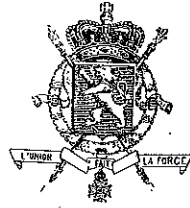


ROYAUME DE BELGIQUE

*die ook aduier
n^o 674*



CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

RAPPORT DU CONSEIL CONCERNANT LE PROBLEME DE
LA REFORME DU REGIME LEGAL ET DU REGIME
CONVENTIONNEL DE PREPENSION.

22 décembre 1980.

R A P P O R T.

OBJET : Régimes de prépension conventionnel et légal.

Le 21 mai 1980, le Ministre de l'Emploi et du Travail a sollicité l'avis du Conseil national du Travail sur l'objet précité.

La Commission des relations individuelles du travail a été chargée de l'examen de la demande d'avis.

Sur rapport de la Commission, le Conseil a, au cours de la réunion du 22 décembre 1980, approuvé le rapport suivant.

x x x

RAPPORT DU CONSEIL.

I. INTRODUCTION.

(1) La demande d'avis du Ministre, laquelle rappelle le rôle positif qu'ont joué les prépensions pour le marché de l'emploi et spécialement pour l'entrée des jeunes travailleurs dans le circuit du travail, pose la question de savoir si le régime conventionnel, instauré par la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 et le régime légal instauré par la loi du 30 mars 1976 de redressement économique, ne sont pas susceptibles d'amélioration.

(2) Le Ministre évoque les problèmes apparus au cours des années d'application de la prépension et rappelle les principales distorsions entre les régimes ; il demande dès lors au Conseil d'examiner avec attention par le biais de quelle formule technique, par exemple fusion ou harmonisation, il conviendrait de trouver une solution à ces questions.

(3) Le Conseil s'est livré à une étude approfondie des questions soulevées par le Ministre et des questions connexes qui se sont révélées en cours d'examen.

Il a estimé opportun, vu les implications multiples du problème soulevé et vu l'urgence demandée par le Ministre, d'approuver un rapport descriptif qui reprend toute la problématique de la prépension.

Ce rapport retrace l'évolution des régimes, dresse des constats quantitatifs et contient un certain nombre de considérations d'ordre général et d'ordre qualitatif.

Le Conseil a approuvé ce rapport le 22 décembre 1980. De plus, au cours de la même séance, le Conseil a adressé au Ministre un avis de caractère technique qui propose non seulement des aménagements aux régimes dans le but d'éliminer les distorsions observées actuellement mais aussi une adaptation de l'obligation de remplacement mise à charge de l'employeur par la loi.

II. LA POLITIQUE DE L'EMPLOI ET LES TRAVAILLEURS AGES,

A. Généralités.

(1) Le Conseil constate que tant en Belgique que dans la majorité des pays de la C.E.E. ont été prises, dans le cadre de la politique de l'emploi, des mesures spécifiquement destinées aux salariés âgés.

Ces mesures peuvent s'analyser soit comme étant, en période de crise économique, des tentatives de répartition du travail disponible, soit comme étant, hors du contexte de basse conjoncture un des moyens visant à améliorer les conditions de travail de certaines catégories de travailleurs.

(2) Le Conseil rappelle que dans notre pays l'effort des derniers gouvernements a principalement été axé sur les systèmes de prépension alors que la transition souple vers l'âge de la retraite dont la réduction des prestations de travail durant les dernières années de la carrière professionnelle constitue une modalité, ne rencontrait guère d'application concrète.

B. Diminution des prestations de travail durant les dernières années de la carrière professionnelle.

(1) En ce qui concerne la diminution des prestations de travail, le Conseil fait remarquer que les récentes déclarations gouvernementales envisagent cette mesure comme l'un des moyens à mettre en oeuvre pour encourager la répartition du travail disponible notamment par le biais d'une plus grande souplesse en matière d'organisation du travail.

(2) Le Conseil a été saisi de cette question par les Ministres de l'Emploi et du Travail, de la Prévoyance sociale et des Pensions le 7 août dernier ; le 30 octobre 1980 il a adressé aux Ministres concernés un rapport dans lequel il analyse le problème dans le contexte national et européen et dans lequel il se livre également à une série de constatations.

Le Conseil renvoie à ces constatations et notamment au passage où sont abordés les problèmes de la coexistence de la mesure envisagée par les Ministres avec les systèmes de prépension et de la cohérence globale des différents systèmes.

