.R. du 12 décembre 2001, lequel vient d'être introduit par l'A.R. du 8 juin 2007 (*M.B.*, 15 juin 2007). Ce dernier arrêté royal limite la possibilité de bénéficier d'allocations d'interruption pendant un crédit-temps temps plein à 12 mois. Cette période de 12 mois peut cependant encore être portée à 60 mois, sous certaines conditions, lorsque le crédit-temps est exercé pour l'une des raisons limitativement énumérées par l'arrêté royal (s'occuper d'un enfant de moins de 8 ans, soins palliatifs, assistance à un proche gravement malade, soins à un enfant handicapé ou formation).

59 Les projets d'arrêtés royaux réformant la parafiscalité des prépensions prévoyaient ainsi, notamment, un doublement des cotisations et retenues dues sur l'indemnité de prépension, lorsque la convention ne prévoyait pas (ou, dans un premier temps, excluait) la poursuite du paiement de l'indemnité de prépension en cas de reprise du travail et, inversement, une dispense de cotisations et de retenues pendant les périodes de reprise du travail lorsque la convention prévoyait la poursuite de ce paiement. Ces mesures devaient avoir pour effet de rendre quasiment automatiques les clauses prévoyant la poursuite du paiement en cas de reprise du travail. La loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) qui fixe le nouveau régime parafiscal des indemnités de prépension ne reprend pas ce raisonnement mais confie cependant au Roi le pouvoir de prévoir des doublements ou dispenses de cotisations dans certaines hypothèses. Il n'est donc pas à exclure qu'un arrêté royal détaillant la loi du 27 décembre 2006 en matière de parafiscalité des indemnités de prépension soit adopté et prévoie ce type de mesure.

60 Voir avis n°1574 du C.N.T., 21 nov. 2006, point II, 1°.

débute une activité salariée ou indépendante provoquant la perte du droit aux allocations de chômage, continue à percevoir les indemnités de prépension mensuelles dues par l'employeur qui lui a ouvert le droit à la prépension. Le paiement des indemnités de prépension en sus d'un revenu professionnel, en cas de reprise du travail, ne vaut donc que si le prépensionné a pu ou aurait pu faire valoir un droit à ces allocations de chômage s'il n'avait pas repris le travail. Dans la logique du système, il faudrait considérer que le prépensionné licencié qui, pour une raison ou une autre, est exclu du bénéfice des allocations de chômage dont il avait commencé à bénéficier et débute ensuite une activité professionnelle ne devrait pas pouvoir bénéficier de l'indemnité de prépension à charge de son précédent employeur puisqu'il a en réalité perdu le droit aux allocations de chômage[61] (pour une raison autre que la reprise du travail).

Autre est la situation dans laquelle le prépensionné n'accède jamais au bénéfice des allocations de chômage parce que, ayant été licencié avec effet immédiat et moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, il débute une nouvelle activité professionnelle avant l'échéance de la période couverte par l'indemnité de préavis. Dans ce cas, il ne percevra en réalité pas d'allocations de chômage mais bien, à partir de l'échéance du préavis, l'indemnité de prépension à charge de l'employeur qu'il vient de quitter[62]. L'indemnité de prépension complètera alors, dès le départ, un nouveau revenu professionnel, sans avoir préalablement complété une allocation de chômage. Il reste cependant requis de vérifier que le prépensionné aurait eu droit à ces allocations s'il n'avait pas repris le travail.

