

SETCa
FGTB



LE RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE

SITUATION AU 1^{er} JANVIER 2022

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1 : GÉNÉRALITÉS.....	4
Obligation de remplacement	4
CHAPITRE 2 : LES DIFFÉRENTS RÉGIMES	5
Régime CCT n°17.....	5
Régime résiduaire – métiers lourds.....	5
Pour rappel : qu'est-ce qu'un métier lourd ?.....	5
Régime 40 années de carrière.....	6
Régime à partir de 60 ans avec 33 ans de passé professionnel dont 20 ans de travail de nuit/métier lourd	6
Régime à partir de 58 ans pour raisons médicales	7
Les entreprises reconnues comme étant en restructuration ou en difficulté	7
L'entreprise procède à un licenciement collectif.....	7
L'entreprise doit procéder à l'exécution de ce licenciement collectif au plus tard dans les 6 mois qui suivent la date de la reconnaissance.....	8
CHAPITRE 3 : VOS OBLIGATIONS	9
La disponibilité adaptée	9
Régime RCC 62 ans	9
Régime métiers lourds (régime résiduaire).....	9
Régime travail de nuit, secteur de la construction et métiers lourds	10
Régime RCC 58 ans pour raisons médicales.....	10
Régime RCC 60 ans 40 ans de carrière	10
RCC dans le cadre de la reconnaissance de votre entreprise	10
L'obligation d'inscription dans une cellule pour l'emploi.....	11
L'obligation d'outplacement	12
Le régime général de reclassement professionnel	12
Le régime spécifique de reclassement professionnel pour les travailleurs âgés de 45 ans et plus.	12
La carte de contrôle.....	12
L'aptitude au travail	12
Résidence à l'étranger	12
Conditions de cumul d'une activité accessoire.....	13
Activités relatives aux biens propres	13

CHAPITRE 4 : ASSIMILATIONS POUR LE RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE.....	14
Rappel de quelques principes de calcul.....	14
Comment comptabiliser les années civiles pour le calcul de la carrière professionnelle ?	14
Comment comptabiliser les années en jours pour le calcul de la carrière professionnelle pour le régime de chômage avec complément d'entreprise ?	15
Comment comptabiliser les années à temps partiel, crédit temps ou pause carrière que l'on ne peut plus assimiler ?.....	15
Tableaux récapitulatifs	16
CHAPITRE 5 : ASSIMILATION POUR LA PENSION	19
Qu'est-ce qui est assimilé complètement ?	19
Qu'est-ce qui n'est pas assimilé complètement pour la pension ?	19

CHAPITRE 1 : GÉNÉRALITÉS

Depuis le 1^{er} janvier 2015, les conditions d'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC), anciennement appelé « pré pension » ont été considérablement durcies. Certains régimes ont même été supprimés. D'années en années, les conditions deviennent progressivement plus sévères.

Pour bénéficier désormais du régime de chômage avec complément d'entreprise, le travailleur doit répondre à plusieurs conditions :

- être licencié ;
- avoir droit aux allocations de chômage ;
- répondre à toutes les conditions prévues par une CCT conclue soit au niveau interprofessionnel (CCT n°17), sectoriel ou d'entreprise ;
- s'inscrire dans une cellule pour l'emploi (sauf exceptions) en cas de régime de chômage avec complément d'entreprise à la suite d'un licenciement collectif.

Concrètement, afin de pouvoir partir en RCC, il faut pouvoir répondre à certaines conditions d'âge et de carrière.

La condition d'âge doit être remplie au plus tard à la fin du contrat de travail et soit durant la période au cours de laquelle la CCT est applicable, soit durant la période au cours de laquelle la CCT qui prolonge cette CCT est applicable (pour autant que la CCT qui prolonge prévoit la même condition d'âge).

La condition de carrière ne doit pas nécessairement être remplie pendant la période de validité de la CCT mais bien au plus tard le dernier jour de travail et donc, à la fin du contrat de travail.

Attention ! Lorsqu'une CCT sectorielle ou d'entreprise définit des conditions « plus sévères » et indique par exemple que la condition de carrière doit également tomber dans la période de validité de la CCT, c'est la règle plus sévère qui s'applique (au niveau du secteur ou de l'entreprise).

OBLIGATION DE REMPLACEMENT

Votre employeur est tenu de remplacer tout travailleur licencié et qui obtient le droit aux allocations de chômage dans le cadre du RCC. Cette obligation de remplacement ne vaut pas :

- lorsque le travailleur est âgé d'au moins 62 ans à la fin du contrat de travail ;
- si votre entreprise est reconnue comme entreprise en difficulté ou en restructuration ;
- si votre employeur est dispensé de l'obligation de remplacement par le Ministre de l'Emploi (fermetures d'entreprises etc...)

CHAPITRE 2 : LES DIFFÉRENTS RÉGIMES

A chaque régime de chômage avec complément d'entreprise correspondent différentes conditions d'âge et de carrière qui, dans certains cas, vont évoluer dans les prochaines années.

RÉGIME CCT N°17

Il s'agit du régime qui permet de partir en RCC :

- à partir de l'âge de 62 ans ;
- sur la base d'une CCT conclue au sein du CNT (CCT n°17) ou d'une CCT sectorielle ou d'entreprise ;
- avec un passé professionnel de 40 ans pour les hommes et 38 ans pour les femmes (en 2022).

Pour les femmes, la carrière professionnelle sera progressivement relevée de cette manière :

2022	2023	2024
60/40	60/40	60/40
60/38	60/39	60/40

Pour les femmes, il peut être fait usage du **système du cliquet**, ce qui signifie que si les femmes peuvent répondre durant une année donnée aux conditions d'âge et d'ancienneté qui valent pour cette année, elles pourront partir en RCC sur cette base l'année suivante, et ce même si à ce moment elles ne répondent pas aux règles qui valent pour l'année suivante.

