

A close-up photograph of a man and a woman smiling. The man is in the foreground, looking slightly to the right, and the woman is behind him, looking towards the camera. Both are smiling warmly. The background is softly blurred.

# **LE SPF EMPLOI AU SALON PAPI'ON**

**23 au 25 mars 2012**

***POUR SUIVRE OU REPRENDRE  
UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE  
APRÈS 50 ANS***

---

---

**SERVICE PUBLIC FEDERAL**  
**EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE**

*L'administration centrale du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale est installée à  
la rue Ernest Blerot 1 à 1070 Bruxelles.*

*Tél.: 02 233 41 11 (numéro d'appel général)*

*Fax: 02 233 44 88 (numéro de fax général)*

*E-mail: [spf@emploi.belgique.be](mailto:spf@emploi.belgique.be)*

*<http://www.emploi.belgique.be>*

*Les adresses des Directions régionales des services de contrôle (Contrôle des lois sociales et  
Contrôle du bien-être au travail) se trouvent en page 3 de couverture.*

**MISSIONS DU SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE**


- *Préparer, promouvoir et exécuter la politique en matière de relations collectives de travail, l'accompagnement de la concertation sociale, la prévention et la conciliation des conflits sociaux;*
- *Préparer, promouvoir et exécuter la politique en matière de relations individuelles du travail;*
- *Préparer, promouvoir et exécuter la politique en matière de bien-être au travail;*
- *Préparer, promouvoir et exécuter la politique en matière d'emploi, de régulation du marché du travail et d'assurance contre le chômage;*
- *Préparer, promouvoir et exécuter la politique en matière d'égalité;*
- *Assurer le respect de la mise en œuvre des politiques en matière de relations collectives et individuelles, de bien-être, d'emploi et d'égalité par les services d'inspection qui ont un rôle de conseil, de prévention et de répression;*
- *Infliger des amendes administratives notamment en cas d'infraction aux dispositions réglementaires liées aux politiques en matière de relations collectives et individuelles, de bien-être, d'emploi et d'égalité;*
- *Sensibiliser les différents acteurs du monde social et économique à l'humanisation du travail;*
- *Approfondir l'Europe sociale.*

---

---

**Administrations du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale**

- Services du président
- Service d'encadrement Budget et contrôle de gestion
- Service d'encadrement Personnel et organisation
- Service d'encadrement Technologies de l'information et de la communication
- Direction générale Relations collectives de travail
- Direction générale Relations individuelles du travail
- Direction générale Contrôle des lois sociales
- Direction générale Humanisation du travail
- Direction générale Contrôle du bien-être au travail
- Direction générale Emploi et marché du travail



**POUR SUIVRE OU REPRENDRE  
UNE ACTIVITE PROFESSIONNELLE  
APRÈS 50 ANS**

**23 au 25 mars 2012**

**Direction générale Emploi et marché du travail**

Cette brochure peut également être consultée et téléchargée sur le site web du SPF:  
[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

La rédaction de cette brochure a été achevée le 23 février 2012

**Coordination:** Direction de la communication

**Rédaction:** Direction générale Emploi et marché du travail

**Graphisme et mise en page:** Rilana Picard

**Diffusion:** Cellule Publications

**Editeur responsable:**

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

**Dépôt légal:** D/2012/1205/12

## AVERTISSEMENT

En raison des fréquentes modifications qui interviennent dans la réglementation, les brochures du SPF font l'objet de mises à jour régulières, quasi annuelles. Au cas où vous souhaiteriez bénéficier d'un droit ou d'un avantage décrit dans cette brochure, vous devriez, par prudence, vérifier si cette brochure est bien la dernière édition disponible. Vous pouvez obtenir cette information en vous adressant à la Cellule Publications du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Par ailleurs, cette brochure de vulgarisation expose des réglementations parfois fort complexes. Dès lors, il se pourrait que certains cas spécifiques n'y soient pas traités. Aussi, en cas de doute ainsi que pour obtenir des explications complémentaires sur les matières exposées dans cette brochure, il faut s'adresser aux services et institutions renseignés à cet effet dans le dernier chapitre de la brochure. C'est pour cette raison également que l'attention du lecteur doit être attirée sur le fait qu'aucun droit ne peut être exigé sur base de cette brochure: pour ce faire, il faut se référer aux textes légaux et réglementaires.

H/F

Les termes «travailleur», «chômeur» et «employeur» utilisés dans cette brochure désignent les personnes des deux sexes.

Note:

*Tous les exemples et calculs sont basés sur les réglementations en vigueur en février 2012. Ils sont donnés en illustration des différentes mesures.*

## ©SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Tous droits réservés pour tous pays. Il est interdit, sauf accord préalable et écrit de la Direction de la communication du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, de reproduire totalement ou partiellement la présente publication, de la stocker dans une banque de données ou de la communiquer au public, sous quelque forme que ce soit. Toutefois, si la reproduction de textes de cette brochure se fait à des fins informatives ou pédagogiques et strictement non commerciales, elle est autorisée moyennant la citation de la source et, s'il échet, des auteurs de la brochure

---

## AVANT-PROPOS

Quand on entre dans la vie professionnelle, on déborde d'idées et d'enthousiasme. Ensuite s'ajoutent l'expérience et la connaissance. Une entreprise doit disposer de toutes ces qualités, elle compte donc autant sur les jeunes que sur les plus âgés !

L'époque où l'on croyait que le retrait du marché du travail des travailleurs plus âgés favorisait l'emploi des jeunes est révolue. Dans l'entreprise, chaque travailleur compte! Donc, si vous entrez bientôt dans les conditions de la pension ou du régime de chômage avec complément d'entreprise mais que vous trouvez vos revenus de remplacement insuffisants, cette brochure vous est destinée. Elle expose les différentes réglementations en vigueur qui concernent la poursuite ou la reprise d'une activité professionnelle ou l'allègement des conditions de travail à l'aide d'exemples concrets.

