

Partie I. Commentaires

Les objectifs ambitieux de la stratégie européenne de l'emploi définis à Lisbonne et à Stockholm, étaient les suivants: en 2010, un taux d'emploi global de 70% pour la population en âge de travailler, plus de 60% pour les femmes et 50% pour les travailleurs plus âgés (de 55 à 64 ans).

• *Un contexte européen pour les travailleurs âgés*

La stratégie U.E. 2020 qui a succédé à la stratégie de Lisbonne ne dément pas – bien au contraire – ces objectifs chiffrés. Un objectif de 75% pour le taux d'emploi global des 20-64 ans a été fixé à l'horizon 2020. Même si nous tenons compte d'un rétrécissement du groupe-cible (20 à 64 ans au lieu de 15 à 64 ans), cet objectif est assez irréaliste. La difficulté vient surtout de la forte réduction de l'emploi en raison de la crise financière et des conséquences de la crise économique sur la consommation, ainsi que de l'absence d'efforts pour permettre aux travailleurs âgés de se maintenir au travail plus longtemps.

En parallèle, en Belgique, le rapport 2012 du Conseil supérieur de l'emploi contient une série d'informations de contexte fort importantes.

Le taux d'emploi des personnes âgées de 20 à 64 ans, qui constituent le groupe de référence dans le cadre de la stratégie U.E. 2020, s'est établi à 67,3% en 2011. Le taux d'emploi en 2018, derniers chiffres connus, s'élève à 69,7% ce qui le laisse en deçà de l'objectif de 73,2% fixé par la Belgique dans le cadre de la stratégie UE2020.

Le rapport de 2019 nous apprend par ailleurs que le taux de participation au marché du travail des 15-64 ans est faible en Belgique. Certains groupes de la population sont particulièrement concernés: les ressortissants hors Union européenne, les personnes âgées de 55 ans ou plus, les jeunes, les femmes et, de manière transversale, des personnes faiblement éduquées. Cependant, entre 2008 et 2018, le taux de participation a progressé sous l'impulsion de la participation plus importante des travailleurs âgés (et, dans une moindre mesure, des femmes). Ce taux de participation pour le groupe d'âge des 55 à 64 ans est passé de 36,1% en 2008 (27,1 en 2000) à 52,6% en 2018. Le taux d'emploi des personnes âgées de 55 ans et plus étant ainsi plus élevé de quelques points à l'objectif EU2020 fixé à 50%.

• *Rétrospective sur le régime de chômage avec complément d'entreprise*

Accroître la participation n'est pas chose aisée, parce qu'il faut agir sur des facteurs culturels et socio-psychologiques, notamment l'attitude des personnes plus âgées à l'égard de l'emploi, et parce qu'il faut modifier profondément les instruments politiques pour parvenir à faire évoluer les comportements des employeurs et des travailleurs. On pense ici à des efforts sur la qualité des emplois et des investissements en termes de formation des plus âgés parmi les travailleurs.

Les modifications législatives en matière de pension anticipée et les contrôles de disponibilité accrus, conjugués à la croissance structurelle de la participation des femmes, contribuent à maintenir cette tendance. Nous ne connaissons toutefois pas encore les répercussions de la crise corona sur cette tendance, crise qui a frappé notre économie et nos vies de plein fouet en 2020 et ce, de façon totalement imprévisible.

Un regard en arrière nous donne l'occasion de constater que la politique de l'emploi de ces dernières années (Pacte de solidarité entre les générations, accords de gouvernement, accords interprofessionnels, ...) a opéré une prise de conscience par rapport à ce problème de participation. Les départs en prépension (connue à présent sous le nom de régime de chômage avec complément d'entreprise – R.C.C.), lorsque la situation économique de l'entreprise nécessite une restructuration et des licenciements, sont désormais autorisés. En parallèle, les conditions de la prépension sont rendues plus compliquées. Il en va de même des possibilités d'accès aux emplois de fin de carrière qui ont été réduites à travers différents dispositifs alternatifs.

Fin 2011, le gouvernement a pris des mesures qui se sont inscrites dans l'objectif de conserver les travailleurs âgés plus longtemps au travail et de tenter ainsi d'élever le taux d'emploi dans notre pays. Les conditions d'âge et les conditions d'ancienneté permettant l'accès au régime de prépension ont ainsi été revues à la hausse. La dénomination "prépension" a symboliquement été transformée en "régime de chômage avec complément d'entreprise". Cette nouvelle appellation devait en effet être mieux à même de refléter la réalité, puisque le terme "prépension" causait la fallacieuse impression que ce système était une forme de pension, alors qu'elle est une forme de chômage.