RÉGIME RÉSIDUAIRE – MÉTIERS LOURDS

Au niveau du RCC, ce régime permet de partir :

- à partir de l'âge de 60 ans au moins ;
- avec une carrière professionnelle de 35 ans ;
- sur la base d'une CCT sectorielle ou d'entreprise ;
- si vous avez exercé un métier lourd soit pendant 5 ans au cours des 10 dernières années, soit pendant 7 ans au cours des 15 dernières années.

Ce régime est applicable depuis le 1^{er} juillet 2021 et ce, jusqu'au 30 juin 2023

POUR RAPPEL : QU'EST-CE QU'UN MÉTIER Lourd ?

Trois types de métiers sont actuellement considérés comme « métier lourd ».

LE TRAVAIL EN ÉQUIPES SUCCESSIVES

Il s'agit d'un travail en **au moins deux équipes** :

- comprenant **deux travailleurs au moins** ;
- **qui font le même travail** tant en ce qui concerne son objet que son ampleur ;
- **qui se succèdent dans 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 ;
- et à condition que **le travailleur change alternativement d'équipes**.

LE TRAVAIL EN SERVICES INTERROMPUS

Il s'agit d'un travailleur qui travaille :

- en **permanence en prestations de jour** ;
- où **minimum 11h séparent le début et la fin du temps de travail** ;
 - avec une **interruption d'au moins 3h** ;
 - et un **nombre minimum de prestations de 7h**.

LE TRAVAIL AVEC PRESTATIONS DE NUIT

Il s'agit du travail dans un régime visé par la **CCT n°46**. Il s'agit des travailleurs qui se situent dans un régime de travail comportant des **prestations entre 20h et 6h** à l'exclusion des travailleurs dont les prestations se situent exclusivement entre 6h et 24h et des travailleurs dont les prestations débutent habituellement à partir de 5h.

RÉGIME 40 ANNÉES DE CARRIÈRE

La **CCT n°152** du CNT prévoit les conditions d'accès pour pouvoir prendre un **RCC dans le cadre d'une carrière longue pour la période du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023**. Il faut que le travailleur soit **âgé de 60 ans et justifie d'une carrière de 40 ans**.

Aucune initiative des secteurs n'est requise.

RÉGIME À PARTIR DE 60 ANS AVEC 33 ANS DE PASSÉ PROFESSIONNEL DONT 20 ANS DE TRAVAIL DE NUIT/MÉTIER LOURD

La convention collective de travail du CNT n° 151 fixe les conditions auxquelles les travailleurs comptant une **carrière professionnelle de 33 ans au moins** peuvent, **en cas de licenciement, bénéficier du RCC**. Ceux-ci doivent :

- soit avoir travaillé **20 ans** dans un régime de travail comportant des **prestations de nuit** (tel que visé par la CCT n° 46) ;
- soit avoir exercé un **métier lourd** (équipes successives, services interrompus,...) pendant au moins 5 ou 7 ans durant les 10 ou 15 dernières années calendrier ;
- soit avoir été occupé dans une **entreprise de construction** (CP 124) et être en **incapacité de travail**. Cette incapacité à poursuivre l'activité professionnelle doit être attestée par le médecin du travail.

La commission paritaire à laquelle ils ressortissent doit en outre avoir conclu une **CCT sectorielle** instaurant ce régime en se référant explicitement à la CCT n°151 pour la période du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023.

Lorsque la commission paritaire ne fonctionne pas, la condition d'existence d'une CCT sectorielle est impossible à remplir. C'est pourquoi la CCT n°151 reprend l'ensemble des clauses que devrait contenir une CCT sectorielle et instaure une procédure d'adhésion à ces dispositions qu'il appartient à chaque employeur concerné de mettre en œuvre ou non.

RÉGIME À PARTIR DE 58 ANS POUR RAISONS MÉDICALES

Il s'agit du régime qui permet de partir en RCC :

- à partir de l'âge de **58 ans** ;
- avec un **passé professionnel de 35 ans** ;
- **sur la base d'une CCT** conclue au Conseil National du Travail (CCT n°150 conclue jusqu'au 30 juin 2023)
- si vous souffrez d'un **handicap** ou que vous avez de **graves problèmes médicaux**.

Un médecin du Fonds des accidents du travail ou du Fonds des maladies professionnelles constatera si vous satisfaites à cette condition.

Les travailleurs dont l'état de santé ne permet plus d'effectuer leur travail peuvent entrer dans le régime de chômage avec complément d'entreprise dès l'âge de 58 ans et en justifiant 35 années de carrière professionnelle.

Les conditions à remplir sont :

- soit avoir un statut de **travailleur moins valide** reconnu par une autorité compétente (par exemple incapacité permanente de plus de 65% dans la législation relative aux accidents de travail et aux maladies professionnelles, les travailleurs relevant de la CP 327 pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux...) ;
- soit avoir des **problèmes physiques graves occasionnés intégralement ou partiellement par leur activité professionnelle** et entravant significativement la poursuite de l'exercice de leur métier. Sont assimilés à ces personnes les travailleurs qui ont été exposés directement à l'amiante au cours de leur carrière antérieure au 1^{er} janvier 1993 et cela pendant au moins deux ans. Le travailleur doit être en possession d'une attestation délivrée par le FAT (Fonds des accidents du travail) ou le FMP (Fonds des maladies professionnelles) prouvant qu'il remplit les conditions de la définition « problèmes physiques graves ».

LES ENTREPRISES RECONNUES COMME ÉTANT EN RESTRUCTURATION OU EN DIFFICULTÉ

On entend par entreprise en restructuration, l'entreprise qui remplit une des conditions suivantes...