En effet, depuis quelques années, les mesures d'emploi et les conditions de travail relatives à la fin de carrière ont été modifiées. L'augmentation de l'espérance de vie rend en effet les politiques de retrait anticipé du marché de travail moins pertinentes. Les autorités ont donc pris des mesures visant à faciliter et à rendre plus intéressante financièrement la poursuite de l'activité professionnelle. Plusieurs constats sont à l'origine de cette évolution.

Tout d'abord, la croissance énorme du nombre de personnes qui atteignent l'âge de la pension met en péril le système belge de pension qui repose avant tout sur la solidarité. Rester plus longtemps au travail, c'est permettre le maintien du système. Mais c'est aussi améliorer sa propre situation. En effet, une carrière plus longue signifie une pension plus élevée et donc la possibilité de mieux profiter de celle-ci.

D'ailleurs, contrairement à ce que l'on pourrait croire, tous les travailleurs ne souhaitent pas rester à la maison une fois atteint un certain âge. Nombreux sont ceux et celles qui préfèrent rester actifs et continuer à faire partie intégrante de la société. D'autant que pour certains, la cessation de l'activité professionnelle est synonyme de rupture avec la vie sociale.

Enfin, de nombreux préjugés circulent au sujet des plus de 50 ans: ils coûtent cher, sont peu flexibles, souvent malades, moins productifs, etc. De ce fait, ils figurent bien souvent parmi les premières victimes lorsqu'il est question de licenciement. Mais on oublie souvent que les personnes âgées sont celles qui possèdent l'expérience et le savoir-faire requis. Ce sont elles qui transmettent les connaissances aux nouvelles recrues, qui les forment et qui assurent la continuité dans l'entreprise.

L'objectif de cette brochure est d'informer des mesures fédérales liées à l'emploi des travailleurs âgés. Elle s'adresse donc tant aux chômeurs avec ou sans complément d'entreprise, qui désirent reprendre un emploi en leur décrivant l'ensemble des incitants, financiers et autres, permettant d'augmenter les chances de succès dans leur recherche d'emploi qu'aux travailleurs qui désirent se renseigner sur les possibilités d'aménager leurs conditions et/ou temps de travail dans le but de prolonger leur carrière. Cette brochure traite également brièvement de l'impact de l'utilisation de ces possibilités sur la future pension. Enfin, les travailleurs et chômeurs concernés sont également informé à propos des mesures que leur actuel, ou futur, employeur peut utiliser afin d'engager ou de maintenir au travail des travailleurs âgés.

# TABLE DES MATIÈRES

<b>AVANT-PROPOS</b>	<b>5</b>
<b>TABLE DES MATIÈRES</b>	<b>7</b>
<b>1. RETOURNER AU TRAVAIL</b>	<b>9</b>
1.1 En tant que chômeur	9
1.1.1 Le complément de reprise du travail	9
1.1.2 L'allocation de garantie de revenus	10
1.1.3 Le droit aux vacances seniors	11
1.1.4 Des ALE aux titres-services	11
1.2 Le chômage avec complément d'entreprise (prépensions)	12
1.3 Les personnes inactives	12
1.4 La coopérative d'activité: pour devenir indépendant	13
<b>2. CONTINUER A TRAVAILLER APRES UN LICENCIEMENT</b>	<b>14</b>
2.1 L'outplacement	14
2.2 Les cellules pour l'emploi lors d'un licenciement collectif	14
2.3 La pyramide des âges en cas de licenciement collectif	
<b>3. RESTER AU TRAVAIL</b>	<b>16</b>
3.1 La prime de passage vers un travail plus léger	16
3.2 Le crédit-temps	16
3.3 Les titres-services	17
(3.4 Les plans d'entreprise)	
<b>4. TRAVAIL ET PENSION</b>	<b>18</b>
<b>5. ET POUR L'EMPLOYEUR?</b>	<b>20</b>
5.1 La réduction du coût salarial à partir de 57 ans.	20
5.2 La réduction du coût salarial à partir de 50 ans.	20
5.3 La réduction du coût salarial à l'embauche de demandeurs d'emploi	20
5.4 Le tutorat	21
5.5 La subvention de projets: le Fonds de l'expérience professionnelle	21
<b>6. ADRESSES UTILES</b>	<b>22</b>
6.1 Concernant les mesures de promotion de l'emploi	22
6.2 Concernant les allocations de remplacement	22
6.3 Concernant le calcul du précompte professionnel et les charges personnelles	23
6.4 Concernant les droits à la pension	23
6.5 Concernant les réductions de cotisations sociales	23
6.6 Concernant les subventions de projets d'amélioration	23





---

# 1. RETOURNER AU TRAVAIL

*Que l'on soit chômeur avec ou sans complément d'entreprise, ou simplement sans activité professionnelle, il est possible à tout âge de rejoindre le monde du travail. Pour les aider à y parvenir, plusieurs mesures existent. Elles sont détaillées dans ce chapitre.*

*Retourner au travail comporte déjà quelques avantages. Vous avez droit à un salaire et donc, automatiquement, à des revenus plus importants. Les mesures présentées ci-dessous ont comme objectif d'augmenter encore un peu ces revenus du travail. Si auparavant nous étions chômeur, avec ou sans complément d'entreprise, et que nous travaillons aujourd'hui, à temps plein ou à temps partiel, mais alors avec un bas salaire, les mesures ci-dessous veillent à ce que travailler soit toujours financièrement rémunérateur.*

---

## 1.1 En tant que chômeur

### 1.1.1 Le complément de reprise du travail

*Vous êtes au chômage, vous avez 50 ans au moins et vous souhaitez travailler à nouveau*

Les chômeurs âgés de 50 ans au moins reçoivent des allocations de chômage plus élevées que les autres catégories de chômeurs. Cette augmentation des allocations de chômage, appelée «complément d'ancienneté», est fréquemment considérée comme un piège à l'emploi. Le complément de reprise du travail a été créé dans le but de remédier à cette situation. Ce complément s'élève à 194,04 € par mois, quel que soit le niveau salarial. Il est octroyé aux travailleurs tant à temps partiel qu'à temps plein et ce, sans aucune limitation dans le temps.