Une autre question peut se poser dans l'hypothèse de pertes successives d'emploi. En effet, la C.C.T. n°17 prévoit que lorsque le prépensionné reprend le travail, s'il est ultérieurement licencié par son « nouvel » employeur, seul le premier employeur demeure tenu de lui verser les indemnités de prépension qui compléteront les allocations de chômage[63]. Le prépensionné ne peut donc pas cumuler le bénéfice de deux prépensions, à charge d'employeurs successifs. Cette mesure devrait également favoriser le recrutement, par des employeurs, de prépensionnés puisqu'ils ne courront pas le risque de supporter le coût d'une prépension en cas de licenciement ultérieur de ces travailleurs. Qu'adviendra-t-il cependant dans l'hypothèse où le prépensionné perd son emploi auprès du nouvel employeur et n'est ensuite plus admissible aux allocations de chômage[64]? Le prépensionné qui, suite à la perte de son « nouvel » emploi, n'est plus admissible au bénéfice des allocations de chômage (ou en tout cas pas immédiatement) ne devrait en principe, de par cette circonstance, plus pouvoir prétendre au paiement de l'indemnité de prépension à charge de son « précédent » employeur. Cette conclusion est confirmée par le libellé de l'article 4*quater* de la C.C.T. n°17 qui prévoit qu'en cas de perte du nouvel emploi, le prépensionné doit fournir à son « précédent employeur » la « preuve de [son] droit aux allocations de chômage ». Il faut en conclure que le prépensionné qui reprend le travail en tant que travailleur salarié et qui peut, de la sorte, continuer à bénéficier des indemnités de prépension versées par son précédent employeur (en sus de sa « nouvelle » rémunération) court cependant, d'après nous, le risque de perdre ce droit aux indemnités de prépension si, par suite d'une rupture autre qu'un licenciement ordinaire auprès du « nouvel » employeur, il perd le droit aux allocations de chômage[65]. Les mêmes difficultés peuvent se présenter en cas d'exercice d'une activité indépendante à laquelle il est mis fin par la suite.

Notons, également, que le texte des articles 4*bis* et *quater* de la C.C.T. n°17 ne permet pas de préciser la mesure dans laquelle le prépensionné qui reprend un travail salarié et est ensuite licencié moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis peut continuer à percevoir l'indemnité de prépension à charge du « précédent » employeur pendant la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis[66]. En effet, à suivre la lettre des textes, un prépensionné ne perçoit l'indemnité de prépension qu'en complément des allocations de chômage ou en cas de

---

61 Ce point pourrait être discuté. En effet, l'article 4 de la C.C.T. n°17 subordonne clairement le droit à l'indemnité de prépension au fait que le prépensionné ait droit aux allocations de chômage. Telle était la philosophie initiale du système. Le nouvel article 4*bis* fait une entorse à cette règle en prévoyant que le paiement de l'indemnité de prépension est maintenu en cas de reprise du travail (sous-entendu, provoquant la perte du droit aux allocations de chômage). Bien que n'étant pas explicite à ce propos, lu dans l'esprit de la C.C.T. n°17 et de la chronologie de l'adoption de ses dispositions, l'article 4*bis* devrait être compris comme ne garantissant le maintien du paiement de l'indemnité de prépension en cas de reprise du travail que si, avant cette reprise, le prépensionné n'avait pas été exclu du bénéfice des allocations de chômage.

62 C.C.T. n°17, art. 4*bis*, §3.

63 C.C.T. n°17, art. 4*quater*, §1er.

64 Ce cas de figure, bien que rare, pourrait se présenter. Nous songeons notamment à l'hypothèse dans laquelle le prépensionné (redevenu travailleur actif) perd son nouvel emploi par suite de démission, licenciement pour motif grave ou rupture de commun accord et a exercé ce nouvel emploi pendant plus de trois années (voir *Doc. Parl*. Ch. Repr., Q/R 51-136, 25 septembre 2006, p. 26710).

65 Dans le même esprit, le C.N.T. a précisé que la reprise du travail par le prépensionné pourrait également lui porter préjudice, en cas de reprise du travail pendant plus de trois ans. En effet, dans ce cas, le montant de l'allocation de chômage dont il bénéficiera en cas de rupture de son contrat de travail sera alors recalculé en fonction du salaire perçu lors de sa dernière occupation, lequel sera souvent moins élevé qu'avant la reprise du travail. Le C.N.T. appelait donc le législateur à réviser la réglementation en matière du chômage pour pallier cet effet pervers. Voir à ce propos l'avis n°1574 du C.N.T., point II, 2°.