L'ENTREPRISE PROCÈDE À UN LICENCIEMENT COLLECTIF

Est considéré comme licenciement collectif, chaque licenciement qui concerne un certain nombre de travailleurs à savoir :

- au moins 10% des travailleurs dans les entreprises d'au moins 100 travailleurs ;
- au moins 10 travailleurs dans les entreprises de plus de 20 travailleurs mais de moins de 100 travailleurs ;
- au moins 6 travailleurs dans les entreprises de plus de 11 travailleurs et de moins de 21 travailleurs ;
- au moins la moitié des travailleurs dans les entreprises de moins de 12 travailleurs.

L'ENTREPRISE DOIT PROCÉDER À L'EXÉCUTION DE CE LICENCIEMENT COLLECTIF AU PLUS TARD DANS LES 6 MOIS QUI SUIVENT LA DATE DE LA RECONNAISSANCE.

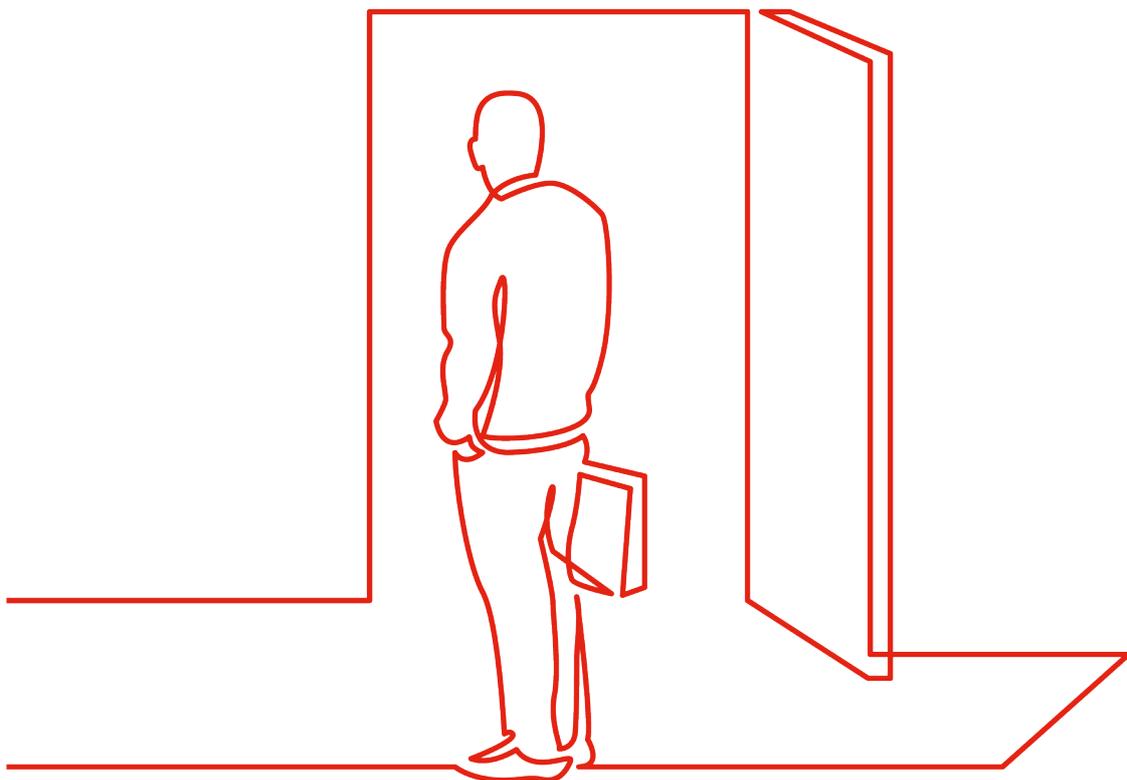
L'entreprise a connu pour l'année qui précède la demande de reconnaissance un nombre de journées de chômage au moins égal à 20% du nombre total des journées déclarées pour les ouvriers à l'ONSS

Cette disposition est applicable aux entreprises qui occupent 50% de leurs travailleurs sous contrat ouvrier.

Une entreprise en difficulté est une entreprise qui enregistre dans les comptes annuels des deux exercices précédant la période pour laquelle la reconnaissance est demandée une perte courante avant impôts, lorsque pour le dernier exercice, cette perte excède le montant des amortissements et réductions de valeur sur frais d'établissement, sur immobilisations incorporelles et corporelles.

L'entreprise doit présenter les comptes annuels des cinq exercices précédant la période pour laquelle la reconnaissance est demandée. Si l'entreprise existe depuis moins de cinq ans, seuls les comptes annuels des exercices relatifs à ses années d'existence sont exigés.

Depuis le 31 décembre 2020, l'âge d'accès pour partir en RCC dans le cadre d'une entreprise en restructuration est de 60 ans. Il faut également justifier d'une carrière de 20 ans ou 10 ans dans le secteur.



CHAPITRE 3 : VOS OBLIGATIONS

La loi impose désormais un certain nombre d'obligations aux bénéficiaires du RCC.

LA DISPONIBILITÉ ADAPTÉE

La disponibilité adaptée est une notion nouvelle. Celle-ci implique notamment que :

- vous soyez/restiez inscrit comme demandeur d'emploi ;
- vous devez accepter un emploi ou une formation convenable ;
- vous n'êtes pas autorisé à abandonner votre emploi sans motif légitime ;
- vous ne pouvez pas avoir été licencié en raison d'une attitude fautive de votre part ;
- vous devez vous présenter auprès de l'organisme régional pour le placement et la formation professionnelle ou chez votre employeur lorsque vous avez été convoqué par l'organisme régional de l'emploi ;
- vous n'êtes pas tenu de rechercher activement un emploi ;
- vous devez collaborer à un plan d'accompagnement ou à un parcours d'insertion qui vous a été proposé par l'organisme régional de l'emploi.