Le bénéfice du complément de reprise du travail n'est, en principe, accordé que si vous totalisez 20 ans d'ancienneté en tant que salarié. Toutefois, même si vous ne répondez pas à ce critère, le complément peut également vous être octroyé mais, dans ce cas, la mesure est temporaire (trois ans au maximum) et le montant dégressif.

#### **Exemple:**

*Gérard a 55 ans et vit seul avec son fils, étudiant de 18 ans. Il est au chômage depuis trois ans. En vertu de sa longue carrière et sur la base de sa rémunération antérieure, l'ONEM lui verse des allocations de chômage mensuelles d'un montant de 1.357,98 €.*

*Aujourd'hui, une possibilité de travail s'offre à lui. Il s'agit d'un emploi à temps plein, avec un salaire brut mensuel de 2.000 €. Après retrait des cotisations sociales et du précompte professionnel, il lui reste la somme nette de 1.472,91 €, à laquelle vient s'ajouter un complément de reprise de travail d'un montant net de 174,46 €. Au total, le revenu de Gérard augmente donc de 289,39 € (21,3%).*

### 1.1.2 L'allocation de garantie de revenus

#### *Vous êtes au chômage et souhaitez reprendre un travail à temps partiel*

Pour un chômeur, accepter un travail à temps partiel n'est pas toujours intéressant, notamment si la rémunération est inférieure aux allocations. C'est ici que l'allocation de garantie de revenus entre en jeu. Pour obtenir cette allocation, vous devez être chômeur et accepter un emploi à temps partiel équivalant au moins à un tiers d'un emploi à temps plein, mais ne dépassant pas 80% d'un temps plein. De plus, votre rémunération brute ne peut excéder un maximum mensuel de 1.528,84 €. Vous devez également introduire une demande de temps plein auprès de votre employeur. Pour terminer, vous devez être inscrit comme demandeur d'emploi à plein temps et rester disponible sur le marché du travail pour un emploi à temps plein.

#### **Exemple:**

*Marie est âgée de 51 ans et est mariée avec Marc qui travaille. Sa fille, étudiante, habite toujours chez elle. Marie est au chômage depuis un peu plus d'un an et reçoit chaque mois des allocations de chômage d'un montant de 742,67 € nets.*

*Marie trouve un emploi à temps partiel, payé 850 € bruts par mois (756,80 € nets). Elle perçoit en outre une allocation de garantie de revenus de l'ONEM s'élevant à 206,06 € nets. Marie voit ainsi ses revenus augmenter de 223,19 € (30%).*

### 1.1.3 Le droit aux vacances seniors

#### *Droit aux vacances en cas de reprise du travail*

Tout travailleur a le droit de bénéficier de vacances et d'un pécule de vacances. Ce droit aux vacances est établi sur la base des prestations de travail de l'année précédente. Dès lors, les personnes reprenant le travail après une longue interruption devront d'abord se constituer un nouveau droit aux vacances. Ainsi, par exemple, toute personne avant repris le travail le 1er octobre 2011 ne pourra prétendre qu'à une semaine de vacances en 2012.

Les vacances seniors sont prévues pour permettre aux travailleurs de 50 ans et plus de bénéficier malgré tout d'une période de vacances complète (quatre semaines) et d'obtenir un pécule de vacances. L'ONEM intervient en accordant une allocation calculée sur la base de 65% du salaire mensuel brut, plafonné à 2.039,32 €. Vous ne pouvez bénéficier de cette allocation que si vous n'avez pas droit aux quatre semaines complètes de vacances à la suite d'une période de chômage complet ou d'invalidité complète.

### 1.1.4 Des ALE aux titres-services

#### *Vous travaillez par le biais des Agences locales pour l'emploi et souhaitez passer au système des titres-services*

Le système des agences locales pour l'emploi (ALE) permet à un chômeur de travailler un nombre limité d'heures par mois. Il reçoit une indemnité en plus de ses allocations de chômage. Depuis 2004, une nouvelle entrée dans le système n'est plus possible pour ce qui est de l'aide à domicile de nature ménagère.

De plus, seuls les travailleurs de 50 ans et plus qui effectuaient déjà des tâches ménagères dans ce cadre peuvent continuer à le faire, mais les nouvelles entrées en service ne sont plus acceptées. A la place de ce système, celui des titres-services remporte un franc succès: il a ainsi permis à des dizaines de milliers de personnes de décrocher un emploi.

De nombreux travailleurs sont déjà passés au système des titres-services, mais ce n'est pas encore le cas de tout le monde. Pourtant, une telle transition peut se révéler avantageuse sur le plan pécuniaire.

