



Le régime de chômage avec complément d'entreprise

Mars 2020

Editeur responsable : Secrétariat social UCM, Jean-Benoît Le Boulengé, Chaussée de Marche 637, 5100 Wierde

Date de dernière mise à jour : 12/03/2020

La reproduction, même partielle, des textes n'est autorisée qu'après accord écrit de l'UCM et moyennant citation de la source. L'UCM veille à la fiabilité des informations publiées, lesquelles ne pourraient toutefois pas engager sa responsabilité.



SECRÉTARIAT SOCIAL UCM

Association sans but lucratif – Secrétariat social agréé d'employeurs n° 200 par AM du 04/07/1946
Siège social : Chaussée de Marche 637, 5100 Wierde, TVA BE 0407.571.234

Table des matières

En bref	3
1. Le chômage avec complément d'entreprise	4
1.1. Le principe -----	4
1.2. Le licenciement du travailleur -----	4
1.3. L'allocation de chômage -----	4
1.4. L'âge et la carrière -----	5
1.5. Le complément d'entreprise -----	6
1.6. Le remplacement du travailleur -----	8
2. La reprise de travail	9
2.1. La continuité du payement du complément -----	9
2.2. Les cotisations sociales -----	9
2.3. La fiscalité -----	9
3. Les annexes	11
3.1. Le tableau récapitulatif des conditions d'accès au RCC -----	11
3.2. Les cotisations patronales sur le complément d'entreprise à partir du 01/04/2012 -----	13

En bref



■ Le régime de chômage avec complément d'entreprise en quelques mots ■

Le terme de régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) remplace, depuis le 01/01/2012, le terme de prépension. Ce régime accorde au travailleur âgé licencié une indemnité à charge de son dernier employeur en complément à l'allocation de chômage qu'il percevait.

Cette indemnité, appelée complément d'entreprise, est due lorsque les conditions suivantes sont réunies : un licenciement par l'employeur, le droit aux allocations de chômage, un âge du travailleur élevé, un certain nombre d'année de carrière comme travailleur salarié.

■ Les conditions d'âge et de carrière ■

Depuis le 01/01/2019, les conditions légales d'accès au RCC ont été renforcées. La condition d'âge est fixée à 62 ans et la condition de carrière comme travailleur salarié est fixée à 40 ans pour les hommes et à 35 ans pour les femmes.

Différents régimes dérogatoires sont prévus.

■ Les cotisations sociales et le régime fiscal ■

Le complément d'entreprise est un montant brut, assujéti à **une cotisation patronale de sécurité sociale**. Cette cotisation équivaut à un pourcentage qui varie en fonction du secteur d'activité de l'employeur et de l'âge du candidat chômeur avec complément d'entreprise. Le complément d'entreprise est également assujéti à une **cotisation personnelle de sécurité sociale**. Cette retenue équivaut à 6,5 % de la somme du complément d'entreprise et de l'allocation de chômage.

Ce complément et l'indemnité de chômage sont également soumis au **précompte professionnel**.

■ La reprise de travail ■

Durant le RCC, le chômeur avec complément d'entreprise peut reprendre le travail. Dans ce cas, il **continue** de percevoir son **complément d'entreprise** en plus de son salaire.

1. Le chômage avec complément d'entreprise

■ 1.1. Le principe ■

Le chômage avec complément d'entreprise (RCC), anciennement appelé prépension, est un régime particulier qui vise les travailleurs âgés qui sont licenciés. Ce régime leur octroie un complément à charge de leur employeur, appelé complément d'entreprise, en plus de l'allocation de chômage qu'ils vont percevoir.

Les **conditions d'accès** au RCC fixées dans la réglementation sont les suivantes :

- un licenciement par l'employeur
- le droit aux allocations de chômage
- un certain âge
- un certain nombre d'années de carrière.

Le **complément d'entreprise** est un montant brut perçu par le chômeur avec complément d'entreprise. Ce montant est fixé conventionnellement par les parties (cf. point 1.5.). Il est assujéti à des cotisations de sécurité sociale spéciales et soumis au précompte professionnel (cf. point 1.5.2. et 1.5.3.).

Depuis le 01/01/2015, si un travailleur de moins de 62 ans est licencié dans le cadre du RCC, l'employeur a l'obligation de le remplacer par un chômeur complet indemnisé pendant 36 mois au minimum.

■ 1.2. Le licenciement du travailleur ■

1.2.1. Le principe

Le travailleur doit être licencié (rupture à l'initiative de l'employeur) pour avoir accès au RCC.

La fin d'un contrat à durée déterminée, la rupture du contrat pour motif grave, la démission, la rupture du contrat de commun accord et la rupture du contrat pour force majeure n'ouvrent aucun droit au RCC.