Le service régional de l'emploi vous accompagnera dans le cadre d'un **plan d'action individuel**. Ce service vous proposera un plan d'action au plus tard 9 mois après le début de votre période de chômage. Les actions seront adaptées à vos **compétences individuelles** et à **vos expériences personnelles**. Un **suivi régulier** sera assuré. Une **évaluation globale** sera prévue après un an.

Si vous ne respectez pas ces obligations, vous pouvez être exclu temporairement ou définitivement du droit aux allocations.

En principe, vous devez rester disponible de manière adaptée jusqu'à l'âge de 65 ans. Mais, en fonction du régime de RCC applicable, en fonction de la date de votre licenciement, de votre âge ou de votre passé professionnel, vous pouvez être dispensé de l'obligation de disponibilité adaptée.

RÉGIME RCC 62 ANS

Dispense si vous remplissez l'une des conditions suivantes :

- vous prouvez **43 ans de passé professionnel** (la dispense doit être demandée) ;
- vous avez été licencié avant le **1^{er} janvier 2015** (dispense automatique).

RÉGIME MÉTIERS LOURDS (RÉGIME RÉSIDUAIRE)

Pour pouvoir **demandeur cette disponibilité adaptée**, le travailleur doit soit :

- avoir une **carrière professionnelle de 42 ans** ;
- avoir atteint l'âge de **62 ans**.

Outre ces conditions d'âge et de carrière, afin que le travailleur puisse obtenir le droit de demander une dispense de disponibilité adaptée, une **CCT sectorielle** doit être conclue en se

référant explicitement à la CCT n°153 du CNT (période du 1^{er} juillet 2021 au 31 décembre 2022) de même que la conclusion d'une CCT sectorielle se référant explicitement à la CCT n°155 du CNT (période du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2024).

RÉGIME TRAVAIL DE NUIT, SECTEUR DE LA CONSTRUCTION ET MÉTIERS LOURDS

Pour pouvoir demander cette disponibilité adaptée, le travailleur doit soit :

- avoir une **carrière professionnelle de 42 ans** ;
- avoir atteint l'âge de **62 ans**.

Outre ces conditions d'âge et de carrière, afin que le travailleur puisse obtenir le droit de demander une dispense de disponibilité adaptée, une **CCT sectorielle** doit être conclue en se référant explicitement à la CCT n°153 du CNT (période du 1^{er} juillet 2021 au 31 décembre 2022) de même que la conclusion d'une CCT sectorielle se référant explicitement à la CCT n°155 du CNT (période du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2024).

RÉGIME RCC 58 ANS POUR RAISONS MÉDICALES

Il n'est pas nécessaire de conclure une CCT sectorielle pour la dispense de disponibilité adaptée. **Vous devez néanmoins la demander. Elle n'est pas automatique.**

RÉGIME RCC 60 ANS 40 ANS DE CARRIÈRE

Pour pouvoir demander cette disponibilité adaptée, le travailleur doit soit :

- avoir une **carrière professionnelle de 42 ans** ;
- avoir atteint l'âge de **62 ans**.

Outre ces conditions d'âge et de carrière, afin que le travailleur puisse obtenir le droit de demander une dispense de disponibilité adaptée, une **CCT sectorielle** doit être conclue en se référant explicitement à la CCT n°153 du CNT (période du 1^{er} juillet 2021 au 31 décembre 2022) de même que la conclusion d'une CCT sectorielle se référant explicitement à la CCT n°155 du CNT (période du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2024).

RCC DANS LE CADRE DE LA RECONNAISSANCE DE VOTRE ENTREPRISE

Pour pouvoir demander cette disponibilité adaptée, le travailleur doit soit :

- avoir une **carrière professionnelle de 42 ans** ;
- avoir atteint l'âge de **62 ans**.

Outre ces conditions d'âge et de carrière, afin que le travailleur puisse obtenir le droit de demander une dispense de disponibilité adaptée, une **CCT d'entreprise** doit être conclue en se référant explicitement à la CCT n°154 du CNT (période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022) de même que la conclusion d'une CCT sectorielle se référant explicitement à la CCT n°155 du CNT (période du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2024).

L'OBLIGATION D'INSCRIPTION DANS UNE CELLULE POUR L'EMPLOI

Si votre employeur annonce un **licenciement collectif**, il doit généralement créer une **cellule pour l'emploi**. Si vous avez été licencié dans le cadre de ce licenciement collectif, vous êtes accompagné au sein de cette cellule.

Vous devez, sauf exception, vous inscrire dans cette cellule et vous faire accompagner.

Avant 2015, un travailleur pouvait être dispensé de s'inscrire sur la base du RCC applicable. **Depuis le 1^{er} janvier 2015, si vous êtes bénéficiaire du RCC, vous devez vous inscrire au sein de la cellule pour l'emploi créée par votre employeur**, et ce quel que soit le régime sur la base duquel vous partez en RCC. Des exceptions existent néanmoins.

VOUS SOLLICITEZ LE RCC SUR UNE AUTRE BASE QUE L'ENTREPRISE EN RESTRUCTURATION OU EN DIFFICULTÉ

Vous n'êtes pas tenu de vous inscrire si vous remplissez l'une des conditions suivantes :

- vous bénéficiez déjà du **RCC avant le 1^{er} janvier 2015** ;
- vous étiez **déjà licencié en vue du RCC avant le 1^{er} janvier 2015** ;
- vous avez été **licencié après le 31 décembre 2014** mais vous êtes **dispensé de l'obligation de disponibilité adaptée** ;

VOUS SOLLICITEZ LE RCC SUR LA BASE DE L'ENTREPRISE EN RESTRUCTURATION OU EN DIFFICULTÉ

Vous n'êtes pas tenu de vous inscrire si la date de début de la période de reconnaissance de votre entreprise en restructuration ou en difficulté est antérieure au 9 octobre 2014 et que vous êtes âgé de 58 ans ou que vous pouvez prouver un passé professionnel de 38 ans à l'issue de la période couverte par le préavis ou l'indemnité de rupture .