**Exemple:**

*Sandrine a 53 ans, est mariée et travaille depuis plus de cinq ans dans le cadre du système des ALE. Elle perçoit chaque mois des allocations de chômage d'un montant de 568,10 €. Elle travaille 45 heures par mois comme aide ménagère. Elle n'est pas autorisée à travailler davantage. Elle est payée 4,10 € de l'heure. Ses revenus mensuels s'élèvent donc à 752;60 €.*

*Elle a à présent l'opportunité de travailler à mi-temps dans le cadre du système des titres-services. Si le contenu de la fonction est le même, les revenus sont eux bien différents. Calculée sur la base du salaire moyen des travailleurs titres-services (10,25 € de l'heure ou 843,92 € par mois comme travailleuse à mi-temps), sa rémunération nette pour une occupation à mi-temps montera à 755,89 €. Si, de surcroît, elle a droit au complément de reprise du travail (174,46 € nets), son revenu mensuel s'accroîtra de 177,75 € (23,62%).*

## **1.2 Le régime du chômage avec complément d'entreprise**

---

*Vous êtes chômeur avec complément d'entreprise et souhaitez travailler à nouveau*

En cas de licenciement et sous réserve de satisfaire à certaines conditions d'âge et d'ancienneté, le régime du chômage avec complément d'entreprise permet aux travailleurs de plus de 58 ou 60 ans (des dérogations aux conditions d'âge sont possibles notamment pour les entreprises en difficulté ou en restructuration) de quitter le monde du travail. Le chômeur reçoit une allocation de chômage de l'ONEM et un complément d'entreprise mensuel de son ancien employeur.

Peu de chômeurs avec complément d'entreprise réintègrent le marché du travail. Il peut toutefois s'avérer financièrement intéressant de reprendre le travail alors que l'on était chômeur avec complément d'entreprise. Le cas échéant, celui-ci perd naturellement le bénéfice de l'allocation de l'ONEM, mais il continue à percevoir le complément d'entreprise de son ancien employeur. De plus, ce complément est traité avantageusement, fiscalement et parafiscalement, après une reprise du travail.

**Exemple:**

*Anne a 60 ans et vit seule. Comme elle est chômeuse avec complément d'entreprise, elle reçoit chaque mois une allocation de chômage de l'ONEM de 1.213,56 € bruts. En outre, son ex-employeur lui paie un complément d'entreprise de 454 € en vertu de la convention collective de travail prépension. Après retrait des cotisations sociales et du précompte professionnel, Anne, en tant que chômeuse avec complément d'entreprise, perçoit encore un revenu de 1.368,02 €.*

*Si Anne reprenait un travail à temps plein avec une rémunération brute de 2.500 €, elle conserverait le bénéfice du complément d'entreprise payé par son ex-employeur. Son revenu mensuel net grimperait alors à 2.012,19 €, soit 644,17 € (47%) de plus qu'avant. Et même si Anne décidait de ne retravailler qu'à mi-temps, elle verrait également ses revenus augmenter de manière significative. En travaillant à mi-temps, elle reçoit un salaire brut de 1.250 € (970,39 € net), mais conserve le complément d'entreprise (net 408,19 €). Elle peut également prétendre à l'allocation de garantie de revenus qui, dans son cas, s'élèvera à 365,39 € bruts. Grâce à son mi-temps, Anne percevra donc au total 1.743,9 € en net, soit 375,88 € (27,48%) de plus que dans sa situation antérieure.*

Il est également utile de savoir que votre ex-employeur peut bénéficier d'avantages si vous retrouvez un emploi. Il reste dans l'obligation de vous payer le complément d'entreprise mais ne sera plus redevable des cotisations de sécurité sociale spéciales. De ce fait, une charge qui peut atteindre jusqu'à 62,5% du complément d'entreprise dans certains cas, disparaît.

### **1.3 Les personnes inactives**

---

#### *Vous ne bénéficiez d'aucune allocation et reprenez le travail*

Dans certaines familles, une seule personne subvient aux besoins du ménage, tandis que le partenaire se consacre aux tâches ménagères.

Au fil des ans, les enfants quittent la maison familiale. Pour le parent à la maison, c'est peut-être l'heure d'un nouveau défi, qui peut prendre la forme d'une reprise du travail et ce, même si de nombreuses années se sont écoulées depuis qu'il a quitté le monde du travail. Toutefois, ceux qui envisagent cette possibilité sont rapidement mis en garde: reprendre le travail peut avoir un impact sur les revenus du partenaire.

C'est effectivement le cas. Le précompte professionnel est plus élevé pour une personne dont le partenaire perçoit des revenus professionnels que pour une personne dont le partenaire ne travaille pas. Cependant, au bout du compte, cet impact n'est pas si désastreux.

#### **Exemple:**

*Linda et Albert sont mariés. Linda est âgée de 58 ans, n'a plus travaillé depuis 10 ans et ne bénéficie d'aucune allocation de chômage. Albert travaille à temps plein et gagne 4.000 € bruts par mois.*

*Linda souhaite recommencer à travailler, pas nécessairement à temps plein et le salaire minimum (1.472,4 € brut par mois) lui suffit amplement. Accepter un emploi à temps plein lui permettrait de gagner 1.199,39 € nets par mois, un 4/5e temps et un mi-temps, respectivement 1.022,76 € et 716,87 €.*

*À présent que Linda perçoit des revenus professionnels, les revenus d'Albert vont s'en ressentir car le précompte professionnel qu'il doit payer est calculé sur la base d'un barème différent. Son salaire net va ainsi être amputé de 302,21 €.*

L'exemple ci-dessus est un cas extrême. Dans la plupart des secteurs, le salaire minimum est nettement supérieur au salaire minimum général 1.472,40 €. L'impact sur la rémunération du partenaire est souvent bien moindre en réalité que ce que l'on peut penser.