Le rapport du conseil supérieur de l'emploi de 2013 a ensuite présenté une synthèse très pédagogique des efforts prônés par le gouvernement en 2012 (Rapport, page 40, point 2.3.1.2.).

Afin d'augmenter le taux d'emploi et alléger la charge budgétaire du vieillissement, diverses mesures ont été approuvées et introduites en vue de relever l'âge effectif du départ à la retraite pour le porter à un niveau plus proche de l'âge légal du départ à la retraite.

S'agissant des retraits anticipés par la voie d'allocations de chômage ou d'allocations d'interruption:

- *l'âge limite pour prétendre au régime de chômage avec complément d'entreprise est porté de 58 à 60 ans.*

L'ancienneté exigée est relevée à 40 ans. Cette modification s'opérera en plusieurs étapes, pour devenir intégralement applicable en 2015 (en 2024 pour les femmes). De plus, les cotisations de sécurité sociale des employeurs au niveau du complément d'entreprise augmenteront pour les tranches d'âge de départ les plus basses;

- *en ce qui concerne les régimes de chômage avec complément d'entreprise dans les entreprises en difficulté, l'âge minimum a été relevé de 50 à 52 ans en 2012, et il sera progressivement porté à 55 ans d'ici 2018. Pour ce qui est des régimes de chômage avec complément d'entreprise dans les entreprises en restructuration, l'âge minimum sera relevé de 50 à 55 ans en 2013, avec toutefois des exceptions;*
- *les années de régime de chômage avec complément d'entreprise avant l'âge de 60 ans ne seront plus entièrement prises en compte dans le calcul des droits en matière de pension, sauf dans le cadre de certains régimes de pension spécifiques;*
- *le départ anticipé à temps partiel (le droit de travailler à mi-temps ou à 80%) n'est désormais possible dans le secteur privé qu'après 25 années de passé professionnel. L'âge limite passe de 50 à 55 ans dans les secteurs tant privé que public, sauf pour certains métiers lourds [...].*

Le gouvernement issu des élections fédérales de mai 2014 s'est quant à lui engagé à réformer le volet des fins de carrière afin de porter progressivement la durée de carrière effective peu à peu à 45 ans et de retarder la sortie du marché du travail. Il poursuit, par ailleurs, les efforts du gouvernement précédent pour limiter le recours au régime de chômage avec complément d'entreprise (accord du gouvernement du 9 octobre 2014). L'objectif était de porter, à partir du 1^{er} janvier 2015, la condition d'âge pour tous les nouveaux R.C.C. (C.C.T. n° 17) de 60 à 62 ans, de relever l'âge d'accès au R.C.C. pour les entreprises reconnues en difficulté ou en restructuration à 60 ans en 2017, de prévoir l'accès au R.C.C. (carrière longue, métier lourd et secteur de la construction) à 58 ans au 1^{er} janvier 2015 et à 60 ans au 1^{er} janvier 2017.

Ces projets du gouvernement ont été soumis au Comité de gestion de l'O.N.Em. mais aucun accord n'a pu se dégager sur leur contenu. Le Groupe des Dix a donc ensuite pris le relais et un consensus est intervenu en son sein le 17 décembre 2014. Des amendements ont ainsi été apportés aux projets gouvernementaux. Ces amendements contenaient quelques assouplissements (notamment au niveau de la condition d'âge) au principe de durcissement de l'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise.

L'arrêté royal du 30 décembre 2014 (*M.B.*, 31 déc., 3^e éd) a pu dès lors voir le jour et modifier l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Le Conseil National du Travail a quant à lui reconduit ou adapté les instruments conventionnels indispensables à l'exécution de ces nouveaux textes législatifs.

Ce qui signifie qu'au 1^{er} janvier 2015, le régime de chômage avec complément d'entreprise a donc été profondément modifié.

Depuis lors, les conditions n'ont fait que se durcir afin de dissuader employeur et travailleur à recourir au système du régime de chômage avec complément d'entreprise.

Un rapport du Conseil supérieur de l'emploi de janvier 2020 "Plus d'actifs pour une économie prospère et inclusive" donne une série de pistes concrètes sur la base de 6 recommandations-cadres afin d'augmenter le taux d'activité des jeunes, celui des 55 ans et plus, celui des personnes étrangères et, dans une moindre mesure, celui des femmes. La recommandation cadre n° 2 veut «Poursuivre le relèvement du taux d'activité des 55 ans et plus, en intensifiant les efforts particulièrement pour les 60 ans et plus, en maintenant le cap des réformes déjà prises sur l'allongement des carrières». Ce qui montre que cette tendance va continuer à se dessiner.