Il en va de même **si la reconnaissance est postérieure au 8 octobre 2014 mais que vous avez été licencié avant le 1^{er} janvier 2015, pour autant que vous ayez été âgé alors de 58 ans ou que vous ayez pu prouver 38 ans de passé professionnel à l'issue de la période couverte par le préavis ou l'indemnité de rupture**

Si vous ne remplissez pas la condition d'âge de 58 ans ou de 38 ans de passé professionnel, vous devez vous inscrire dans la cellule pour l'emploi. Si vous ne le faites pas, vous n'aurez pas droit au RCC dans le cadre de la reconnaissance.

Si la date de début de la période de reconnaissance est postérieure au 8 octobre 2014 et que vous avez été licencié après le 31 décembre 2014, vous devez toujours vous inscrire. Votre âge et votre passé professionnel n'ont pas d'importance. A nouveau, si vous ne vous inscrivez pas, vous n'avez pas droit au RCC dans le cadre de la reconnaissance.

L'OBLIGATION D'OUTPLACEMENT

Il faut distinguer le régime général de reclassement professionnel et le régime spécifique de reclassement professionnel pour les travailleurs âgés de 45 ans et plus.

LE RÉGIME GÉNÉRAL DE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

Le régime général de reclassement professionnel est **applicable à tous les travailleurs dont le contrat de travail est rompu par l'employeur moyennant un délai de préavis de minimum 30 semaines** ou une indemnité compensatoire de préavis correspondante. Un travailleur licencié en vue du RCC a automatiquement droit à la procédure de reclassement professionnel si son délai de préavis est de 30 semaines minimum. En cas de refus de la part du travailleur, aucune sanction n'est prévue à l'heure actuelle.

LE RÉGIME SPÉCIFIQUE DE RECLASSEMENT PROFESSIONNEL POUR LES TRAVAILLEURS ÂGÉS DE 45 ANS ET PLUS.

Le régime spécifique de reclassement professionnel **n'est applicable qu'aux travailleurs âgés de 45 ans et plus licenciés moyennant un délai de préavis de moins de 30 semaines** ou une indemnité compensatoire de préavis correspondante. Ces travailleurs doivent au moins avoir **une année d'ancienneté de service ininterrompue au moment de leur licenciement** et travailler dans les liens d'un contrat de travail avec **un horaire à mi-temps au minimum**.

Si ils ne sont pas licenciés sur la base d'une reconnaissance de l'entreprise comme étant en difficultés ou en restructuration, ils ne doivent pas demander, accepter ou suivre un outplacement.

Si ces travailleurs sont licenciés sur base d'une reconnaissance de leur entreprise étant en difficultés ou en restructuration, ils doivent demander, accepter et suivre une procédure d'outplacement à l'exception :

- des chômeurs en RCC dans les régimes généraux ;
- des travailleurs occupés dans le cadre d'un programme de transition professionnelle ;
- des travailleurs des CP 327 et 328 ;
- des chômeurs en RCC dans le cadre d'une reconnaissance qui avaient 58 ans ou 38 ans de passé professionnel à l'issue de la période couverte par le préavis (non prolongé) ou l'indemnité de rupture.

LA CARTE DE CONTRÔLE

Tous les chômeurs en RCC ne doivent pas nécessairement être en possession d'une carte de contrôle.

L'APTITUDE AU TRAVAIL

Tous les chômeurs en RCC sont dispensés de devoir être apte au travail. Ils ont donc, en cas, d'inaptitude, le choix entre les allocations de chômage et les allocations d'assurance maladie-invalidité.

RÉSIDENCE À L'ÉTRANGER

Tous les chômeurs en RCC dans les régimes généraux qui ont été licenciés à partir du 1^{er} janvier 2015 et les RCC dans le cadre d'une reconnaissance dont la date de début de période de reconnaissance se situe après le 8 octobre 2014 doivent avoir leur **résidence principale en**

Belgique et y résider effectivement. **Des séjours à l'étranger** sont autorisés pour une durée totale de **4 semaines par an**. Des mesures transitoires sont prévues pour les anciens RCC.

Peuvent, à partir de 60 ans, séjourner pendant des périodes plus longues à l'étranger :

- les chômeurs en RCC dans les régimes généraux qui ont été licenciés avant le 1^{er} janvier 2015 ;
- les chômeurs en RCC dans le cadre d'une reconnaissance dont la date du début de la période de reconnaissance est antérieure au 9 octobre 2014.

Ils doivent toutefois maintenir leur résidence principale en Belgique.

Le fait d'être dispensé de l'obligation de disponibilité adaptée ne signifie donc pas nécessairement d'être dispensé de l'obligation de séjourner en Belgique.

CONDITIONS DE CUMUL D'UNE ACTIVITÉ ACCESSOIRE

Depuis le 1^{er} janvier 2015, pour pouvoir cumuler une activité accessoire, vous devez avoir exercé cette activité durant la période de travail salarié qui a précédé la demande de RCC et ce durant au moins 3 mois.

Cette règle s'applique pour les « entrants » c'est-à-dire les chômeurs en RCC qui ont été licenciés à partir du 1^{er} janvier 2015 et les RCC dans le cadre d'une reconnaissance dont la date de début de période de reconnaissance se situe après le 8 octobre 2014. Pour les anciens RCC, des mesures transitoires ont été prévues.