## 1.4 La coopérative d'activité: pour devenir indépendant

---

Une période de chômage peut être l'occasion de faire le point sur sa carrière. Pourquoi ne pas lancer votre propre activité en tant qu'indépendant. Pour augmenter vos chances de réussite mieux vaut ne pas se lancer à la légère. Il faut prendre le temps d'analyser la situation, de trouver des partenaires, un financement, éventuellement pouvoir se former. Les coopératives d'activité vous permettent de vous préparer à vous installer comme indépendant à titre principal. Si vous avez au moins 50 ans, vous pouvez conclure une convention avec une coopérative d'activité. Pendant 18 mois vous serez dispensé de certaines obligations liées au statut de chômeurs comme celle d'accepter un emploi et d'être disponible sur le marché du travail. Vous pourrez même, dans une certaine mesure, cumuler vos allocations de chômage avec d'éventuels avantages provenant de votre convention.



---

## 2. CONTINUER A TRAVAILLER APRES UN LICENCIEMENT

*Un licenciement, qu'il soit individuel ou collectif, peut amener à l'exclusion du marché du travail. Ceci est d'autant plus vrai que le travailleur est âgé. Celui qui perd son emploi de cette manière et qui se retrouve chômeur, avec ou sans complément d'entreprise, peut évidemment faire appel à une des mesures décrites ci-dessus. Mais pour éviter d'en arriver là, ou pour réduire le plus possible la période d'inactivité, les mesures décrites ci-après ont été mises en place.*

---

### 2.1 L'outplacement

*Votre employeur décide de vous licencier*

Subir un licenciement est une épreuve difficile à surmonter. On se retrouve du jour au lendemain sans ses repères habituels et face à une foule d'incertitudes. Que ce soit à propos de ses compétences professionnelles mais aussi personnelles. Pour aider à surmonter ces épreuves, il existe l'outplacement. L'outplacement ou reclassement professionnel, consiste en un accompagnement personnalisé d'une personne licenciée. Il permet d'établir un bilan de la carrière, de faire le point sur les compétences acquises et sur les éventuelles lacunes, il permet également d'identifier les désirs professionnels et de tout mettre œuvre pour les réaliser et donc de retrouver un emploi le plus rapidement possible.

L'outplacement doit être proposé par l'employeur à tous les travailleurs licenciés âgés de 45 ans et plus. Au cas où l'employeur ne remplirait pas cette obligation, le travailleur licencié peut, après avoir mis l'employeur en demeure de respecter ses obligations, bénéficier d'un outplacement à charge de l'ONEM. Il reçoit alors un chèque outplacement, sous certaines conditions.

---

### 2.2 Les cellules pour l'emploi lors d'un licenciement collectif

*Votre entreprise procède à un licenciement collectif et vous espérez retrouver un emploi à brève échéance*

Nous vivons dans un monde en constante mutation. Finie l'époque où un travailleur pouvait effectuer toute sa carrière (depuis la sortie de l'école jusqu'à la retraite) au sein de la même entreprise. De nos jours, les entreprises se scindent, fusionnent, ferment ou font faillite. Les anciennes techniques cèdent la place aux nouvelles technologies. Les restructurations sont monnaie courante. Ce sont souvent les travailleurs plus âgés qui en pâtissent les premiers, de sorte que leur expérience, pourtant fort utile, se perd.

Une entreprise qui procède à un licenciement collectif est tenue de mettre sur pied une cellule pour l'emploi. Les cellules pour l'emploi proposent un reclassement professionnel (outplacement). Cet accompagnement doit permettre au travailleur de retrouver un emploi plus facilement. L'inscription à cette cellule est obligatoire pour

tous les travailleurs liés par un contrat à durée indéterminée et facultative pour les travailleurs liés par un contrat à durée déterminée et les travailleurs intérimaires.

Tout travailleur âgé de 45 ans et plus doit être inscrit dans cette cellule pour l'emploi pendant six mois. Durant cette période, il reçoit une indemnité de reclassement, égale à la rémunération brute en cours. Cette indemnité de reclassement remplace en tout ou partie l'indemnité de licenciement.

La personne qui s'inscrit auprès d'une cellule pour l'emploi reçoit également une carte de réduction restructuration. Cette carte offre certains avantages à son titulaire en cas de reprise du travail. Il bénéficie notamment d'une réduction de ses cotisations personnelles de sécurité sociale pendant un maximum de neuf mois. Son nouvel employeur se voit accorder, pendant 5 ans, une réduction des cotisations patronales dues pour ce travailleur.

Pour l'employeur, l'avantage est double: le travailleur qu'il engage est expérimenté et lui coûte également moins cher ! Ces avantages ne sont toutefois octroyés que pour les travailleurs dont la rémunération brute n'excède pas 4.000 €. L'employeur qui procède à la restructuration a également tout intérêt à ce que ses anciens travailleurs trouvent un nouvel emploi. En effet, les frais de reclassement professionnel qu'il a dû déboursier lui sont alors remboursés dans une plus large mesure.

### **2.3 La pyramide des âges en cas de licenciement collectif**

---

Comme rappelé ci dessus, ce sont souvent les travailleurs plus âgés qui pâtissent les premiers d'un licenciement collectif, de sorte que leur expérience, pourtant fort utile, se perd et que ceux-ci se retrouvent sur un marché du travail qui ne leur est pas toujours favorable.

Afin d'enrayer ce phénomène, les entreprises qui procèdent à un licenciement collectif doivent dorénavant respecter le principe de conformation à la pyramide des âges de l'entreprise. Concrètement, cela signifie que lorsque l'employeur détermine les travailleurs licenciés dans le cadre d'un licenciement collectif, la structure d'âge du groupe des licenciés doit être le reflet de la structure d'âge de tous les travailleurs de l'entreprise..

En cas de non-respect de ce principe, l'employeur se verra sanctionner et devra rembourser une partie des réductions de cotisations patronales dont il a bénéficié au cours des deux dernières années pour les travailleurs licenciés âgés de 50 ans au moins.