C. Les prépensions dans le contexte européen.

Le Conseil ne s'est pas livré à un examen exhaustif de toutes les initiatives gouvernementales, inter-professionnelles, sectorielles ou d'entreprise qui ont été prises au niveau européen en matière de prépension. Les exemples énumérés ci-dessous tendent cependant à montrer que la Belgique est l'un des pays où les mesures les plus significatives et les plus larges ont été prises en ce domaine.

1. Les Pays-Bas.

Au cours des années 1976/1977 ont été mises en vigueur, à titre d'expérience et à l'aide du (co-)financement par les pouvoirs publics, une série de réglementations de départ anticipé (VUT-regelingen)(1) et notamment dans l'enseignement, l'industrie de la construction, l'industrie métallique, les entreprises portuaires d'Amsterdam et Rotterdam et dans les haut-fourneaux.

L'âge de retraite fixé par ces réglementations était de 63 ans minimum. Des recherches d'évaluation de ces expériences ont ensuite été faites.

(1) VUT = "Vervroegd uittreden".

Bien que toutes les recherches ne soient pas terminées, on dispose déjà d'un certain nombre de données. C'est ainsi que l'intérêt que suscitent ces réglementations est variable. La participation varie d'environ 30 % (enseignement) à 80 % (entreprises portuaires), en passant par quelques 50 % (construction et métal), du nombre des participants potentiels.

Les postes devenus vacants ont à nouveau été occupés dans les proportions suivantes : 46 % pour le secteur de la construction, 73 % dans le métal, 80 % dans les entreprises portuaires, 100 % en principe dans l'enseignement.

Le "départ anticipé" se trouvant canalisé et accepté par le monde économique, les pouvoirs publics considèrent que l'application des réglementations de "départ anticipé" doit être, en principe, réglée par le monde économique lui-même.

2. Le Luxembourg.

- a) La loi du 24 décembre 1977 a introduit un système d'octroi d'une indemnité d'attente en cas de préretraite de salariés.

Dans le secteur de la sidérurgie cette préretraite était obligatoire pour le travailleur remplissant la condition d'âge stipulée par la convention.

- b) La loi du 5 mars 1980 a modifié la loi précitée en rendant le système facultatif.

3. Royaume-Uni.

La législation accorde, en vue de libérer des emplois, pour toute la Grande-Bretagne à partir du 1^{er} avril 1978 une allocation aux hommes et aux femmes âgés respectivement de 64 et 59 ans lorsqu'ils quittent leur emploi. Les employeurs doivent de leur côté s'engager à embaucher des personnes inscrites au chômage, même si ce n'est pas pour occuper le même emploi.

4. France.

Ce pays connaît la préretraite (après licenciement).
Les mesures les plus significatives sont :

- a) l'allocation de garantie de ressources, selon les accords de 1972 et de 1977 qui, à partir de 60 ans, indemnise en chômage continu jusqu'à la retraite ;
- b) l'addition des indemnités de chômage qui permet d'indemniser, à taux divers, mais de façon continue les licenciés dès l'âge de 56 ans 8 mois jusqu'à la retraite ;
- c) les conventions spéciales (par branche d'industrie, etc ...) qui permettent le licenciement définitif avant 56 ans 8 mois.

Dans la sidérurgie, par exemple, une convention sociale en 1977 permet de mettre en dispense d'activité (sans rupture du contrat de travail, à la charge des entreprises) à 54 ans, sous certaines conditions. Une nouvelle convention sociale en 1979 rend la même chose possible dès 50 ans.

III. HISTORIQUE DES SYSTEMES DE PREPENSION.

A. La prépension conventionnelle.

(1) En exécution des résolutions de la Conférence Nationale de l'Emploi du 3 avril 1973, le C.N.T. avait préparé un premier projet de convention collective de travail concernant l'octroi d'une indemnité complémentaire aux travailleurs âgés, en cas de licenciement.

Il soumit ce projet à la séance plénière du Conseil du 30 mai 1973.

Les organisations représentées au sein du Conseil n'ayant pu réaliser un accord sur certaines des questions à régler dans la convention notamment la matière du financement, celle-ci ne fut pas conclue à ce moment.