Ce même rapport nous dit: «En 2000, l'ensemble de ces dispositifs avaient permis à près de 36 % des personnes âgées de 50 à 64 ans de se retirer du marché du travail. En 2017 cette proportion était retombée à 27 % du groupe d'âge. Il faut toutefois noter que 10,8 % interrompent leur activité professionnelle pour raison d'invalidité, un dispositif qui n'est pas à proprement parlé un régime de sortie anticipée, mais qui en est devenu le principal motif.»

C'est pourquoi le Conseil supérieur de l'emploi loue les efforts déjà réalisés, estimant qu'ils ont permis de sensiblement augmenter la durée effective de la carrière.

C'est dans ce cadre que le Conseil énonce les recommandations suivantes:

- il faut continuer à démanteler les voies de sortie anticipée du marché du travail. Le contexte a en effet totalement changé: la population active va se réduire, alors que l'espérance de vie continue de progresser. Seule la pension anticipée doit permettre aux salariés d'avoir une certaine flexibilité quant à leur âge de pension;
- l'incapacité primaire et l'invalidité sont des dispositifs pour assurer des revenus de remplacement aux personnes malades. Le *gatekeeping* doit être renforcé pour limiter un accès abusif. Il convient aussi d'avoir des mesures préventives afin d'éviter que les personnes ne tombent en maladie ou que les durées ne soient trop longues. Les dispositions de type "travail faisable" font partie de cette approche préventive. Le Conseil soutient aussi les reprises graduelles d'activité;
- la composante d'ancienneté dans les salaires fragilise la position des travailleurs et des demandeurs d'emploi plus âgés. Les partenaires sociaux doivent redéfinir le profil d'évolution des salaires au long de la carrière;
- le recrutement des personnes de 55 ans et plus est faible en Belgique par rapport aux pays de comparaison. Il s'agit d'une responsabilité partagée, à la fois des entreprises mais aussi des travailleurs eux-mêmes qui doivent veiller à leur employabilité. Toute discrimination notamment par rapport à l'âge doit être sanctionnée;
- augmenter la participation des 55 ans et plus à la formation continue doit être une priorité.

Les mesures de régime de chômage avec complément d'entreprise (R.C.C.) font l'objet du chapitre premier du présent annuaire.

• **Les autres régimes prévus pour les travailleurs âgés**

La prépension "Canada dry" (également appelée pseudo-prépension), offre la possibilité de licencier du personnel d'un certain âge dont la situation administrative ne permettrait pas le licenciement dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise (âge, passé professionnel, ...) ou auquel l'employeur souhaite accorder un accompagnement social.

Avec l'adoption du Pacte de solidarité entre les générations et ses arrêtés d'exécution, un sérieux coup de frein a été donné à l'utilisation des "Canada dry" et aux indemnités complémentaires notamment au crédit-temps. Cette tendance s'est confirmée via les lois adoptées depuis par le gouvernement.

Pour des raisons de clarté, un chapitre entier a été consacré aux retenues et aux cotisations de sécurité sociale (O.N.P. et O.N.Em.) dues sur les indemnités complémentaires en cas de régime de chômage avec complément d'entreprise ou de pseudo-prépension, en ce compris les schémas de perception.

La prépension à mi-temps n'a jamais eu beaucoup d'adeptes et ceci, depuis son instauration. Fallait-il y voir la difficulté que nécessite sa mise en œuvre ou le fait que les mesures de pause-carrière à mi-temps ou, actuellement, de crédit-temps à mi-temps remplissent exactement le même rôle et sont plus simples à instaurer? La prépension à mi-temps a été supprimée à dater de 2012.

Le crédit-temps a quant à lui été fondamentalement réformé à plusieurs reprises. La C.C.T. n° 77bis et la C.C.T. n° 103 ont coexisté quelques temps. Actuellement la C.C.T. n° 103 est destinée à s'appliquer à la plupart des situations. Il est à noter qu'un décalage existe entre le droit au crédit-temps de la C.C.T n° 103 et le droit aux allocations de crédit-temps, prévu dans l'arrêté royal du 12 décembre 2001 modifié par l'arrêté royal du 30 décembre 2014 (*M.B.*, 31 déc.). Le gouvernement ayant voulu retarder les fins de carrière, les allocations de crédit-temps ne sont plus versées qu'à partir de l'âge de 60 ans, alors que la C.C.T n° 103 ouvre un droit aux fins de carrière à partir de 55 ans.

Les mesures alternatives telles que le crédit-temps (section 1) ou la réduction des prestations de travail pour les travailleurs âgés de 60 ans ou plus, la prépension Canada dry (section 2) font l'objet du chapitre II. Un chapitre III est consacré aux cotisations de sécurité sociale et aux retenues sur les régimes de chômage avec complément d'entreprise et sur les indemnités complémentaires à certaines allocations de sécurité sociale.