Ainsi sont dispensés de devoir avoir exercé l'activité accessoire durant la période de travail salarié qui a précédé la demande en RCC et ce durant au moins 3 mois :

- les chômeurs en RCC dans les régimes généraux qui ont été licenciés avant le 1^{er} janvier 2015 ;
- les chômeurs en RCC dans le cadre d'une reconnaissance dont la date de début de la période de reconnaissance est antérieure au 9 octobre 2014.

Le chômeur en RCC qui exerçait avant le 1^{er} janvier 2015 une activité accessoire peut continuer à l'exercer même s'il ne répond pas aux mesures transitoires.

ACTIVITÉS RELATIVES AUX BIENS PROPRES

Depuis le 1^{er} janvier 2015, si vous bénéficiez du RCC, vous ne pouvez plus effectuer d'activités qui concernent vos biens propres lorsque ces activités augmentent plus que d'une façon modérée la valeur du bien. Des mesures transitoires sont prévues pour les anciens RCC.

Peuvent continuer à effectuer pour leurs propres comptes et sans but lucratif toute activité qui concerne leurs biens propres :

- les chômeurs en RCC dans les régimes généraux qui ont été licenciés avant le 1^{er} janvier 2015 ;
- les chômeurs en RCC dans le cadre d'une reconnaissance dont la date de début de la période de reconnaissance est antérieure au 9 octobre 2014.

CHAPITRE 4 : ASSIMILATIONS POUR LE RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE

Rien n'a été modifié à ce sujet. La législation actuelle est toujours d'application.

Attention, pour pouvoir accéder au régime de chômage avec complément d'entreprise, les conditions d'assimilation sont différentes de celles applicables au calcul de la pension.

RAPPEL DE QUELQUES PRINCIPES DE CALCUL

- une année complète de carrière professionnelle = 312 jours de travail ou assimilés ;
- le service militaire et le service civil sont pris en compte ;
- si le solde, au terme du calcul, est supérieur à 156 jours, la carrière augmente d'une année ;
- les prestations comme apprenti sont également prises en compte ;
- les années comme agent statutaire ne sont prises en compte que pour les personnes ayant en plus une carrière de minimum 20 ans de travail salarié dans le secteur privé et dont les 5 dernières années avant le régime de chômage avec complément d'entreprise ont été prestées dans le secteur privé ;
- les périodes de travail comme travailleur à l'étranger sont prises en compte à certaines conditions.

COMMENT COMPTABILISER LES ANNÉES CIVILES POUR LE CALCUL DE LA CARRIÈRE PROFESSIONNELLE ?

Pour le calcul de la carrière professionnelle, on comptabilise purement et simplement le nombre d'années exercées dans les situations prévues ci-dessus (crédit-temps, chômage, etc.) dans les limites du nombre d'années calendrier prévues.

Exemple : Un travailleur a connu 7 années de chômage et demande un régime de chômage avec complément d'entreprise à 60 ans travail de nuit. Le pot de 5 années civiles permet de comptabiliser 5 années de chômage comme du travail à temps plein pour le calcul de votre carrière professionnelle.

Pour connaître le nombre d'années à assimiler, référez-vous aux tableaux qui se trouvent aux pages suivantes.

COMMENT COMPTABILISER LES ANNÉES EN JOURS POUR LE CALCUL DE LA CARRIÈRE PROFESSIONNELLE POUR LE RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE ?

Pour comptabiliser les années en jours, il convient d'appliquer la formule suivante :

Le nombre d'années en jours à assimiler multiplié par la fraction inversée de l'inactivité.

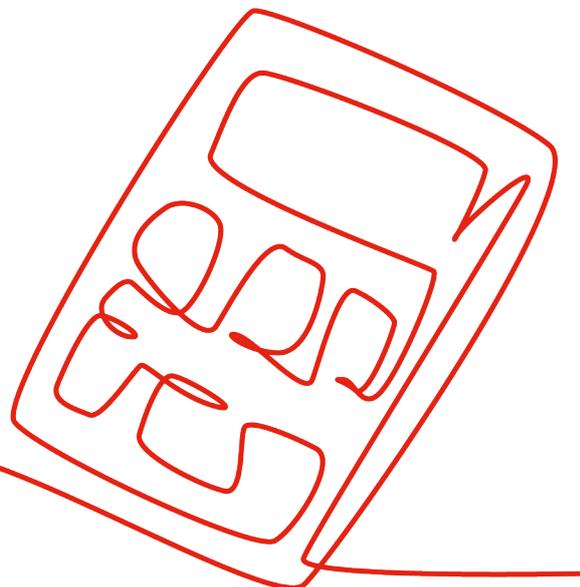
Exemple : 7 ans en crédit-temps à mi-temps pour un régime de chômage avec complément d'entreprise à 60 ans : le pot de 3 années en jours permet que 6 années sur 7 prestées à mi-temps soient comptabilisées directement comme du travail à temps plein ($3 \times 2/1$). En effet : nombre d'années en jours à assimiler = 3. Fraction inversée de l'inactivité = $2/1$.

Pour connaître le nombre d'années à convertir en jours, référez-vous aux tableaux qui se trouvent aux pages suivantes.

COMMENT COMPTABILISER LES ANNÉES À TEMPS PARTIEL, CRÉDIT TEMPS OU PAUSE CARRIÈRE QUE L'ON NE PEUT PLUS ASSIMILER ?

Quand l'ensemble des pots d'assimilation ont été utilisés et s'il reste des années de travail à temps partiel ou en crédit-temps ou pause carrière qui n'ont pas pu être assimilées, les années restantes sont purement et simplement assimilées en proportion du régime de travail.