Le licenciement doit faire l'objet d'une procédure particulière.

1.2.2. La procédure de licenciement

Pour déterminer si les travailleurs qui répondent aux critères du RCC peuvent être licenciés par préférence, l'employeur doit se **concerter avec les représentants du personnel** : Conseil d'entreprise, délégation syndicale, représentants des organisations représentatives des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs de l'entreprise eux-mêmes.

L'employeur **invite** ensuite le **travailleur concerné**, par lettre recommandée, à un **entretien** pendant les heures de travail. A cette occasion, le travailleur a la possibilité de faire connaître ses objections au licenciement. Il peut être accompagné de son délégué syndical.

L'employeur peut ensuite procéder à la **notification du préavis** au plus tôt le 2^{ème} jour de travail qui suit l'entretien individuel.

Le non-respect de la procédure peut être sanctionné par une amende administrative de 60 € à 600 € à multiplier par le nombre de travailleurs concernés par infraction avec un maximum de 100.

De plus, le travailleur licencié peut réclamer des dommages et intérêts à son employeur.

1.2.3. L'outplacement

Dans le cadre du **régime général** (délai de préavis de minimum 30 semaines), l'offre d'outplacement est obligatoire.

Dans le cadre du **régime spécifique** (45 ans et plus, 1 an d'ancienneté minimum et délai de préavis inférieur à 30 semaines), les chômeurs avec complément d'entreprise ne sont pas visés par l'outplacement. L'employeur ne doit pas faire d'offre d'outplacement d'initiative et le travailleur ne doit pas accepter une offre éventuelle. Le travailleur peut toutefois demander à l'employeur de lui faire une offre d'outplacement.

Pour les travailleurs avec RCC dans le cadre d'une entreprise en restructuration/difficulté qui n'ont pas 58 ans ou plus ou qui ne prouvent pas une carrière de 38 ans, les obligations liées à l'outplacement subsistent.

— Notre conseil —

Pour plus de renseignements sur l'outplacement et les sanctions en cas de non-respect de cette obligation, consultez l' « Info sociale – La rupture du contrat de travail » disponible auprès de votre gestionnaire.

■ 1.3. L'allocation de chômage ■

Pour pouvoir accéder au RCC, le travailleur doit avoir droit aux allocations de chômage.

La condition d'admissibilité aux allocations de chômage est d'avoir travaillé au moins 624 jours au cours des 3 dernières années.

■ 1.4. L'âge et la carrière ■

1.4.1. Le principe

La convention collective de travail n° 17 (CCT n° 17) conclue au sein du Conseil national du travail, donne accès au RCC aux travailleurs qui ont **62 ans accompli** et qui justifient d'une carrière de **40 ans pour les hommes et 35 ans pour les femmes (2019)**.

La condition de carrière est progressivement renforcée pour arriver en 2024, à ce que tant les femmes que les hommes justifient d'un passé professionnel de 40 années.

Il est possible de bénéficier du système de cliquet (cf. 1.4.3).

Notre conseil

Pour un résumé des conditions générales et des exceptions consultez l'annexe 3.1.

1.4.2. Les exceptions

Il existe des conditions d'âge et de carrière dérogatoires au principe de la CCT n° 17.

a) Le régime 60 ans et 40 ans de carrière (33 ans de carrière pour les femmes)

Une CCT sectorielle ou d'entreprise peut abaisser l'âge de 62 ans à 60 ans. A cette fin, la CCT doit être signée et déposée avant le 01/07/2015, entrée en vigueur au plus tard le 01/01/2015 et conclure pour une durée déterminée de maximum 3 ans (jusqu'au 31/12/2017).

Depuis le **01/01/2018**, il n'est plus possible de profiter de ce régime, sauf utilisation du mécanisme du cliquet (cf. 1.4.3).

Notre conseil

Pour connaître les conditions prévues par votre secteur, consultez nos fiches sectorielles.

b) Le régime 58 ans – longue carrière

Jusqu'au 31/12/2014, une CCT sectorielle ou d'entreprise pouvait prévoir l'accès au RCC à partir de 58 ans avec 38 ans de carrière.

Depuis le **01/01/2015**, il n'est plus possible de profiter de ce régime, sauf utilisation du mécanisme du cliquet (cf.1.4.3.)

c) Régime 59 ans – longue carrière

Cette exception s'applique à tous les secteurs. Les travailleurs âgés de 60 ans qui justifient de 40 ans de carrière ont accès au RCC.