CHAPITRE I^{ER}. LE RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (EX-PRÉPENSION)

10 Le régime de chômage avec complément d'entreprise (en abrégé R.C.C.) est un régime particulier applicable aux travailleurs âgés licenciés ayant droit à une indemnité complémentaire aux allocations de chômage qu'ils vont percevoir. Cette indemnité est désormais appelée complément d'entreprise.

Ce droit au complément d'entreprise trouve sa source dans une convention collective de travail.

Lorsque ces travailleurs satisfont aux conditions de la réglementation spécifique en matière de régime de chômage avec complément d'entreprise, ils se voient octroyer le statut de chômeur avec complément d'entreprise (ex-prépensionné) (en abrégé C.C.E.).

Il existe donc deux volets à ce régime: un volet conventionnel, consistant en l'existence d'une convention collective de travail valable conclue soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau de la commission paritaire à laquelle l'entreprise ressortit soit encore au niveau interprofessionnel (comme, par exemple, la C.C.T. n° 17) et déterminant les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise aux travailleurs concernés et un volet réglementaire déterminant les conditions auxquelles le travailleur doit répondre pour bénéficier du statut de chômeur avec complément d'entreprise.

Pour pouvoir bénéficier du statut de chômeur avec complément d'entreprise, le travailleur doit être licencié, entrer dans le champ d'application d'une convention collective de travail valablement conclue et réaliser certaines conditions d'âge, d'admissibilité et d'ancienneté.

SECTION 1^{RE}. LES ASPECTS CONVENTIONNELS DU RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (R.C.C.)

20 La Conférence nationale de l'emploi du 3 avril 1973, qui réunissait le Gouvernement, les partenaires sociaux et les milieux financiers, a recommandé l'instauration d'un régime temporaire attribuant aux travailleurs âgés une indemnité spéciale lorsque leur mise en non-activité était la conséquence de raisons économiques ou techniques.

Ce régime y était présenté essentiellement comme une mesure de lutte contre le chômage des jeunes; en effet, la situation était déjà considérée comme préoccupante à cette époque: sur les quelque 92 000 chômeurs complets enregistrés en moyenne par mois en 1973, environ 20 000, soit près de 21,6% étaient âgés de moins de 25 ans. Même si, rétrospectivement, le chômage et l'emploi des jeunes ne semblaient pas encore poser de problèmes majeurs, ils constituaient une préoccupation sensible de l'époque.

Le Conseil national du travail avait préparé un premier projet de convention collective en exécution des résolutions de la Conférence mais ce projet n'avait pu être adopté en raison de divergences entre les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées au Conseil. C'est à la fin de l'année 1974 que le projet a été remis à l'étude, à l'initiative du comité national d'expansion économique.

SOUS-SECTION 1^{re}, LA C.C.T. N° 17 ET SA MISE EN ŒUVRE

30 La convention collective n° 17 conclue au sein du Conseil national du travail le 19 décembre 1974 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975 institue un régime d'octroi d'une indemnité complémentaire à l'allocation de chômage en faveur de certains travailleurs âgés en cas de licenciement, régime communément appelé "prépension conventionnelle" parce que basé sur une convention collective de travail, même si ce terme n'apparaîtra dans les textes officiels que bien plus tard (en 1985)¹.

La convention collective n° 17 avait comme objectif principal de «prendre des mesures appropriées pour faire face à des situations de sous-emploi et en vue notamment de promouvoir le maintien au travail des travailleurs moins âgés» (art.1^{er}).

Un système d'indemnisation complémentaire en faveur des travailleurs âgés licenciés y est instauré.

L'objectif visé était de faciliter le licenciement de travailleurs âgés de 60 ans au moins grâce à l'octroi de cette indemnité, pour éviter de sacrifier l'emploi des plus jeunes normalement visés en premier lieu par les mesures de licenciement.

Pour avoir droit à l'indemnité complémentaire, il fallait aussi que le travailleur âgé licencié réponde à certaines des conditions d'octroi, à savoir:

- être licencié;
- avoir atteint l'âge minimum de 60 ans;
- avoir droit aux allocations de chômage.

Cette indemnité complémentaire était mise à charge de l'employeur ou de tout autre débiteur désigné conventionnellement, et son montant équivalait à la moitié de la différence entre la rémunération nette et l'allocation de chômage et ce, jusqu'à ce que ce travailleur atteigne l'âge de la pension (65 ans pour les hommes).