Exemple : 4 années à mi-temps que l'on ne peut plus assimiler comptent pour 2 années de carrière à temps plein.



TABLEAUX RÉCAPITULATIFS

ASSIMILATION DANS LE CADRE DU CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE : 60 ANS, 35 ANS DE CARRIÈRE, MÉTIERS LOURDS | 58 ANS, 35 ANS DE CARRIÈRE, PROBLÈMES MÉDICAUX | 60 ANS, LONGUE CARRIÈRE

Journées de travail	Assimilées
Journées de travail ordinaire assimilées (maladie, chômage temporaire...)	Assimilées
Service militaire ou civil	Assimilé
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Crédit-temps ou interruption de carrière à temps plein ou à temps partiel¹ ▪ Travail à temps partiel (y compris volontaire et peu importe l'horaire) ▪ Chômage 	3 années civiles + 3 années en jours ²
Travail à temps partiel avant 1985	3 années en jours

¹ Sauf les 2 premières années de crédit-temps à temps plein pris sans motif après le 31 mai 2007.

Crédit-temps à temps plein : assimilation uniquement si le crédit-temps est pris pour motif (éducation d'un enfant de moins de 8 ans, soins à un proche malade, pour formation) avant le 1^{er} juin 2007. S'il n'est pas pris pour un de ces motifs et qu'il a pris cours ou a été prolongé après le 1^{er} juin 2007, les deux premières années ne comptent pas pour le régime du chômage avec complément d'entreprise.

² Attention, les crédits-temps d'atterrissage (CT 4/5^e ou 1/2 après 50 ans) : uniquement le 2^e pot peut être utilisé.

ASSIMILATION DANS LE CADRE DU CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (RCC) À 60 ANS : 33 ANS DE CARRIÈRE, TRAVAIL DE NUIT, MÉTIER Lourd

Journées de travail	Assimilées
Journées de travail ordinaire assimilées (maladie, chômage temporaire...)	Assimilées
Service militaire ou civil	Assimilé
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Crédit-temps ou interruption de carrière à temps plein ou à temps partiel¹ ▪ Périodes d'interruption de travail sans allocation dans le cadre de l'interruption de carrière pour élever un 1^{er} enfant de moins de 6 ans 	3 années civiles
Périodes d'interruption de travail sans allocation dans le cadre de l'interruption de carrière pour élever un 2 ^e enfant ou suivant de moins de 6 ans	3 années civiles
Chômage complet et journées de travail à temps partiel avec maintien des droits	5 années civiles

¹ Sauf les 2 premières années de crédit-temps à temps plein pris sans motif après le 31 mai 2007.

Crédit-temps à temps plein : assimilation uniquement si le crédit-temps est pris pour motif (éducation d'un enfant de moins de 8 ans, soins à un proche malade, pour formation) avant le 01/06/2007. S'il n'est pas pris pour un de ces motifs et qu'il a pris cours ou a été prolongé après le 1^{er} juin 2007, les deux premières années ne comptent pas pour le régime du chômage avec complément d'entreprise.

ASSIMILATIONS DANS LE CADRE DU CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE « 40 ANS DE CARRIÈRE »

Journées de travail	Assimilées
Journées de travail ordinaire assimilées (maladie, chômage temporaire...)	Assimilées
Service militaire ou civil	Assimilé
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Crédit-temps ou interruption de carrière à temps plein ou à temps partiel¹ ▪ Périodes d'interruption de travail sans allocation dans le cadre de l'interruption de carrière pour élever un enfant de moins de 6 ans ▪ Chômage complet ▪ Périodes d'apprentissage 	3 années civiles

¹ Sauf les 2 premières années de crédit-temps à temps plein pris sans motif après le 31 mai 2007.

Crédit-temps à temps plein : assimilation uniquement si le crédit-temps est pris pour motif (éducation d'un enfant de moins de 8 ans, soins à un proche malade, pour formation) avant le 1^{er} juin 2007. S'il n'est pas pris pour un de ces motifs et qu'il a pris cours ou a été prolongé après le 1^{er} juin 2007, les deux premières années ne comptent pas pour le régime du chômage avec complément d'entreprise.

ASSIMILATIONS DANS LE CADRE DU CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE : RÉGIME GÉNÉRAL À 62 ANS (CCT N°17)

Journées de travail	Assimilées
Journées de travail ordinaire assimilées (maladie, chômage temporaire...)	Assimilées
Service militaire ou civil	Assimilé
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Crédit-temps ou interruption de carrière à temps plein ou à temps partiel¹ ▪ Travail à temps partiel (y compris volontaire et peu importe l'horaire) ▪ Chômage 	5 années civiles (pot 1) + 3 années en jours (pot 2) ²
Travail à temps partiel avant 1985	+ 2 années en jours (pot 3)

¹ Sauf les 2 premières années de crédit-temps à temps plein pris sans motif après le 31 mai 2007.

Crédit-temps à temps plein : assimilation uniquement si le crédit-temps est pris pour motif (éducation d'un enfant de moins de 8 ans, soins à un proche malade, pour formation) avant le 1^{er} juin 2007. S'il n'est pas pris pour un de ces motifs et qu'il a pris cours ou a été prolongé après le 1^{er} juin 2007, les deux premières années ne comptent pas pour le régime du chômage avec complément d'entreprise.

² Attention, les crédits-temps d'atterrissage (CT 4/5^e ou 1/2 après 50 ans) : uniquement le 2^e pot peut être utilisé.