Moyennant une CCT sectorielle, la condition d'âge peut être maintenue à 59 ans. A partir du 01/07/2021, la condition d'âge passera à 60 ans.

d) La prolongation des CCT existantes

Les anciennes CCT sectorielles ou d'entreprises prévoyant un départ en RCC à l'âge de 57 ans avec 38 ans de carrière ont pris fin au **01/01/2015**.

e) Le secteur de la construction et le travail de nuit

Une CCT sectorielle peut prévoir l'accès au RCC à partir de 59 ans ou plus avec 33 ans de carrière si les travailleurs étaient occupés

- soit par un employeur relevant du **secteur de la construction** (CP n° 124) et s'ils disposaient d'une attestation du médecin du travail confirmant leur **incapacité** de poursuivre leur activité professionnelle
- soit au moins 20 ans dans le régime de **travail de nuit**, c.-à-d. habituellement entre 20h00 et 6h00 ; les prestations situées exclusivement entre 6h00 et 24h00 ou les prestations qui débutent habituellement à partir de 5h00 ne sont pas considérées comme du travail de nuit.

A partir du 01/07/2021, la condition d'âge passera à 60 ans.

f) Le travail de nuit et les métiers lourds dans les secteurs inactifs

Il s'agit d'un **régime subsidiaire** s'appliquant aux travailleurs âgés de 59 ans avec 33 ans de carrière occupés dans un régime de travail de nuit ou un métier lourd, qui sont licenciés et qui ne peuvent pas prétendre au RCC en vertu d'une CCT sectorielle, soit parce que le secteur auquel appartient leur entreprise relève d'une commission paritaire qui n'est pas instituée, soit parce que la commission paritaire dont relève l'entreprise ne fonctionne pas.

A partir du 01/07/2021, la condition d'âge passera à 60 ans.

Il appartient aux employeurs concernés de le mettre en œuvre par un acte d'adhésion.

Notre conseil

Pour connaître les conditions de mise en œuvre de l'acte d'adhésion, contactez votre gestionnaire.

g) Les métiers lourds – Ancien régime sectoriel

De par leur pénibilité, les « métiers lourds » effectués en fin de carrière ouvrent, si une CCT sectorielle le prévoit, l'accès au RCC dès 59 ans moyennant une carrière de **35 années** comme salarié dont 5 années de métiers lourds au cours des 10 dernières années ou 7 ans au cours des 15 dernières années.

A partir du 01/07/2021, la condition d'âge passera à 60 ans.

h) Les métiers lourds – Nouveau régime sectoriel

De par leur pénibilité, les « métiers lourds » effectués en fin de carrière ouvrent, si une CCT sectorielle le

prévoit, l'accès au RCC dès 59 ans moyennant une carrière de **33 années** comme salarié dont 5 années de métiers lourds au cours des 10 dernières années ou 7 ans au cours des 15 dernières années.

A partir du 01/07/2021, la condition d'âge passera à 60 ans.

Notre conseil

Pour plus de renseignements sur la notion de « métiers lourds », contactez votre gestionnaire.

i) Les problèmes physiques graves

Cette dérogation s'applique à tous les secteurs.

Les travailleurs dont l'état de santé ne leur permet plus d'effectuer leur travail ont accès au RCC dès 58 ans s'ils justifient d'un passé professionnel salarié d'au moins 35 ans.

Dans ce RCC, on retrouve 3 types de travailleurs :

- les travailleurs moins valides
- les travailleurs ayant des problèmes physiques graves
- les travailleurs assimilés à des travailleurs ayant des problèmes physiques graves.

Notre conseil

Pour plus de renseignements sur la notion de « problèmes physiques graves » dans le cadre de ce RCC, contactez votre gestionnaire.

j) Les entreprises reconnues en difficulté ou en restructuration

Dans les entreprises reconnues en difficulté, la limite d'âge pour mettre un travailleur en RCC peut être portée, à certaines conditions, à 58 ans en 2019 ; 59 ans en 2020 et 60 ans à partir de 2021.

Pour avoir droit au RCC, le travailleur doit avoir été occupé 20 ans comme travailleur salarié ou 10 ans sur les 15 dernières années dans le secteur.

1.4.3. Le moment du respect des conditions

Pour connaître le **RCC applicable**, l'employeur doit se référer aux CCT en vigueur dans le secteur.

Les conditions d'âge et de carrière déterminées par la CCT doivent être remplies au plus tard à la fin du contrat de travail.

Par "fin du contrat de travail", on entend la fin effective du contrat de travail après la prestation du préavis ou la date à laquelle le contrat de travail a effectivement été rompu en cas de paiement d'une indemnité de rupture.

La condition d'âge doit également être remplie pendant la période de validité de la CCT.

La période de préavis peut prendre fin en dehors de la période d'application de la CCT à condition que le travailleur ait atteint l'âge requis au cours de la période d'application de celle-ci. La seule exception concerne les entreprises reconnues en difficulté ou en restructuration où la fin du délai de préavis doit se situer pendant la durée de validité de la CCT.