L'octroi de cette indemnité complémentaire aux allocations de chômage conférait au travailleur licencié un statut de chômeur spécial.

(1) D'autres régimes de prépension ont par ailleurs coexisté avec le régime de la prépension conventionnelle: le régime de la prépension légale, celui de la prépension spéciale et celui de la prépension de retraite. Actuellement, seul subsiste encore le régime de la prépension conventionnelle appelé régime de chômage avec complément d'entreprise depuis le 1^{er} janvier 2012.

L'arrêté royal du 19 février 1975 relatif au droit aux allocations de chômage des travailleurs âgés licenciés (*M.B.*, 21 mars) prévoyait en effet que le travailleur âgé licencié à qui s'appliquait la convention collective n° 17 ou une autre convention collective de travail conclue dans ce cadre, pouvait prétendre au paiement des allocations de chômage maintenues au taux de 60% pendant toute la durée du chômage couverte par l'indemnité complémentaire.

L'arrêté royal du 19 février 1975 n'introduisait cependant pas de limite d'âge, ni de définition du travailleur âgé. C'est ainsi que de nombreuses conventions collectives ont été conclues, principalement dans les entreprises, abaissant l'âge d'accès au régime pour les hommes en dessous de 60 ans et pour les femmes, en dessous de 55 ans.

Enfin, une enquête réalisée fin 1975 sur les difficultés d'application du régime avait révélé que la charge financière que constituait, pour les entreprises, l'obligation de notifier un préavis "convenable" aux employés, freinait la possibilité pour ces derniers de partir en prépension.

C'est pourquoi le Conseil national du travail adressa au ministre de l'Emploi et du Travail un avis de modification de l'arrêté royal du 19 février 1975 pour admettre des délais de préavis réduits en cas de prépension conventionnelle.

L'arrêté royal du 10 août 1978 introduisit un article 1^{er}*bis* dans l'arrêté du 19 février 1975, permettant de réduire la durée du préavis en respectant une procédure particulière.

Si la prépension avait été mal accueillie au départ (on comptait 4498 bénéficiaires fin 1975), elle n'allait pas tarder à devenir une revendication syndicale majeure. L'énorme succès de la convention collective n° 17 et des conventions collectives de travail sectorielles ou d'entreprises conclues en exécution de celle-ci avait porté à 60 000 le nombre de prépensionnés fin 1982. Depuis lors, le législateur a été amené à prendre une série de mesures restrictives successives pour des raisons d'ordre budgétaire¹.

§ 1^{er}. Les adaptations et modifications de la C.C.T. n° 17

- 40 Indépendamment de l'évolution réglementaire, la convention collective de base, la convention collective n° 17, a elle-même connu des adaptations: d'une part, les montants des plafonds de rémunération à prendre en considération pour le calcul des indemnités complémentaires, ainsi que les montants des indemnités complémentaires qui ont eux-mêmes été révisés presque chaque année, en fonction de l'évolution conventionnelle des salaires² et, d'autre part, des modifications ont été apportées à la convention collective n° 17 par des conventions ultérieures modificatives ou par des avis du Conseil national du travail concernant le contenu de celle-ci.

(1) Sur l'évolution de la réglementation et sa mise en œuvre de plus en plus stricte, voy. *infra* (sect. 2).

(2) Voy. les C.C.T. nos 17*bis* à 17/39 d'exécution de la C.C.T. n° 17.

I. La C.C.T. n° 17bis

- 50 La convention collective de travail n° 17bis du 29 janvier 1976 est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1976 et a introduit un article 8bis dans la convention n° 17, pour préciser que le paiement de l'indemnité complémentaire devait se faire mensuellement, sauf si les parties convenaient d'un délai de paiement plus court.

La première version de la convention ne prévoyait en effet rien au sujet de la périodicité du paiement de l'indemnité complémentaire.

II. La C.C.T. n° 17nonies

- 60 La convention collective de travail n° 17nonies du 7 juin 1983, en vigueur le 7 juin 1983, a inséré trois nouveaux alinéas à l'article 3, a, de la convention collective n° 17. Ce texte se lit comme suit:

Lorsque le contrat de travail est résilié par l'employeur moyennant un délai de préavis, le travailleur doit satisfaire à la condition d'âge au moment où le délai de préavis prend effectivement fin.

Il en est de même lorsque la fin effective du délai de préavis est différée par suite d'une suspension du contrat de travail, conformément aux dispositions de l'article 38, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Lorsque le contrat de travail est résilié par l'employeur sans respecter le délai de préavis, le travailleur doit satisfaire à la condition d'âge au moment où le contrat prend effectivement fin.