ASSIMILATIONS DANS LE CADRE DU CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE : ENTREPRISE EN RESTRUCTURATION OU EN DIFFICULTÉ

Journées de travail	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sur base de 20 ans de carrière : assimilées ▪ Sur base de 10 ans dans le même secteur : assimilées
Journées de travail ordinaire assimilées (maladie, chômage temporaire...)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sur base de 20 ans de carrière : assimilées ▪ Sur base de 10 ans dans le même secteur : assimilées
Service militaire ou civil	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sur base de 20 ans de carrière : assimilées ▪ Sur base de 10 ans dans le même secteur : non assimilées
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Crédit-temps ou interruption de carrière à temps plein ou à temps partiel¹ ▪ Interruption ou diminution éducation 1^{er} enfant moins de 6 ans ▪ Temps partiel avec maintien des droits ▪ Chômage 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sur base de 20 ans de carrière : 3 années civiles ▪ Sur base de 10 ans dans le même secteur : non assimilées
Périodes d'interruption de travail sans allocation dans le cadre de l'interruption de carrière pour élever un 2 ^e enfant de moins de 6 ans	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sur base de 20 ans de carrière : 3 années civiles ▪ Sur base de 10 ans dans le même secteur : non assimilées

¹ Sauf les 2 premières années de crédit-temps à temps plein pris sans motif après le 31 mai 2007.

Crédit-temps à temps plein : assimilation uniquement si le crédit-temps est pris pour motif (éducation d'un enfant de moins de 8 ans, soins à un proche malade, pour formation) avant le 1^{er} juin 2007. S'il n'est pas pris pour un de ces motifs et qu'il a pris cours ou a été prolongé après le 1^{er} juin 2007, les deux premières années ne comptent pas pour le régime du chômage avec complément d'entreprise.



CHAPITRE 5 : ASSIMILATION POUR LA PENSION

QU'EST-CE QUI EST ASSIMILÉ COMPLÈTEMENT ?

- **les demandes introduites avant le 28 novembre 2011.** Par demande, il faut entendre le préavis donné par l'employeur, quelle que soit la date à laquelle il expire ;
- le régime à **60 ans/35 années de carrière** dans le cadre des **métiers lourds** ;
- le régime à **58 ans/35 années de carrière** dans le cadre des **problèmes médicaux** ;
- le régime à **60 ans/33 ans de carrière** pour la **construction/travail de nuit/métier lourd** ;
- le **chômage avec complément d'entreprise** accordé aux **travailleurs licenciés** qui ressortissent à une **branche d'activité qui ne relève pas d'une commission paritaire instituée** ou lorsque la **commission paritaire ne fonctionne pas** ;
- le régime « **carrière longue** » (40 ans de carrière) ;
- le chômage avec complément d'entreprise dans le cadre d'une **entreprise en restructuration ou en difficulté** ;
- la **prépension à mi-temps** quand elle est encore possible ;
- **les années pour le régime de chômage avec complément d'entreprise au-dessus de 59 ans.**

Toutes les années de ces différents régimes sont prises en compte comme du travail pour le calcul de la pension sur la base du dernier salaire gagné plafonné à € 60.026,75 (plafond annuel pour 2020). Ce plafond salarial correspond à une année complète. Si vous n'avez pas une année complète, le plafond salarial est calculé proportionnellement au nombre de vos jours à temps plein.

QU'EST-CE QUI N'EST PAS ASSIMILÉ COMPLÈTEMENT POUR LA PENSION ?

Les années pour le régime de chômage avec complément d'entreprise en-dessous de 59 ans (ancien régime à 58 ans qui est supprimé) sont calculées sur la base du droit minimum (et non sur la base du salaire à temps plein). Ce droit minimum est égal à un salaire fictif de référence pour un temps plein pour le calcul de la pension si le salaire gagné pour l'année est inférieur à €25.833,78 bruts par an.

SECTIONS REGIONALES

BRABANT WALLON

Rue de l'Evêché 11
1400 Nivelles
T +32 67 21 67 13
info@setcabw.org

BRUXELLES-HALLE-VILVOORDE

Place Rouppe 3 (3^e / 4^e étages)
1000 Bruxelles
T +32 2 519 72 11
admin.bruxelles@setca-fgtb.be

Meiboom 4
1500 Halle
T +32 2 356 06 76
admin.halle@bbtk-abvv.be

Mechelsestraat 6 (1^{er} étage)
1800 Vilvoorde
T +32 2 252 43 33
admin.vilvoorde@bbtk-abvv.be

CENTRE

Place Communale 15
7100 La Louvière
T +32 64 23 66 10
SETCaLaLouviere@setca-fgtb.be

CHARLEROI

Rue de Gozée 202
6110 Montigny-le-Tilleul
T +32 71 20 82 60
admin.charleroi@setca-fgtb.be

LIEGE

Place Saint-Paul 9/11
4000 Liège
T +32 4 221 95 29
info@setcaliege.be

LUXEMBOURG

Rue des Martyrs 80
6700 Arlon
T +32 63 23 00 30
admin.arlon@setca-fgtb.be

MONS - BORINAGE

Rue Chisaire 34
7000 Mons
T +32 65 40 37 37
admin.mons@setca-fgtb.be

NAMUR

Rue Dewez 40/42
5000 Namur
T +32 81 64 99 80
admin.namur@setca-fgtb.be

VERVIERS

Pont aux Lions 23
Galerie des 2 Places (5^e étage)
4800 Verviers
T +32 87 39 30 00
admin.verviers@setca-fgtb.be

WALLONIE PICARDE

Rue Roc Saint-Nicaise 4/6
7500 Tournai
T +32 69 89 06 56
admin.tournai@setca-fgtb.be

Pour plus
d'informations,
scannez-moi.



www.setca.org

www.setca.org

E.R. : MYRIAM DELMÉE | SETCA-FGTB | Rue J. Stevens 7/5 | 1000 Bruxelles | 13/01/22