---

## 3. RESTER AU TRAVAIL

*Avec les années, il n'est pas toujours évident de rester au travail. Il peut surgir l'envie de faire quelque chose de plus calme et de profiter un peu plus de la vie. Mais ce choix entre travailler et ne pas travailler n'est plus un choix 'noir ou blanc'. Il existe des possibilités permettant de combiner les deux sans pour autant subir une perte salariale trop importante.*

### 3.1 La prime de passage vers un travail plus léger

---

Avec le temps, nous pouvons éprouver des difficultés à effectuer notre travail. Spécialement si celui-ci est considéré comme «lourd». On devient moins efficace, le corps et l'esprit se fatiguent plus vite et le temps de récupération augmente. Ce qui peut avoir des conséquences négatives tant dans la vie professionnelle que dans la vie privée.

Le travailleur salarié qui, de sa propre initiative, passe d'un travail lourd à un travail plus léger auprès de son employeur et qui de ce fait subit une perte salariale, peut faire une demande d'obtention d'une prime de transition auprès de l'ONEM. Le montant et la durée de cette prime augmentent en fonction de l'âge du bénéficiaire.

### 3.2 Le crédit-temps

---

*Vous voulez disposer de davantage de temps libre tout en restant actif*

Les enfants partis, l'hypothèque payée, vous êtes aujourd'hui plus à l'aise financièrement et vous voudriez profiter de plus de temps libre. Le crédit-temps permet de réduire la durée de travail hebdomadaire, sans que cela n'affecte trop les revenus.

Le système du crédit-temps permet aux travailleurs d'arrêter complètement le travail, de travailler à mi-temps ou à 4/5e temps. Le travailleur reçoit une allocation d'interruption payée par l'ONEM. Le crédit-temps peut être accordé à tout âge, mais les possibilités sont plus étendues pour les travailleurs de 55 ans et plus. Il leur est ainsi possible d'opter pour une réduction de leur temps de travail à mi-temps ou à 4/5e temps jusqu'à la pension; et recevoir un montant supérieur d'allocations d'interruption. Une ancienneté de 25 ans comme salarié constitue toutefois une condition sine qua non (des dérogations sont malgré tout possibles).

#### **Exemple a:**

*Alain, 55 ans, vit seul. En travaillant à temps plein, il gagne un salaire mensuel brut de 2.000 € et un salaire mensuel net de 1.406,91 €.*

*S'il passe à un 4/5e temps grâce au crédit-temps, sa rémunération nette mensuelle ne s'élèvera plus qu'à 1.270,3 €. Il recevra également une allocation d'interruption d'un montant mensuel de 171,12 €. Au total, sa perte de revenus se limitera à 34,51€ (2,3%).*



**Exemple b:**

Sylvianne, 52 ans et la petite soeur d'Alain, vit seule avec ses deux enfants étudiants. Inspirée par son frère elle souhaite également prendre un crédit-temps. Comme elle travaille à temps plein, son salaire est de 4.000 € brut. En allant travailler à 4/5e, son salaire net passe de 2.371,73 € à 2.015,74 €. Mais en tant qu'isolée avec enfants à charge, l'allocation de remplacement est plus élevée, 218,12 € net. 20% de travail en moins ne lui font réduire son salaire mensuel que de 137,87 € (5,81%).

**Exemple c:**

Théo, 55 ans, est marié. Il travaille à 75%, pour un salaire mensuel brut de 1.875 € et un salaire mensuel net de 1.496,32 €.

Il a la possibilité d'opter pour un crédit-temps partiel et, ce faisant, d'encore travailler à mi-temps. Son salaire net retombe à 1.086,62 € mais, avec son allocation d'interruption de 228,96 €, son revenu net total ne baisse que de 179,74 € (12,02%) par mois.

Vous ne remplissez pas la condition relative aux vingt-cinq années d'ancienneté comme salarié? Qu'à cela ne tienne, le crédit-temps vous est quand même accessible. Dans ce cas, le montant des allocations d'interruption est toutefois inférieur et le crédit-temps est limité dans le temps.

### 3.3 Les titres-services

---

#### *Vous désirez mieux concilier vie privée et vie professionnelle*

Il peut s'avérer compliqué de combiner travail à temps plein et vie familiale. Cela constitue souvent pour les femmes une raison de choisir le travail à mi-temps.

Or, le système des titres-services offre une solution à ce problème. Ce système permet de faire effectuer légalement de très nombreuses tâches ménagères: nettoyage, lessives, repassage, raccommodage et préparation des repas. Vous pouvez également charger des travailleurs titres-services d'effectuer vos courses et confier votre linge à des ateliers de repassage. Tout ceci pour un prix avantageux. Un titre-service ne coûte que 7,50 €. Vous payez un titre-service par heure prestée. Au demeurant, sachez que vous pouvez également bénéficier d'une déduction fiscale de 30% sur le prix d'achat. Grâce à cet avantage fiscal, un titre-service ne vous revient donc en réalité qu'à 5,25 €.

**Exemple:**

Nous revenons à Sylvianne. Ci-dessus, nous disions qu'en allant travailler à 4/5e, elle gagnerait 137,87 € de moins. Sylvianne aurait pu opter pour rester au travail à temps plein et faire appel à une société de titres-service. Chaque semaine pendant quatre heures, des travaux ménagers lui coûtent environ 17 titres-service. Ces titres-service lui coûtent donc 127,50 €, ce qui est donc moins que la perte salariale liée à un travail à temps partiel. De plus, Sylvianne récupérera 30% via les impôts. Cela représente un avantage fiscal de 38,25 €.