III. Les décisions du C.N.T. des 29 janvier 1976 et 7 juin 1983

- 70 Au cours de la séance du Conseil national du travail du 29 janvier 1976, il avait été convenu, entre les interlocuteurs sociaux, de compléter la convention collective n° 17 par de nouveaux commentaires dont l'un concernait l'appréciation de la condition d'âge du travailleur. Le commentaire de l'article 3 avait donc été complété par le texte suivant:

Lorsqu'un travailleur est licencié moyennant un délai de préavis, le licenciement est censé prendre cours au moment de l'expiration effective de ce délai.

Il en est de même lorsque l'expiration effective de ce délai est différée par suite d'une suspension de l'exécution du contrat de louage de travail, par exemple, pour cause d'incapacité de travail en raison de maladie...

Dans un cas d'espèce où un particulier avait été licencié avant son 60^e anniversaire et où l'employeur refusait de verser l'indemnité complémentaire, la Cour de cassation mit à néant un arrêt de la Cour d'appel de Gand (section Bruges), qui avait accordé

au travailleur le paiement de l'indemnité complémentaire en prenant en compte le commentaire repris ci-dessus.

Dans cet arrêt¹, la Cour de cassation, sur la base des conclusions de l'Avocat général H. LENAERTS, fit remarquer qu'un commentaire à une convention collective de travail rendue obligatoire ne pouvait lier les employeurs et travailleurs tenus par la convention que s'il était lui-même déposé dans les conditions de dépôt et de forme d'une convention ordinaire et, en l'espèce, rendu obligatoire. Le commentaire non repris dans le texte de la convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal ne peut en effet modifier la portée et la signification de la convention collective de travail déclarée obligatoire.

La Cour de cassation, qui s'était penchée sur le contenu du texte de la convention, avait en effet conclu que, contrairement à ce que le commentaire laissait croire, le moment auquel il fallait apprécier la condition d'âge n'était pas la date à laquelle le contrat prenait effectivement fin mais la date du licenciement, c'est-à-dire la date de la notification du congé.

Un second arrêt de la Cour de cassation confirma cette position².

C'est ainsi que les interlocuteurs sociaux ont été amenés à revoir le texte de la convention n° 17 et à y intégrer les dispositions concernant l'appréciation de la condition d'âge.

IV. La C.C.T. n° 17 duodevicies

80 La convention collective de travail n° 17 *duodevicies* du 26 juillet 1994, en vigueur le 1^{er} juillet 1994, a eu pour objet de modifier l'article 6 de la convention n° 17 en précisant qu'il ne fallait pas tenir compte de la cotisation spéciale pour la sécurité sociale dans le calcul de la rémunération nette de référence.

Il ne fallait pas en effet faire supporter par les intéressés deux fois la charge de cette cotisation.

V. La C.C.T. n° 17 vicies

90 La convention collective de travail n° 17 *vicies* du 17 décembre 1997, en vigueur le 17 décembre 1997, a complété l'article 4 de la convention collective de travail n° 17 par un nouvel alinéa précisant que le droit à l'indemnité complémentaire était dû, du premier jour du mois civil qui suit celui au cours duquel le travailleur ne bénéficie plus d'allocations de chômage du seul fait qu'il a atteint la limite d'âge prévue à l'article 64 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage

(1) Cass., 14 avr. 1980, *Arr. cass.*, 1979-1980, p. 998; *J.T.T.*, 1980, p. 289, concl. H. LENAERTS; *Pas.*, 1980, I, p. 993 et *R.W.*, 1980-1981, col. 112, concl. H. LENAERTS, note.

(2) Cass., 8 févr. 1982, *Arr. cass.*, 1981-1982, p. 733; *Chron. D.S.*, 1982, p. 165; *Pas.*, 1982, I, p. 711 et *R.D.S.*, 1982, p. 597.

(*M.B.*, 31 déc.), jusqu'au dernier jour du mois civil au cours duquel il atteint son 65^e anniversaire.

Il s'agissait de se mettre en conformité avec le droit européen dans le cadre de l'égalité entre les hommes et les femmes.

VI. La C.C.T. n° 17vicies quater

- 100 La convention collective de travail n° 17vicies quater du 19 décembre 2001 a adapté à l'euro les montants figurant encore en franc belge dans la convention collective de travail n° 17.

VII. La C.C.T. n° 17vicies sexies

- 110 La convention collective de travail n° 17vicies sexies du 7 octobre 2003 (A.R. du 23 déc. 2003, *M.B.*, 20 janv. 2004, éd. 3) a été adaptée pour permettre aux travailleurs frontaliers qui, par définition, ne résident pas en Belgique, de pouvoir bénéficier de l'indemnité complémentaire de prépension.