66 L'article 4*quater* de la C.C.T. n°17, ainsi que son commentaire, visent en effet le maintien de l'indemnité de prépension "*pendant toute la durée de [l']occupation dans les liens d'un contrat de travail* » et, en cas de rupture, précise que les prépensionnés « *fournissent […] à leur [précédent] employeur la preuve de leur droit aux allocations de chômage* ».

reprise du travail (comme salarié dans notre hypothèse). Or, durant la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis, le prépensionné ne percevra pas (encore) d'allocations de chômage et ne sera plus considéré comme ayant repris le travail puisque cette activité aura cessé. Nous pensons cependant que, bien que la formulation des textes soit maladroite à cet égard, la philosophie générale de cette mesure devrait permettre de conclure que le prépensionné doit conserver le bénéfice de l'indemnité de prépension durant les périodes de reprise du travail mais également durant les périodes d'inactivité couvertes par une indemnité compensatoire de préavis intimement liée à cette reprise du travail.

b) Notion de reprise du travail

Le prépensionné ayant (au moins virtuellement) droit aux allocations de chômage conserve le bénéfice des indemnités de prépension à charge de l'employeur lui ayant ouvert le droit à la prépension lorsqu'il reprend le travail:

- comme salarié auprès d'un employeur autre que l'employeur qui l'a licencié et n'appartenant pas à la même unité technique d'exploitation que cet employeur;
- comme indépendant à titre principal pour une personne autre que l'employeur qui l'a licencié ou un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que cet employeur.

Les premiers projets de textes en matière de parafiscalité des indemnités de prépension renvoyaient à la notion de reprise du travail auprès d'un employeur ne faisant pas partie du même *groupe* que le précédent employeur. Les partenaires sociaux ont décidé, eux, de se référer à la notion d'unité technique d'exploitation plutôt que de groupe. On sait que ces deux notions ne se recouvrent pas. Il est en effet possible qu'un même groupe soit composé de diverses unités techniques d'exploitation (et, inversement mais plus rarement, que des sociétés appartenant à des groupes différents forment une même unité technique d'exploitation). Dans ce cas, la reprise du travail au sein d'une autre société du groupe mais ne faisant pas partie de la même unité technique d'exploitation ne provoquerait pas la perte de l'indemnité de prépension (et, dans le second cas, la reprise du travail au sein d'une société n'appartenant pas au même groupe mais faisant partie de la même unité technique d'exploitation provoquerait la perte de l'indemnité de prépension).

Notons, enfin, que l'article 4*bis* de la C.C.T. n°17 précise que le prépensionné qui reprend le travail et remplit les conditions de poursuite du paiement de l'indemnité de prépension conservera cette indemnité même pendant les périodes de suspension de sa nouvelle activité professionnelle telles que, par exemple, les périodes de maladie[67] et de chômage temporaire, les périodes de vacances, les périodes de réduction des prestations de travail (crédit-temps et interruptions de carrière), etc[68].

c) Contours de l'indemnité dont le paiement doit être poursuivi

De façon surprenante, l'article 4*bis* précise que l'indemnité de prépension que le « précédent » employeur doit continuer à verser au prépensionné ayant repris le travail dans les conditions fixées par la C.C.T. est définie comme l'indemnité visée par la C.C.T. n°17 elle-même, ainsi que par une C.C.T. sectorielle ou d'entreprise prévoyant un avantage au moins équivalent à celui prévu par la C.C.T. n°17[69].

Le texte semble donc exclure, ou à tout le moins omettre, les indemnités de prépension convenues sur une base individuelle avec le prépensionné.

Or, l'on sait qu'il n'est pas rare que l'employeur convienne avec le prépensionné de majorer l'indemnité de prépension à laquelle il a droit en vertu de la C.C.T. n°17 ou d'une C.C.T. sectorielle ou d'entreprise d'un montant convenu entre les parties. A suivre le libellé de la C.C.T. n°17 en matière de poursuite du paiement de l'indemnité de prépension en cas de reprise du travail, l'employeur ne serait donc tenu qu'au maintien de la partie de l'indemnité de prépension découlant d'une C.C.T. (nationale, sectorielle ou d'entreprise) et non de l'accord individuel des parties, sauf si les parties sont précisément convenues, dans cet accord individuel, de maintenir le paiement de l'entièreté de l'indemnité de prépension en cas de reprise du travail.