(2) Le Comité national d'expansion économique instaura le 14.10.1974 un groupe de travail "Problème de l'Emploi" qui fut chargé d'examiner quelle suite avait été donnée aux résolutions de la Conférence nationale de l'Emploi.

A la demande du Ministre de l'Emploi et du Travail ce Groupe devait, entre autres missions, analyser la possibilité de conclure, au Conseil national du Travail, une convention collective de travail relative à l'octroi d'une indemnité complémentaire aux travailleurs âgés licenciés.

(3) A l'issue de réunions qui se déroulèrent les 31.10, 18.11 et 9.12, le Groupe de travail était arrivé à la conclusion que le Conseil national du Travail pouvait reprendre ses travaux sur base du premier projet de convention collective de travail et des conclusions du Groupe "Problèmes de l'Emploi".

(4) Le 19.12.1974, les organisations de travailleurs et d'employeurs ont conclu au sein du C.N.T., la c.c.t. n° 17 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés licenciés.

(5) Au cours de la même séance, le Conseil après avoir pris connaissance d'engagements pris par le Ministre de l'Emploi et du Travail au Groupe "Problèmes de l'Emploi" en ce qui concerne notamment les adaptations à apporter à la réglementation chômage et à la législation étendant la mission des fonds de fermeture d'entreprise a émis d'initiative un avis, l'avis n° 474, au sujet de ces questions.

Les engagements du Ministre de l'Emploi et du Travail, au sujet desquels le Conseil a émis un avis favorable portaient principalement sur 3 points (1) :

a. la garantie des indemnités de chômage de 60 % du salaire plafonné à partir du 1.1.1975 ;

(1) L'A.R. du 19.2.1975 a donné une suite favorable aux points a et c. La loi du 12 mai 1975 étend conformément au point b. la mission des fonds de fermeture d'entreprise.

- b. l'attribution au fonds de fermeture d'entreprise de la mission de payer l'indemnité complémentaire chaque fois qu'est en défaut l'employeur qui ne relève pas d'un secteur où une convention collective de travail organisant la garantie du paiement de l'indemnité complémentaire a été conclue.
- c. le maintien du bénéfice de l'indemnité complémentaire pour les travailleurs ayant une incapacité de travail sauf s'ils renoncent à ce régime pour la durée de l'incapacité.

B. La prépension légale.

(1) Devant l'évolution du chômage et principalement de celui des jeunes, le Gouvernement, prenant modèle sur la convention collective de travail n° 17 a dans la loi de redressement économique du 30 mars 1976 réalisé, à titre expérimental, une prépension basée sur le volontariat.

(2) Afin de marquer clairement l'intention du Gouvernement d'encourager la mise au travail des jeunes et de résorber, tant que faire se peut, un chômage sans cesse croissant dans cette catégorie de travailleurs, la loi précitée a instauré l'obligation de remplacer le prépensionné par un jeune de moins de 30 ans non occupé au travail et recruté en dehors de l'entreprise.

IV. EVOLUTION DES REGIMES.

A. La prépension conventionnelle.

(1) Le Conseil rappelle que l'article 1er de la convention collective de travail définit la portée de la convention.

Cet article stipule que le régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés licenciés est instauré pour faire face à des situations de sous-emploi et en vue notamment de promouvoir le maintien au travail des travailleurs moins âgés.

L'article 3 de la convention collective de travail détermine l'âge général d'accès au régime c'est-à-dire 60 ans. Cette condition a pour effet de rendre inapplicable la convention collective de travail interprofessionnelle aux travailleuses pour lesquelles l'âge légal de la retraite se situe également à 60 ans.

Le même article 3 de la convention collective de travail remédie, pour partie du moins, à cette situation en stipulant, dans l'alinéa 2, que la disposition déterminant l'âge d'accès interprofessionnel à 60 ans ne porte pas atteinte à la possibilité de conclure au niveau de la branche d'activité des conventions collectives de travail qui étendraient aux travailleuses de 55 ans et plus le régime interprofessionnel.

(2) Le Conseil constate qu'en raison de la mauvaise situation conjoncturelle, en général, et des difficultés que connaissent certains secteurs de notre économie, une nette tendance s'est dessinée en faveur de la conclusion de conventions collectives de travail sectorielles ou d'entreprise prévoyant des âges d'accès au régime de l'indemnité complémentaire de plus en plus bas, ceci tant pour les hommes que pour les femmes. Il convient toutefois de signaler que d'autres secteurs en difficulté, tel le textile et la confection n'ont pas fait usage de la possibilité offerte par l'article 3, alinéa 2 précité en raison de la charge financière que constituerait le coût de l'indemnité complémentaire.

