

Nous recevons la question suivante de Madame Virginie S., HR Manager : « Quelles sont les possibilités actuelles pour aménager la fin de carrière des travailleurs âgés avant qu'ils n'aient atteint 65 ans ? Nous avons des cas où tant l'entreprise que le travailleur sont demandeurs, mais licencier peut revenir cher, vu que les travailleurs ont une ancienneté souvent importante... »

Ce n'est un secret pour personne : l'intention des derniers Gouvernements est de maintenir les travailleurs âgés au travail le plus longtemps possible. Il existe toutefois encore certaines possibilités pour aménager une fin de carrière avant que le travailleur n'ait atteint l'âge légal de la retraite. Petit tour d'horizon de ce qui demeure envisageable.

1 Retraite anticipée

En Belgique, l'âge légal de la pension est fixé à 65 ans, et sera relevé à 66 ans au 1^{er} février 2025.

Un travailleur peut toutefois accéder à la pension légale de manière anticipée s'il remplit l'une des conditions d'âge et de carrière suivantes :

- 60 ans et 44 années de carrière ;
- 61 ans et 43 années de carrière ;
- 63 ans et 42 années de carrière.

Bon à savoir :

- Le fait que le travailleur remplisse les conditions pour prendre une pension anticipée ne met **pas automatiquement fin au contrat** de travail. Le contrat doit donc être rompu comme tout autre contrat de travail. En pratique, nous conseillons de formaliser la fin de contrat dans le cadre d'une convention de rupture de commun accord.
- En cas de pension anticipée, la carrière du travailleur sera plus courte, et le **montant de sa pension sera généralement moins élevé**. Si vous encouragez un travailleur à prendre une pension anticipée, attirez son attention sur ce risque, pour éviter les mauvaises surprises.
- L'éventuelle **pension complémentaire du travailleur est en principe davantage taxée**. A nouveau, nous conseillons d'attirer l'attention du travailleur sur cette conséquence.

2 Crédit-temps fin de carrière

Les travailleurs du secteur privé peuvent, sous certaines conditions, réduire leurs prestations à concurrence d'un mi-temps ou d'1/5^{ème} temps et ce, jusqu'à la prise de leur pension légale. Le salaire du travailleur est réduit au prorata, et il peut percevoir une allocation de l'ONEm en complément.

Les **conditions** pour pouvoir bénéficier du crédit-temps fin de carrière avec allocations sont **en principe** les suivantes :

- Être âgé de 60 ans ;
- Compter au minimum 25 années de passé professionnel en tant que travailleur salarié ;
- Compter au minimum 2 années d'ancienneté chez l'employeur (cette condition d'ancienneté peut être réduite de commun accord) ;
- Condition d'occupation :
 - en cas de crédit-temps mi-temps, avoir été occupé auprès de l'employeur à concurrence d'au moins 3/4 d'un temps plein pendant les 24 derniers mois
 - en cas de crédit-temps 1/5^{ème}, avoir (en principe) été occupé à temps plein pendant les 24 derniers mois chez l'employeur

Par **dérogation**, le crédit-temps avec allocation peut également être obtenu à partir de **55 ans** si les conditions suivantes sont réunies :

- Il existe une CCT sectorielle qui le permet (une telle CCT a ainsi par exemple été conclue au sein de la CP n° 200) ;
- Le travailleur peut justifier d'une carrière d'au moins 35 années comme travailleur salarié (des dérogations sont possibles, notamment pour les travailleurs occupés dans le secteur de la construction, dans le cadre d'un « métier lourd », ou encore, par une entreprise en restructuration ou en difficulté).

Bon à savoir :

- Le crédit-temps fin de carrière peut avoir un **impact sur le montant de la pension légale** (surtout si la durée du crédit-temps est supérieure à 2 ans en cas de crédit-temps mi-temps ou à 5 ans en cas de crédit-temps 1/5^{ème}). Mieux vaut attirer l'attention du travailleur sur ce point avant de l'inciter à prendre un crédit-temps fin de carrière.
- **Dispenser le travailleur de prestations** pendant le mi-temps ou le 4/5^{ème} temps non-presté, en maintenant sa rémunération proratisée, **coûtera (très) cher** à l'employeur ! Une cotisation spéciale de sécurité sociale (« cotisation d'activation ») est en effet due en plus des cotisations sociales ordinaires, sur la rémunération payée. Cette cotisation a fortement augmenté en 2024 puisqu'elle s'élève aujourd'hui à :
 - 50% si le travailleur est dispensé de prestations avant 60 ans ;
 - 45% si le travailleur est dispensé de prestations entre 60 ans et 62 ans ;
 - 40% si le travailleur est dispensé de prestations à partir de 62 ans.