Même si un accord des parties sur une absence de poursuite du paiement du complément « individuel » en cas de reprise du travail ne violerait pas la C.C.T. n°17, nous attirons l'attention du lecteur sur le fait qu'il pourra s'avérer prudent de néanmoins convenir que c'est l'ensemble de l'indemnité de prépension qui continuera à être versée en cas de reprise de travail (alors même que la C.C.T. n°17 n'y oblige pas) et ce, pour éviter de possibles conséquences néfastes au niveau du traitement (para)fiscal de cette indemnité[70].

---

67 Dans son avis n°1574 (point II, 2°), le C.N.T. attire d'ailleurs l'attention du législateur sur la nécessité d'adapter la réglementation en matière de maladie invalidité de façon à permettre le cumul, dans l'hypothèse ici visée, de l'indemnité de prépensoin et des indemnités d'incapacité de travail.

68 C.C.T. n°17, art. 4*bis*, §4 et commentaire de l'article, al. 4.

69 C.C.T. n°17, art. 4*bis*, §5.

70 Nous aborderons ce point dans l'article ultérieur qui sera consacré à la (para)fiscalité des indemnités de prépension. S'agissant des possibles conséquences néfastes en matière de sécurité sociale, elles ne sont pour l'instant que « virtuelles » et ne prendront (éventuellement) corps que si la loi du 27 décembre 2006 entre en vigueur et si l'A.R. (en projet) destiné à la détailler prévoit un régime parafiscal moins favorable en cas d'absence d'engagement de poursuivre le paiement de (toute) l'indemnité de prépension en cas de reprise du travail.

III. Conclusion: des prépensionnés moins nombreux mais mieux lotis?

Les nouvelles dispositions en matière d'accès à la prépension visent clairement à en restreindre le nombre de bénéficiaires.

Cet objectif est atteint au travers d'un relèvement de l'âge et du nombre d'années de carrière requis pour accéder à la prépension. Ainsi, schématiquement, si aujourd'hui un homme de 58 ans et bénéficiant de 25 ans de carrière pouvait espérer accéder à la prépension, il lui faudra, à partir du 1er janvier 2008, attendre d'avoir 60 ans et 30 ans de carrière.

Les règles générales en matière d'âge et d'ancienneté étant rendues plus strictes, il n'est pas étonnant que la réforme ait étendu le nombre de dérogations possibles, pour continuer à garantir un accès à la prépension à un âge plus précoce dans les situations dignes d'intérêt (longues carrières, métiers lourds, travailleurs moins valides ou souffrant de problèmes physiques sérieux, etc).

Il faut également souligner que les effets de l'élévation, parfois spectaculaire[71], de la condition de carrière se trouvent cependant quelque peu atténués par le jeu des règles d'assimilation des périodes d'inactivité à des périodes d'activité. Ces assimilations ont, en effet, été globalement élargies.

Enfin, on ne peut passer sous silence la nouveauté notoire de cet aspect de la réforme des prépensions: l'obligation faite à l'employeur de poursuivre le paiement de l'indemnité de prépension lorsque le prépensionné, qui bénéficie (ou aurait pu bénéficier) d'allocations de chômage, reprend le travail comme salarié ou indépendant à titre principal auprès d'une entité n'appartenant pas à l'unité technique d'exploitation de son « précédent » employeur. Cette nouveauté, qui doit encourager les prépensionnés à regagner le marché de l'emploi, marque une rupture par rapport à la philosophie initiale du système de prépension présenté comme offrant aux travailleurs licenciés à un âge avancé un complément aux allocations de chômage. Reste à voir si cette mesure, qui devrait également encourager les employeurs à engager des prépensionnés[72], atteindra le but escompté.

---

[71] Que l'on songe à l'hypothèse du travailleur de plus de 60 ans qui totalise tout juste 10 ans de carrière au sein d'un même secteur (au cours des 15 dernières années) et qui peut, aujourd'hui, accéder à la prépension. Ce même travailleur, à partir du 1er janvier 2008, devra totaliser 30 ans de carrière. Une augmentation de 200% de la condition de carrière est donc observée, dans cette hypothèse.

[72] Pour deux raisons: ils pourront se permettre d'offrir un revenu plus modéré au prépensionné qui continuera à bénéficier de l'indemnité de prépension et ils ne courront pas le risque de supporter le coût d'une prépension en cas de licenciement.