### 3.4 Les plans d'entreprise

---

Afin d'améliorer la situation des travailleurs âgés dans les entreprises, celles-ci devront remettre chaque année un plan d'entreprise aux représentants des travailleurs. Ce plan doit indiquer les efforts et les mesures qui seront prises par l'employeur afin de maintenir les travailleurs âgés dans leur emploi ou les mesures qui seront prises afin d'engager plus de travailleurs âgés.

A titre d'exemple, les mesures contenues dans ces plans d'entreprises pourront concerner des aspects liés à l'engagement de travailleurs, au développement des compétences, à l'aménagement des conditions et du temps de travail ou encore à la santé et au bien-être.



---

## 4. TRAVAIL ET PENSION

Dans cette brochure, nous avons présenté essentiellement les mesures pour l'emploi. Mais il est possible que vous ayez des questions par rapport à l'impact qu'elles peuvent avoir plus tard sur le montant de votre pension.

Il est désormais acquis qu'en raison du vieillissement de la population et des coûts engendrés par celui-ci, notamment en matière de pension, il est nécessaire de retarder l'âge à partir duquel nous quittons le marché du travail. Il apparaît qu'en Belgique, et en moyenne, l'âge du retrait du marché du travail se situe aux alentours de 59 ans alors que l'âge de la pension légale est fixé à 65 ans. Cela représente un écart d'environ 5 ans. Afin de combler cet écart, le gouvernement a dû prendre des mesures visant à modifier notre système de pension et de pension anticipée. Au moment où est rédigée cette brochure, il est encore trop tôt pour présenter avec certitude les modifications prévues. En cas d'interrogation spécifique sur l'impact que peuvent avoir les mesures présentées dans cette brochure, nous vous invitons à prendre contact avec l'Office National des Pensions (ONP).

Sur le site de l'ONP ([www.toutsurmapension.be](http://www.toutsurmapension.be)), il vous sera loisible de faire une simulation de pension. Si vous faites l'exercice minutieusement, vous aurez directement une idée de l'impact d'une reprise du travail sur votre pension. Vous pouvez faire autant de simulations que vous le souhaitez. Tous les 5 ans (à partir de votre 30e anniversaire), vous recevrez un aperçu de votre carrière de travailleur. Aux alentours de votre 55e anniversaire, l'ONP vous enverra de toute façon un résumé de votre carrière en tant que travailleur salarié. Vous y trouverez une simulation de votre pension légale en tant que salarié.

---

## 5. ET POUR L'EMPLOYEUR?

«Les travailleurs de plus de 50 ans coûteraient très cher». C'est en partie vrai. Dans de nombreux secteurs d'activité, les barèmes salariaux sont établis en fonction de l'âge ou de l'ancienneté. Pourtant, l'impact du coût salarial plus élevé de cette catégorie de travailleurs n'est pas aussi important qu'on pourrait le croire. En effet, des mesures fédérales prévoient d'accorder certains avantages à l'employeur, de manière à réduire le coût salarial.

### 5.1 La réduction du coût salarial à partir de 57 ans.

---

L'employeur bénéficie d'une réduction des cotisations sociales lorsqu'il occupe des travailleurs de 57 ans et plus. Cette réduction s'élève à 1.600 € par an et n'est soumise à aucune condition, mis à part l'âge du travailleur.

### 5.2 La réduction du coût salarial à partir de 50 ans.

---

Les cotisations sociales dont l'employeur doit s'acquitter sont également moindres s'il occupe des travailleurs âgés de 50 ans au moins. Cet avantage ne s'applique qu'aux travailleurs dont le salaire mensuel ne dépasse pas 4.000 €. Pour l'employeur, le bénéfice est plutôt modéré pour le recrutement d'un travailleur de 50 ans (200 € par an), mais il augmente assez rapidement. En effet, pour un travailleur de 55 ans, le bénéfice s'élève déjà à 1.200 € et respectivement à 2.200 € et 3.000 € sur une base annuelle pour des travailleurs de 60 et 64 ans.

Les montants précités sont établis sur une base annuelle ; pour des travailleurs à temps partiel, le montant de la réduction est calculé au prorata.

### 5.3 La réduction du coût salarial à l'embauche de demandeurs d'emploi

---

Toute personne âgée d'au moins 45 ans et inscrite comme demandeuse d'emploi pendant six mois peut obtenir une carte Activa auprès de l'ONEM. L'employeur qui engage un travailleur titulaire d'une carte Activa a droit, pendant 5 ans, à une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale. Le montant annuel dépend de la durée de l'inscription comme demandeur d'emploi. Durant la première année, l'avantage est toujours de 4.000 € par an. Il arrive que son montant reste fixé à 4.000 € pendant les cinq ans, mais il peut également baisser jusqu'à 1.600 € par an dans certains cas.

Si la personne était demandeuse d'emploi pendant 18 mois et, de surcroît, chômeuse complète indemnisée, une activation des allocations de chômage pendant deux ans et demi s'ajoute à cet avantage. Il s'agit d'un avantage mensuel de 500 € que l'ONEM paie au travailleur, mais que l'employeur peut décompter du salaire net qu'il verse. La réduction du coût salarial s'élève donc à 6.000 € sur une base annuelle.

Un demandeur d'emploi qui dispose d'une carte d'emploi possède un atout non négligeable lorsqu'il sollicite pour un emploi. En effet, lors d'un entretien d'embauche, ce travailleur peut informer son potentiel futur employeur que ses coûts liés à son embauche seront réduits par rapport à un candidat qui ne disposerait pas de carte d'emploi.

#### **5.4 Le tutorat**

---

Les travailleurs qui ont au moins 5 ans d'expérience professionnelle et qui ont suivi une formation de tuteur peuvent faire office de tuteurs pour les jeunes en stage. Pour chaque «5 postes de stages» et chaque «400 heures de formation», l'employeur peut obtenir une réduction de 400 € pour un tuteur. Une convention doit être conclue avec l'institution d'enseignement ou de formation ou avec un service d'accompagnement et de formation professionnelle.