(3) L'article 3 b), de la convention collective de travail n° 17 permet expressément à certains secteurs de déroger aux conditions stipulées à l'article 3 et ceci en raison des spécificités propres à ces branches d'activité.

Un exemple-type à cet égard est le secteur de la construction qui connaît un système particulier de prépension, notamment pour incapacité physique, à charge du Fonds de sécurité d'existence de ce secteur.

(4) En ce qui concerne les Fonds de sécurité d'existence et leurs interventions en matière de prépension sectorielle, le Conseil rappelle que dans la majeure partie des cas, ces Fonds garantissent le paiement de l'indemnité complémentaire dans les cas où l'employeur est défaillant ; leur intervention se déroule donc suivant le même schéma que celle du Fonds de fermeture d'entreprise pour la convention collective de travail interprofessionnelle.

Dans certains cas cependant, et l'exemple précité de la construction est révélateur à cet égard, les Fonds de sécurité d'existence prennent en charge l'indemnité complémentaire, ou la complètent, ceci pendant toute la durée de la prépension.

Quelques données chiffrées relatives à ces interventions sont reprises à l'annexe 1 du présent rapport.

(5) Le Conseil tient encore à signaler que, dans les cas où l'Etat intervient pour raisons économiques lors de la fermeture définitive d'une entreprise, de la fermeture provisoire d'une entreprise ou de la restructuration ou reconversion d'une entreprise ou d'un secteur, cette intervention va de pair, lorsqu'il s'avère nécessaire de prendre des mesures d'accompagnement social des travailleurs dans les situations précitées avec la création d'un Fonds social.

Ces Fonds sociaux qui sont pris en charge totalement ou partiellement par l'Etat, accordent généralement aux travailleurs victimes de fermetures d'entreprise des indemnités complémentaires aux indemnités légales.

Jusqu'à la fin de 1978, il était fréquent que ces Fonds sociaux fassent appel à des régimes de prépension conventionnelle prévoyant des âges d'accès au régime se situant fort bas.

Le Conseil rappelle que les derniers Gouvernements ont manifesté la volonté d'harmoniser les avantages accordés par ces Fonds autour de la notion du salaire de reconversion présentée dans l'avis n° 484 du Conseil national du Travail et de réduire les différences de protection sociale auxquelles concourent les Fonds sociaux notamment en refusant l'octroi à charge de ceux-ci de prépensions conventionnelles à 55 (H) et à 50 (F) ans.

Le Conseil constate néanmoins que dans ces circonstances économiques nécessitant la prise de mesures exceptionnelles concernant souvent tout un secteur d'activité, le recours à la prépension conventionnelle reste une des principales modalités de l'accompagnement social des travailleurs les plus durement touchés par la crise.

B. La prépension légale.

(1) Compte tenu de l'évolution conjoncturelle défavorable enregistrée au cours de la période 1976-1977, le Gouvernement a estimé souhaitable de maintenir, pour 1978, les dispositions expérimentales de la loi du 30.3.1976 de redressement économique. Certains aménagements y sont cependant apportés.

La loi relative aux propositions budgétaires du 22.12.1977 concrétise ce souhait du Gouvernement.

La prépension garde son caractère expérimental, l'application du système reste en effet limité dans le temps. Un arrêté royal délibéré en conseil des Ministres peut toutefois proroger son application.

(2) La loi de réformes économiques et budgétaires du 5.8.1978, en son article 23, § 5 aménage et proroge à son tour la prépension légale ; son application est étendue aux travailleurs temporaires et contractuels du secteur public ; les dispositions sont applicables jusqu'au 31.12.1979.

(3) L'arrêté royal du 10.12.1979 proroge l'application du système jusqu'au 31.12.1980.

V. COMPARAISON ENTRE LE REGIME LEGAL ET LE REGIME CONVENTIONNEL DE PREPENSION.

Le Conseil s'est livré à un examen comparatif des dispositions légales instituant la prépension à la demande et des dispositions conventionnelles de la convention collective de travail n° 17 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés.