Le texte précise que les travailleurs qui ont leur résidence principale dans un État de l'Espace économique européen ont également droit à une indemnité complémentaire à charge de leur dernier employeur pour autant:

- 1) qu'ils ne puissent bénéficier ou continuer à bénéficier des allocations de chômage dans le cadre de la réglementation en matière de prépension conventionnelle en raison du seul fait qu'ils ne possèdent pas ou qu'ils ne possèdent plus leur résidence principale en Belgique;
- 2) qu'ils bénéficient des allocations de chômage en vertu de la législation de leur pays de résidence.

Dans le nouveau commentaire de l'article 4, les partenaires sociaux spécifient que le droit à l'indemnité complémentaire des frontaliers permet également aux travailleurs migrants qui ont été occupés en Belgique, de faire valoir leur droit à l'indemnité complémentaire, à la condition qu'ils bénéficient des allocations de chômage selon la législation de leur pays de résidence situé au sein de l'Espace économique européen.

VIII. La C.C.T. n° 17tricies

- 120 La C.C.T. n° 17tricies du 19 décembre 2006 (A.R. du 12 févr. 2007, *M.B.*, 26 févr.) a pour objectif de maintenir l'activité des travailleurs âgés et de promouvoir leur reprise du travail.

La C.C.T. n° 17tricies complète l'article 4 de la C.C.T. n° 17 et institue un droit à l'indemnité complémentaire en faveur des travailleurs licenciés dans le cadre d'un licenciement collectif auquel procède une entreprise reconnue comme étant

en restructuration ou en difficulté dans le cadre de la politique de gestion active des restructurations¹. L'indemnité complémentaire doit être accordée au travailleur licencié, prépensionnable au moment de l'annonce du licenciement collectif et qui est resté inscrit six mois dans une cellule pour l'emploi. Cette indemnité est à charge du dernier employeur et sera octroyée au plus tôt après la période couverte par l'indemnité de rupture. Cette indemnité doit en outre être accordée en application d'une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal ou, à son défaut, par une convention collective de travail ou un accord collectif approuvés par le ministre de l'Emploi.

La C.C.T. n° 17^{tricies} ajoute un article *4bis*, *4ter* et *4quater* à la C.C.T. n° 17.

L'article *4bis* institue le droit au maintien de l'indemnité complémentaire au profit du travailleur prépensionné, dans le cadre de la C.C.T. n° 17 ou en application d'une C.C.T. conclue au niveau du secteur et/ou de l'entreprise, qui reprend le travail en tant que salarié ou en tant qu'indépendant à titre principal. Cette reprise de travail ou l'activité exercée à titre d'indépendant doit avoir lieu chez un autre employeur que celui qui a licencié le travailleur prépensionné. L'activité ne peut de même être exercée chez un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que celui qui a licencié.

Ce droit à l'indemnité complémentaire est maintenu pendant toute la durée de la reprise de travail ou de l'exercice de l'activité d'indépendant. Il sera maintenu pendant les périodes de suspension du contrat de travail ou de l'activité exercée comme indépendant.

L'article *4ter* instaure le même droit au maintien de l'indemnité complémentaire de prépension au profit du travailleur licencié dans le cadre d'un licenciement collectif qui doit obligatoirement participer à une cellule pour l'emploi.

L'article *4quater* précise que les travailleurs visés aux articles *4bis* et *4ter* conservent le droit à l'indemnité complémentaire lorsqu'il sera mis fin à leur contrat de travail ou à l'exercice de l'activité indépendante à titre principal. Ils devront alors fournir la preuve de leur droit aux allocations de chômage. Ces travailleurs ne pourront cumuler plusieurs systèmes de prépension. Ils conservent le bénéfice de l'indemnité complémentaire accordée par le premier employeur qui les a licenciés.

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2007 excepté les dispositions relatives à la gestion active des restructurations qui sont entrées en vigueur le 1^{er} avril 2006.

(1) L. du 23 déc. 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations (*M.B.*, 30 déc., *Errat.*, *M.B.*, 31 janv. 2006) et A.R. du 9 mars 2006 relatif à la gestion active des restructurations (*M.B.*, 31 mars).

IX. La C.C.T. n° 17tricies sexies

130 L'accord du gouvernement du 9 octobre 2014, tel qu'amendé par les partenaires sociaux, s'est concrétisé dans l'arrêté royal du 30 décembre 2014 (*M.B.*, 31 déc., 3^e éd.) qui a modifié l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et a introduit de nombreuses dispositions transitoires.