Le **système de cliquet** apporte une nuance à ce principe. Ce système vise le travailleur qui, à un moment donné de sa carrière, satisfait aux conditions d'âge et de carrière en vigueur dans le cadre du régime général du RCC ou dans le cadre du régime RCC à 60 ans ou dans le cadre de l'ancien régime RCC à 58 ans et 38 ans de carrière. Ce travailleur peut « cliquer » ce droit au RCC et le faire valoir ultérieurement lorsqu'il sera licencié même si au moment de son licenciement, il ne remplit pas les conditions alors en vigueur. Il sera alors tenu compte des conditions « cliquées ».

1.4.4. Le calcul de la carrière

Comme l'assimilation d'éventuelles périodes d'inactivité est complexe, l'Onem propose de procéder lui-même au **calcul préalable** de la carrière professionnelle au plus tôt dans le courant du 6^{ème} mois qui précède le mois au cours duquel le licenciement sera notifié.

Notre conseil

Pour connaître le nombre d'années de carrière de votre candidat chômeur avec complément d'entreprise, demandez-lui de contacter l'Onem par l'intermédiaire de son syndicat ou de la CAPAC.

■ 1.5. Le complément d'entreprise ■

1.5.1. Le droit au complément d'entreprise

Dès lors que le travailleur licencié est admissible aux allocations de chômage et qu'il remplit les conditions d'âge et de carrière, l'employeur est redevable d'un complément d'entreprise.

Lorsque le futur chômeur avec complément d'entreprise fait usage du système de cliquet (cf. point 1.4.3.), l'employeur doit, préalablement, lui demander **par écrit** l'attestation de l'Onem qui confirme que le travailleur peut bénéficier du système de cliquet.

Le travailleur a 1 mois à compter de la réception de l'attestation de l'Onem pour la communiquer à son employeur.

Si le travailleur ne communique pas son attestation dans le délai imparti, il ne pourra pas invoquer le bénéfice du système de cliquet vis-à-vis de son employeur.

Notre conseil

Pour obtenir l'attestation de l'Onem, votre travailleur, candidat chômeur avec complément d'entreprise, doit envoyer à l'Onem par l'intermédiaire de son syndicat ou de la Capac, le formulaire C17-passé professionnel-CCT17-LC.

Le complément d'entreprise est **calculé et versé** :

- soit par l'employeur
- soit par un Fonds de sécurité d'existence institué auprès de la commission paritaire compétente
- soit par les 2
- soit, le cas échéant, par le fonds de fermeture des entreprises (FFE).

1.5.2. Le montant du complément

Il est possible de fixer **librement** le montant du complément d'entreprise pour autant que le montant minimum fixé par la CCT n° 17 ou une CCT sectorielle soit respecté.

Le montant **minimum** de ce complément doit être égal à la moitié de la différence entre le salaire net de référence et l'allocation de chômage.

Le **salaire net de référence** correspond à la rémunération brute du dernier mois avant le licenciement, plafonnée à 4.166,55 € (montant au 01/03/2020) dont on déduit les cotisations ONSS de 13,07 % et le précompte professionnel.

1.5.3. La cotisation patronale spéciale

Le complément d'entreprise est assujéti à une cotisation patronale spéciale de sécurité sociale.

Elle consiste en un **pourcentage** calculé sur le montant brut du complément d'entreprise. Le taux de ce pourcentage varie selon le secteur de l'employeur (marchand ou non marchand), l'âge du chômeur avec complément d'entreprise, la date de notification du préavis et la date de prise de cours du RCC (cf. annexe 3.2.)

Pour le secteur marchand, le taux de cotisation est établi de manière définitive en fonction de l'âge de la personne au moment de la prise de cours de son RCC.

La cotisation patronale est **payée par le débiteur principal** c.-à-d. celui qui paie le complément d'entreprise le plus élevé. Il s'agit le plus souvent de l'employeur.

Cependant, les secteurs d'activité ont la possibilité de déroger à cette règle par une CCT conclue au sein de leur commission paritaire.

Notre conseil

Pour une évaluation du coût d'un RCC, contactez votre gestionnaire.

1.5.4. La cotisation personnelle du travailleur

Le montant total payé dans le cadre du RCC (allocation de chômage et complément d'entreprise) est assujéti à une cotisation de sécurité sociale de 6,5 %.

Cette retenue est à effectuer et à verser à l'ONSS par le débiteur principal sans qu'aucune dérogation ne soit possible.

Elle ne peut avoir pour effet de ramener le montant total payé dans le cadre du RCC en-dessous de **1.768,57 €** si le chômeur avec complément d'entreprise a une **charge de famille** et de **1.468,29 €** s'il est **isolé ou cohabitant** (montants indexés au 01/03/2020).