La cotisation d'activation vise à décourager les employeurs de recourir à une dispense de prestations pour les travailleurs (âgés) avec maintien de leur rémunération.

3 Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC – « ex-pré pension »)

Le système du RCC permet à un travailleur licencié de bénéficier, à l'issue du délai de préavis ou de la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis, d'une allocation de chômage spécifique (non-dégressive), et d'un complément d'entreprise payé par son ex-employeur, jusqu'à l'âge de la pension légale.

Les **conditions d'âge et de carrière** pour que ce système s'applique ont été durcies ces dernières années, et sont actuellement les suivantes :

- Principe : 62 ans et 40 ans de carrière au moment de la rupture effective du contrat de travail (donc au moment de la fin du délai de préavis en cas de licenciement avec préavis à prester, ou au moment du licenciement avec effet immédiat si licenciement avec indemnité) ;
- Dérogations applicables jusqu'au 30 juin 2025 :
 - 60 ans et 40 ans de carrière ;
 - 60 ans et condition de carrière raccourcie en cas de métier lourd / travail de nuit / entreprise en restructuration ou en difficulté.

Bon à savoir :

- Le RCC nécessite un licenciement. Ce n'est donc pas un droit automatique pour le travailleur, même s'il remplit les conditions d'âge et de carrière. Une procédure spécifique, impliquant le conseil d'entreprise (ou à défaut, la délégation syndicale), doit par ailleurs être en principe respectée à l'occasion du licenciement.
- Les travailleurs licenciés dans le cadre du RCC doivent en principe être remplacés.
- Les travailleurs licenciés dans le cadre du RCC doivent en principe rester disponibles sur le marché du travail (ils ont donc des obligations dans le cadre du chômage).
- Le complément d'entreprise payé par l'employeur est soumis à des cotisations de sécurité sociale spéciales (« DECAVA »). Ces cotisations ont fortement augmenté ces dernières années et atteignent aujourd'hui 34,19% lorsque le RCC commence à partir de 62 ans et 41,03% lorsque le RCC commence à partir de 60 ans.

4 La fausse bonne idée : dispenser le travailleur de prestations avec maintien (partiel) de la rémunération

Comme expliqué ci-avant, lorsqu'un travailleur est dispensé de prestations, l'employeur est redevable, en plus des cotisations de sécurité sociale ordinaires, d'une cotisation d'activation, dont le montant a fortement augmenté en 2024. Elle s'élève aujourd'hui à :

- 50% si le travailleur est dispensé de prestations avant 60 ans ;
- 45% si le travailleur est dispensé de prestations entre 60 ans et 62 ans ;
- 40% si le travailleur est dispensé de prestations à partir de 62 ans.

Aussi, à partir de 2024 la cotisation est due dès que le travailleur preste moins d'un tiers d'un temps plein ! Il n'est donc plus possible d'échapper à la cotisation d'activation en faisant revenir au travail les travailleurs dispensés de prestations durant une journée par trimestre ...

Bon à savoir : la cotisation d'activation n'est pas due lorsque le travailleur est d'abord licencié moyennant un préavis à prester, et est ensuite dispensé de prestations durant la durée correspondant au (solde du) délai de préavis légal.

Cette réponse vous a été proposée par [YELAW](#), cabinet d'avocats spécialisés dans le droit du travail. Si vous souhaitez vous aussi soumettre une question, envoyez-nous votre question à l'adresse legal@hralert.be. Toutes les deux semaines nous publierons une réponse sur notre plateforme.

Gardez en tête que cette rubrique a pour intérêt d'être généraliste et de proposer une première approche de la question. Toute question soumise à cette rubrique est également susceptible d'être publiée. Si vous souhaitez une réponse plus précise ou si vous souhaitez rester anonyme dans la gestion de la réponse, nous vous invitons à prendre contact directement avec notre partenaire [YELAW \(info@yelaw.be, +32 2 262 46 86\)](#).