Ainsi la condition d'âge prévue à l'article 2, § 1^{er} de l'arrêté royal du 3 mai 2007 précité a été portée à 62 ans. Il était donc nécessaire d'adapter la C.C.T. n° 17, de la mettre en concordance avec le texte de l'arrêté royal et d'y introduire les mesures transitoires prévues. La C.C.T. n° 17tricies sexies du 27 avril 2015 (rendue obligatoire par l'arrêté royal du 19 juin 2015, *M.B.*, 15 juill.) a modifié l'article 3 de la C.C.T. n° 17 qui stipule désormais que «le régime visé à l'article 1 bénéficie aux travailleurs âgés de 62 ans et plus, qui sont licenciés, sauf en cas de motif grave au sens de la législation sur le contrat de louage de travail».

Néanmoins un régime transitoire est mis en place permettant encore un départ en R.C.C. à 60 ans pour le travailleur:

1) licencié avant le 1^{er} janvier 2015, qui a atteint l'âge de 60 ans au plus tard le 31 décembre 2016 et à la fin du contrat de travail et qui justifie d'une carrière professionnelle de 40 ans (pour les hommes) et de 31 ans (pour les femmes) en 2015. L'exigence de carrière professionnelle pour les femmes augmente chaque d'année d'un an pour terminer à 40 ans en 2024.

L'âge de 60 ans peut être atteint après le 31 décembre 2016 si le délai de préavis déterminé en fonction de la loi ou d'une C.C.T. prend fin après le 31 décembre 2016;

2) licencié durant la durée de validité d'une C.C.T. conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise prévoyant un accès au R.C.C. à l'âge de minimum 60 ans. Cette C.C.T. devait être conclue et déposée avant le 1^{er} juillet 2015; elle devait entrer en vigueur au plus tard le 1^{er} janvier 2015. Le travailleur doit avoir 60 ans à la fin de son contrat de travail et durant la période de validité de la dite C.C.T. Il doit justifier à la fin de son contrat de travail d'une carrière professionnelle de 40 ans pour les hommes et de 31 ans pour les femmes en 2015, 32 ans en 2016 et 33 ans en 2017. Cette C.C.T. ne peut être conclue que pour une durée maximum de 3 ans.

La C.C.T. n° 17tricies sexies entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 2. Les régimes dérogatoires de prépension instaurés par conventions collectives conclues au sein du Conseil national du travail

I. Les C.C.T. nos 44 et 44ter

140 Au cours de la période 1989-1990 et 1991-1992, les conventions collectives de travail n° 44 du 21 mars 1989 et n° 44ter du 29 janvier 1991 ont permis l'abaissement de l'âge d'accès à la prépension à 58 ans.

Ces conventions collectives de travail ne dérogeaient à la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 qu'en ce qui concerne la condition d'âge.

Il s'agit de conventions collectives de travail supplétives, qui ne s'appliquent qu'à défaut de conventions collectives de travail de prépension prévoyant, dans les secteurs ou les entreprises, un âge de prépension inférieur à 60 ans.

Le champ d'application de ces deux conventions était réduit puisqu'elles n'étaient pas d'application aux entreprises occupant moins de dix travailleurs au cours de l'année 1990, ni aux entreprises liées par une convention de promotion de l'emploi.

Ce régime supplétif n'a plus été reconduit après le 31 décembre 1992.

II. La C.C.T. n° 61

150 La convention collective de travail n° 61 du 25 juillet 1995, conclue pour une durée déterminée d'un an (du 1^{er} janvier 1996 au 31 décembre 1996), avait pour objectif d'assurer un régime d'indemnisation complémentaire à certains travailleurs âgés licenciés moyennant une procédure particulière et des conditions d'octroi spéciales.

La convention s'appliquait aux employeurs et aux travailleurs auxquels la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (*M.B.*, 15 janv. 1969) était applicable mais qui ressortissaient à une branche d'activité qui ne relevait pas d'une commission paritaire instituée ou dont la commission paritaire instituée ne fonctionnait pas.

Elle s'inscrivait dans le cadre de la loi du 3 avril 1995 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi (*M.B.*, 22 avr.) et permettait aux employeurs de mettre en œuvre, par voie d'adhésion, un régime de prépension conventionnelle pour leurs travailleurs âgés de 55 ans au moins, à condition que ces derniers justifient, à la fin de leur contrat, d'une carrière professionnelle de trente-trois ans en tant que salariés.

L'usage de cette convention permettait aux employeurs de bénéficier des avantages prévus par la convention n° 60 du 20 décembre 1994 relative aux accords d'emploi (*M.B.*, 15 mars 1995).

Rappelons que la loi du 3 avril 1995 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi avait introduit une dérogation temporaire aux conditions d'âge et de passé professionnel requises en matière de prépension conventionnelle.