1.5.5. La fiscalité

Le complément d'entreprise est imposable. Le précompte professionnel sur celui-ci est calculé différemment selon que ce dernier est légal ou extra-légal.

a) Le complément d'entreprise légal

Le complément d'entreprise est qualifié de légal lorsqu'il est octroyé sur base de la CCT n° 17 ou d'une CCT sectorielle ou d'entreprise.

Le **précompte professionnel** est calculé par le débiteur principal sur le montant total payé dans le cadre du RCC après déduction du montant de la retenue de 6,5 %.

Le précompte professionnel est calculé sur base des règles et barèmes applicables aux pensions.

La retenue à titre de précompte professionnel ne peut pas avoir pour effet de réduire le net total payé dans le cadre du RCC **en deçà de 1.388,40 €** (montant au 01/03/2020). Le cas échéant, le montant total payé dans le cadre du RCC sera exonéré partiellement ou totalement pour le précompte professionnel.

b) Le complément d'entreprise extra-légal

Le complément d'entreprise est qualifié d'extra-légal lorsqu'il est octroyé en sus du complément d'entreprise légal.

Tel est le cas lorsque l'employeur décide d'octroyer **individuellement** à un travailleur un complément d'entreprise d'un montant supérieur à ce qui est prévu dans la CCT n° 17, une CCT sectorielle ou une CCT d'entreprise.

Le taux de précompte professionnel applicable sur un tel complément d'entreprise est de **10,09 % ou 26,75 %**, selon que la CCT qui l'octroie est conforme ou pas (cf. point 2.2.2).

■ 1.6. Le remplacement du travailleur ■

L'employeur qui licencie un travailleur de moins de 62 ans dans le cadre du RCC **doit le remplacer** par un chômeur complet indemnisé ou assimilé pendant 3 ans au moins, sauf dispense (pour les entreprises en difficulté ou en restructuration, ou sur décision du Ministre de l'Emploi ou du directeur du bureau de chômage compétent).

Le remplacement doit survenir dans une **période** allant du 1^{er} jour du 4^{ème} mois qui précède le mois au cours duquel le RCC prend cours jusqu'au 1^{er} jour du 3^{ème} mois qui suit le mois au cours duquel le RCC a pris cours.

Ex. : Si le RCC prend cours le 1^{er} septembre, l'entrée en service du remplaçant devra se faire au plus tôt le 1^{er} mai et au plus tard le 1^{er} décembre.

Le remplaçant ne peut pas avoir été au service de l'entreprise, sauf exceptions, au cours des 6 mois qui précèdent son engagement.

L'employeur doit fournir la preuve à l'Onem, par le biais du **formulaire** C63-RCC que le remplaçant est valable.

Si le remplaçant quitte l'entreprise, l'employeur doit engager un nouveau remplaçant dans un délai de 30 jours calendrier.

En cas de non-respect de cette obligation, l'employeur encourt une amende pénale ainsi qu'une indemnité forfaitaire de 15,82 € par jour de non-remplacement et par chômeur avec complément d'entreprise.

Notre conseil

L'obligation de remplacement ne concerne pas les travailleurs licenciés dans le cadre du régime général (CCT n°17). Il ne concerne que les autres régimes dérogatoires.

2. La reprise de travail

■ 2.1. La continuité du paiement du complément d'entreprise ■

2.1.1. Le principe

Le chômeur avec complément d'entreprise peut reprendre une activité professionnelle.

Dans ce cas, il **continue à percevoir le complément d'entreprise** à charge de son ancien employeur **durant toute la durée de la reprise** du travail.

Il peut ainsi **cumuler** le complément d'entreprise et son nouveau salaire.

Il ne peut toutefois pas cumuler le bénéfice de plusieurs RCC. S'il est licencié par son nouvel employeur, il conservera le bénéfice du complément d'entreprise accordée par le premier employeur.

Le chômeur avec complément d'entreprise a l'**obligation d'avertir** son ancien employeur et l'Onem via son syndicat ou la Capac, tant de **la reprise** du travail que de **la cessation** de cette reprise.

2.1.2. La convention conforme

Le principe du **maintien du versement** du complément d'entreprise doit être **explicitement mentionné** dans la convention de RCC. La convention est alors réputée conforme.

Deux cas de figure peuvent se présenter :

- le RCC est octroyé sur la base de la CCT n° 17 ou d'une CCT sectorielle ou d'entreprise : le principe est censé être automatiquement intégré dans la convention
- le RCC est octroyé sur la base d'un accord individuel : le principe de la continuité du paiement du complément d'entreprise doit être explicitement repris dans la convention de RCC.