#### **5.5 La subvention de projets: le Fonds de l'expérience professionnelle**

---

Tout employeur relevant d'une commission paritaire peut introduire un projet visant à améliorer le bien-être des travailleurs âgés de 45 ans et plus. Par exemple, en analysant d'abord la faculté de travail du travailleur âgé dans le cadre de la situation spécifique à l'entreprise et en examinant ensuite les adaptations qu'il est possible de réaliser pour maintenir ou accroître cette faculté de travail, on peut définir des projets d'amélioration concrets. Cela peut être aussi bien des projets d'amélioration ergonomique, d'organisation du travail, de remodelage des charges physiques et psychologiques de la fonction, etc.

Le montant de la subvention octroyée pour des projets d'amélioration s'élève à 50% des frais justifiés, avec un plafond de 500 € par travailleur concerné par mois. La subvention peut être octroyée sur une période maximale de 24 mois. Si le projet d'amélioration est associé à l'utilisation d'un instrument de mesure ou d'une méthode de diagnostic, la subvention est majorée jusqu'à 70% des frais justifiés, avec un maximum de 750 € par travailleur concerné par mois.

---

## 6. ADRESSES UTILES

### 6.1 Concernant les mesures de promotion de l'emploi

---

Auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Vous pouvez adresser vos questions générales à la Direction des jeunes travailleurs et des travailleurs âgés du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Rue Ernest Blerot 1 - 1070 Bruxelles

E-mail: [emt@emploi.belgique.be](mailto:emt@emploi.belgique.be)

Site Internet: [www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

Vous trouverez un large aperçu des mesures publiques de promotion de l'emploi sur le site [www.autravail.be](http://www.autravail.be).

### 6.2 Concernant les allocations de remplacement

---

Si vous vous posez des questions sur le complément de reprise du travail, l'allocation de garantie de revenus, les vacances seniors, le crédit-temps, les allocations de chômage et de prépension: auprès d'un des bureaux régionaux de chômage de l'Office national de l'emploi (ONEM).

6000 Charleroi	rue du Pont-Neuf 7	Tél.: 071 27 08 40 Fax: 071 31 38 18
7000 Mons	place des Archers 8	Tél.: 065 39 46 39 Fax: 065 35 50 52
7100 La Louvière	rue Gustave Boël 19	Tél.: 064 23 62 70 Fax: 064 26 47 01
7700 Mouscron	rue du Bilemont 225	Tél.: 056 39 19 50 Fax: 056 34 22 65
7500 Tournai	rue du Crampon 14	Tél.: 069 88 95 11 Fax: 069 88 95 15
4500 Huy	avenue des Fossés 9d	Tél.: 085 71 04 10 Fax: 085 23 63 36
4020 Liège	rue Natalis 49	Tél.: 04 349 28 61 Fax: 04 343 63 90
4800 Verviers	Galerie des 2 Places place Verte 12	Tél.: 087 39 47 50 Fax: 087 33 28 33
6700 Arlon	rue Général Molitor 8a	Tél.: 063 24 57 11 Fax: 063 22 42 67
5100 Jambes	chaussée de Liège 219	Tél.: 081 23 50 80 Fax: 081 22 13 09
1400 Nivelles	rue Saint-Georges 2	Tél.: 067 89 21 50 Fax: 067 22 05 42
1060 Bruxelles	chaussée de Charleroi 60	Tél.: 02 542 16 11 Fax: 02 542 16 77

### **6.3 Concernant le calcul du précompte professionnel et les charges personnelles**

---

Auprès du SPF Finances  
Contact center Finances - North Galaxy  
Avenue du Roi Albert II 33 boîte 25 - 1030 Bruxelles  
Tél.: 02 572 57 57 - Fax: 02 572 57 57  
E-mail: [info.tax@minfin.fed.be](mailto:info.tax@minfin.fed.be)  
Sites Internet: [www.minfin.fgov.be](http://www.minfin.fgov.be) - [www.fiscus.fgov.be](http://www.fiscus.fgov.be)

### **6.4 Concernant les droits à la pension**

---

Auprès de l'Office national des pensions (ONP)  
Tour du Midi - 1060 Bruxelles  
Tél.: 0800 50 246 - Fax: 02 529 38 45  
E-mail: [info@rvp.fgov.be](mailto:info@rvp.fgov.be)  
Site Internet: [www.onprvp.fgov.be](http://www.onprvp.fgov.be)

### **6.5 Concernant les réductions de cotisations sociales**

---

Auprès de l'Office national de sécurité sociale (ONSS)  
Place Victor Horta 11 - 1060 Bruxelles  
Tél.: 02 509 31 11 - Fax: 02 509 30 19  
E-mail: [contactONSSinfo@onss.fgov.be](mailto:contactONSSinfo@onss.fgov.be)  
Site Internet: [www.rsz.fgov.be](http://www.rsz.fgov.be)

### **6.6 Concernant les subventions de projets d'amélioration**

---

Auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale  
Fonds de l'expérience professionnelle  
Rue Ernest Blerot 1 - 1070 Bruxelles  
Tél.: 02 233 44 87 - Fax: 02 233 46 39  
E-mail: E-mail: [fonds.experience@emploi.belgique.be](mailto:fonds.experience@emploi.belgique.be)  
Site Internet: [www.fondsdelexperienceprofessionnelle.be](http://www.fondsdelexperienceprofessionnelle.be)



**SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE**  
rue Ernest Blerot 1  
1070 Bruxelles  
[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)