Si une convention individuelle de RCC ne comprend pas cette clause de continuité de paiement, elle est alors réputée non-conforme. Cette non-conformité sera sanctionnée, lors du calcul de précompte professionnel, par une imposition plus importante.

■ 2.2. Les cotisations sociales ■

Le sort de la cotisation patronale et de la retenue diffèrent selon la reprise de travail.

Si la reprise de travail n'est effectuée **ni directement ni indirectement** soit **auprès de l'employeur qui a licencié** le travailleur pour RCC soit auprès d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation, comme salarié ou indépendant, la cotisation patronale et la retenue de 6,5 % ne sont **plus dues** pour la durée de la reprise.

Si la reprise de travail est effectuée **directement ou indirectement** soit **auprès de l'employeur qui a licencié** le travailleur pour RCC soit auprès d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation, comme salarié ou indépendant, le complément d'entreprise est considéré comme de la **rémunération ordinaire**. Il est donc soumis aux cotisations sociales ordinaires.

■ 2.3. La fiscalité ■

Depuis le 01/01/2016, si la reprise de travail n'est effectuée **ni directement ni indirectement** soit **auprès de l'employeur qui a licencié** le travailleur pour RCC soit auprès d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation, comme salarié ou indépendant, le complément d'entreprise est **exonéré fiscalement**.

Si la reprise de travail est effectuée **directement ou indirectement** soit **auprès de l'employeur qui a licencié** le travailleur pour RCC soit auprès d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation, comme salarié ou indépendant, le complément d'entreprise est considéré comme de la **rémunération ordinaire**. Il sera donc soumis au précompte ordinaire.



L'info sociale, sous tous les angles !

Consultez nos infos sociales, mises à jour régulièrement, sur

www.infosociale.be

3. Les annexes

■ 3.1. Le tableau récapitulatif des conditions d'accès au RCC au 01/01/2019■

Régime	Fin effective du contrat de travail	Âge	Carrière		Mécanisme du cliquet
			Homme	Femme	
Régime général (CCT n°17) Régime national	2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2023 2024	60 ans 62 ans 	35 ans 40 ans 	28 ans 31 ans 32 ans 33 ans 34 ans 35 ans 36 ans 37 ans 38 ans 39 ans 40 ans	OUI
Régime 60 ans <i>Fin du régime sauf cliquet</i>	2015 2016 2017	60 ans	40 ans	31 ans 32 ans 33 ans	OUI
Régime 58 ans – 38 ans de carrière <i>Fin du régime sauf cliquet</i>	2014 2015	58 ans 62 ans	38 ans 40 ans		OUI
Régime 58 ans – Moins valide ou problèmes physiques graves Régime national	2014 - 2020	58 ans	35 ans ET reconnaissance comme travailleur : • moins valide OU • ayant des problèmes physiques graves		NON
Régime 57 ans - Régime sectoriel <i>Régime supprimé</i>	2014 2015	57 ans 62 ans	38 ans 40 ans		NON
Régime 59 ans – longue carrière Régime sectoriel	2014 2015 - 2017 01/01/2018 – 30/06/2021 A partir du 01/07/2021	56 ans 58 ans 59 ans 60 ans	40 ans		NON
Régime 59 ans – longue carrière Régime national	2015-2016 2017	58 ans 60 ans	40 ans		NON
Régime 59 ans – 33 ans de carrière – 20 ans dans un régime de travail de nuit ou Incapacité de travail définitive en CP 124 Régime sectoriel (nécessite une CCT sectorielle)	2014 2015 – 2017 01/01/2018 – 30/06/2021	56 ans 58 ans 59 ans	33 ans ET • SOIT 20 ans dans un régime de travail de nuit • SOIT CP 124 : attestation du médecin du travail confirmant l'incapacité		NON

	A partir du 01/07/2021	60 ans	définitive	
Régime 59 ans – 33 ans de carrière – 20 ans dans un régime de travail de nuit ou métier lourd Régime supplétif : pour les employeurs relevant de CP non instituée ou qui ne fonctionne pas (CCT d'entreprise/ acte d'adhésion ou modification du Règlement de travail nécessaire)	2014	56 ans	33 ans ET • SOIT 20 ans dans un régime de travail de nuit • SOIT Avoir été occupé 5 ans (dans les 10 dernières années) ou 7 ans (dans les 15 dernières années) dans un métier lourd	NON
	2015 - 2017	58 ans		
	01/01/2018 – 30/06/2021	59 ans		
	A partir du 01/07/2021	60 ans		
Métier lourd - Nouveau régime Régime sectoriel (nécessite une CCT sectorielle)	2015 - 2017	58 ans	33 ans ET Avoir été occupé 5 ans (dans les 10 dernières années) ou 7 ans (dans les 15 dernières années) dans un métier lourd	NON
	01/01/2018 – 30/06/2021	59 ans		
	A partir du 01/07/2021	60 ans		
Métier lourd - Ancien Régime Régime sectoriel ou d'entreprise (nécessite une CCT sectorielle)	2014 -2017	58 ans	35 ans ET Avoir été occupé 5 ans (dans les 10 dernières années) ou 7 ans (dans les 15 dernières années) dans un métier lourd	NON
	01/01/2018 – 30/06/2021	59 ans		
	A partir du 01/07/2021	60 ans		
Régime entreprises en difficulté Il faut une décision de reconnaissance par le ministre de l'emploi et une CCT conclue au niveau de l'entreprise	2014	53 ans	• Soit 10 ans sur les 15 dernières années dans le secteur • Soit 20 ans comme travailleur salarié	NON
	2015	55 ans		
	2016	55 ans		
	2017	56 ans		
	2018	56 ans		
	01/01/2019 – 30/12/2019	58 ans		
	31/12/2019 – 30/12/2020	59 ans		
A partir du 31/12/2020	60 ans			
Régime entreprises en restructurations Il faut une décision de reconnaissance par le ministre de l'emploi et une CCT conclue au niveau de l'entreprise	2014-2015	55 ans	• Soit 10 ans sur les 15 dernières années dans le secteur • Soit 20 ans comme travailleur salarié	NON
	2016	55 ans		
	2017	56 ans		
	2018	56 ans		
	01/01/2019 – 30/12/2019	58 ans		
	31/12/2019 – 30/12/2020	59 ans		

	A partir du 31/12/2020	60 ans		
--	---------------------------	--------	--	--

■ 3.2. Les cotisations patronales sur le complément d'entreprise à partir du 01/01/2017 ■

Il existe des pourcentages spécifiques pour les entreprises reconnues en difficulté ou en restructuration. Pour de plus amples informations, contactez votre gestionnaire.

3.2.1. RCC en cours au plus tôt au 01/01/2017 avec préavis notifié à partir du 01/11/2016.

Pour les RCC débutant à partir du 01/01/2017, la tranche d'âge « moins de 52 ans » a été supprimée.

Pour les chômeurs avec complément d'entreprise du **secteur marchand**, le taux de cotisation est **établi de manière définitive** en fonction de l'âge de la personne **au moment de la prise de cours de son RCC**. Pour les chômeurs avec complément d'entreprise du **secteur non-marchand**, le taux de cotisation est établi de **manière dégressive** en fonction de l'âge de la personne **au dernier jour du mois**.

Age du chômeur	Secteur marchand		Secteur non-marchand (1)
	%	Minimum	%
- de 55 ans	142,50%	50€	48,11%
55 ans – de 58 ans	75,00%	50€	43,04%
58 ans – de 60 ans	75,00%	50€	27,86%
60 ans – de 62 ans	37,50%	37,60€	12,38%
62 ans et plus	31,25%	37,60€	10,00%

(1) CP n° 318, 318.01, 318.02, 319, 319.01, 319.02, 327, 327.01, 327.02, 327.03, 329, 329.01, 329.02, 329.03, 330 sauf prothèse dentaire, 331 et 332

3.2.2. RCC en cours au plus tôt au 01/01/2016 avec préavis notifié après le 10/10/2015.

Pour les chômeurs avec complément d'entreprise du **secteur marchand**, le taux de cotisation est **établi de manière définitive** en fonction de l'âge de la personne **au moment de la prise de cours de son RCC**. Pour les chômeurs avec complément d'entreprise du **secteur non-marchand**, le taux de cotisation est établi de **manière dégressive** en fonction de l'âge de la personne **au dernier jour du mois**.

Age du chômeur	Secteur marchand		Secteur non-marchand (1)
	%	Minimum	%
- 52 ans	125 %	50 €	22,5 %
52 ans – de 55 ans	118,75 %	50 €	21,38 %
55 ans – de 58 ans	62,5 %	50 €	19,13 %
58 ans – de 60 ans	62,5 %	50 €	12,38 %
60 ans – de 62 ans	31,25 %	37,60 €	-
62 ans et plus	31,25 %	37,60 €	-

(1) CP n° 318, 318.01, 318.02, 319, 319.01, 319.02, 327, 327.01, 327.02, 327.03, 329, 329.01, 329.02, 329.03, 330 sauf prothèse dentaire, 331 et 332

3.2.3. RCC en cours au plus tôt le 01/04/2012 avec préavis notifié après le 28/11/2011.

Pour les chômeurs avec complément d'entreprise du **secteur marchand**, le taux de cotisation est **établi de manière définitive** en fonction de l'âge de la personne **au moment de la prise de cours de son RCC**. Pour les chômeurs avec complément d'entreprise du **secteur non-marchand**, le taux de cotisation est établi de **manière dégressive** en fonction de l'âge de la personne **au dernier jour du mois**.

Age du chômeur	Secteur marchand	Secteur non-marchand (1)
----------------	------------------	--------------------------

	%	Minimum	%
- 52 ans	100 %	50 €	10 %
52 ans – de 55 ans	95 %	50 €	9,50 %
55 ans – de 58 ans	50 %	50 €	8,50 %
58 ans – de 60 ans	50 %	50 €	5,50 %
60 ans – de 62 ans	25 %	37,60 €	-
62 ans et plus	25 %	37,60 €	-

(1) CP n° 318, 318.01, 318.02, 319, 319.01, 319.02, 327, 327.01, 327.02, 327.03, 329, 329.01, 329.02, 329.03, 330 sauf prothèse dentaire, 331 et 332

3.2.4. RCC en cours au plus tôt le 01/04/2010 avec préavis notifié après le 15/10/2009.

Pour les chômeurs avec complément d'entreprise du **secteur marchand**, le taux de cotisation est **établi de manière définitive** en fonction de l'âge de la personne **au moment de la prise de cours de son RCC**. Pour les chômeurs avec complément d'entreprise du **secteur non-marchand**, le taux de cotisation est établi de **manière dégressive** en fonction de l'âge de la personne **au dernier jour du mois**.

Age du chômeur au début du RCC	Secteur marchand		Secteur non-marchand (1)
	%	Minimum	%
- 52 ans	53,00 %	26,50 €	5,30 %
52 ans – de 55 ans	42,40 %	26,50 €	4,24 %
55 ans – de 58 ans	31,80 %	26,50 €	3,18 %
58 ans – de 60 ans	21,20 %	26,50 €	2,12 %
60 ans – de 62 ans	10,60 %	19,93 €	-
62 ans et plus	10,60 %	19,93 €	-

(1) CP n° 318, 318.01, 318.02, 319, 319.01, 319.02, 327, 327.01, 327.02, 327.03, 329, 329.01, 329.02, 329.03, 330 sauf prothèse dentaire, 331 et 332

3.2.5. RCC qui ne répondent pas aux conditions ci-dessus.

La cotisation patronale pour ce RCC est dégressive et **varie** chaque année **en fonction de l'âge** du chômeur avec complément d'entreprise, tout en respectant un montant minimum.

Age du chômeur	Secteur marchand		Secteur non-marchand (1)	
	%	Minimum	%	Minimum
- 52 ans	31,8 %	26,50 €	5,30 %	6,57 €
52 ans – de 55 ans	25,44 %	26,50 €	4,24 %	6,57 €
55 ans – de 58 ans	19,08 %	26,50 €	3,18 %	6,57 €
58 ans – de 60 ans	12,72 %	26,50 €	2,12 %	6,57 €
60 ans – de 62 ans	6,36 %	19,93 €	-	-
62 ans et plus	6,36 %	19,93 €	-	-

(1) CP n° 318, 318.01, 318.02, 319, 319.01, 319.02, 327, 327.01, 327.02, 327.03, 329, 329.01, 329.02, 329.03, 330 sauf prothèse dentaire, 331 et 332

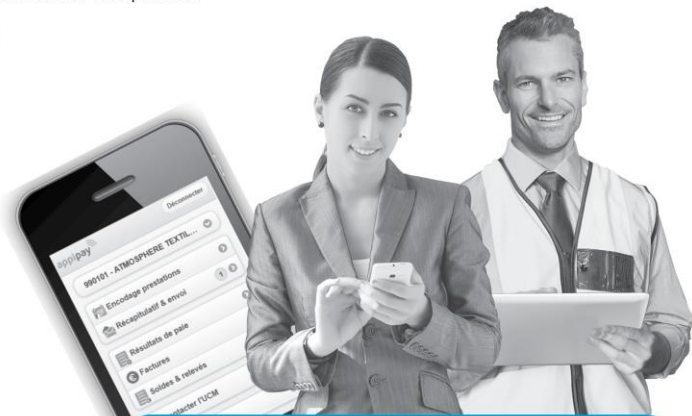


Vous avez peu de temps à consacrer à la gestion administrative de votre personnel ?

Découvrez appipay, la première solution de gestion salariale mobile, pratique et conviviale

- > Via votre **ordinateur**, **smartphone** ou **tablette**, **communiquez et gérez** en toute autonomie les **prestations** de votre personnel
- > Enregistrez toute information **où vous voulez, quand vous voulez**
- > Disposez de vos **données salariales et comptables** en temps réel
- > Bénéficiez de l'**expertise** des conseillers UCM

Visitez appipay.be



Pour disposer de l'application appipay, contactez votre gestionnaire de salaires.