Tout en renvoyant aux tableaux comparatifs complets repris à l'annexe 2 du rapport, le Conseil tient à rappeler les différences fondamentales et les distorsions d'ordre technique qui existent entre les deux régimes.

A. Différences fondamentales.

1. Philosophie des régimes.

(1) Le Conseil constate qu'aussi bien l'article 1 de la convention collective de travail n° 17 que l'exposé des motifs de la loi du 30 mars 1976 de redressement économique font référence à l'emploi des jeunes.

(2) Dans les textes légaux cependant, le souhait du Gouvernement de favoriser directement le recrutement de jeunes travailleurs se concrétise par l'obligation de remplacement mise à charge de l'employeur ou du service public.

(3) La convention collective de travail n° 17, par contre n'a qu'un impact indirect sur l'emploi des jeunes dans la mesure où le régime d'indemnisation complémentaire applicable à certains travailleurs âgés licenciés a été instauré... pour faire face à des situations de sous-emploi et en vue notamment de promouvoir le maintien au travail des travailleurs moins âgés" (1).

2. Origine de la décision.

(1) Le Conseil rappelle que dans la majeure partie des pays où des initiatives en matière de prépension (préretraite, cessation anticipée d'activité ...) ont été prises, ce sont des mesures analogues à la prépension après licenciement qui ont reçu la plus grande application.

(2) En Belgique, l'origine de la décision de prépensionner un travailleur peut relever de l'employeur ; la prépension s'opère alors dans le cadre de la convention collective de travail n° 17.

(1) Article 1er de la convention collective de travail n° 17 du 19.12.1974.

(3) Le travailleur, s'il remplit les conditions légales, notamment en matière d'âge, peut également de sa propre volonté entrer dans le régime d'indemnité complémentaire, tel qu'il est institué par la loi du 30 mars 1976 et étendu par les lois des 22 décembre 1977 et du 5 août 1978.

Le départ volontaire du travailleur âgé et son corollaire : son remplacement au sein de l'entreprise ou du service public (pour les agents temporaires et contractuels) par un jeune de moins de 30 ans, constituent le fondement de la mesure spécifique élaborée par le Gouvernement pour enrayer le chômage des jeunes.

3. Financement des régimes.

En raison de la différence fondamentale entre les régimes, en ce qui concerne l'origine de la décision d'entrer en prépension (voir supra), le financement de l'indemnité complémentaire due au prépensionné est assuré, soit par la collectivité lorsque la décision relève du travailleur, soit par l'employeur lorsque la décision relève de celui-ci.

B. Principales différences techniques.

En ce qui concerne les propositions du Conseil en cette matière, le Conseil renvoie à son avis du 22 décembre 1980 en la matière.

1. L'âge d'accès aux régimes.

L'âge d'accès à la prépension légale se situe à 55 ans pour les femmes et à 60 ans pour les hommes alors que l'âge général d'accès à la prépension conventionnelle est de 60 ans mais que la possibilité est laissée au niveau de la branche d'activité de conclure des conventions collectives de travail étendant le régime aux travailleuses de 55 ans et plus.

2. Champ d'application des régimes.

Les deux régimes sont applicables aux travailleurs du secteur privé, les travailleurs temporaires et contractuels des services publics peuvent bénéficier de la seule prépension légale.

3. Indemnités dues aux prépensionnés.

a) Salaire de référence.

Dans chaque régime, le montant de l'indemnité complémentaire est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

La rémunération nette de référence correspond à la rémunération brute plafonnée, diminuée des retenues fiscales et personnelles de sécurité sociale (article 74, § 1 de la loi du 22 décembre 1977, articles 5 et 6 de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974).

Dans chaque régime le plafond de cette rémunération mensuelle brute est lié aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation.

Ce plafond, en régime conventionnel, est également révisé annuellement, au 1er janvier, par le Conseil national du Travail en tenant compte de l'évolution des salaires conventionnels (article 6, convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974).

b) Indemnité complémentaire.

Dans chaque régime le montant de l'indemnité complémentaire est lié aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation.

En régime légal le montant de l'indemnité complémentaire est affecté annuellement annuellement d'un coefficient de revalorisation fixé par le Roi (article 74, § 1 de la loi du 22 décembre 1977), tandis qu'en régime conventionnel le montant de l'indemnité complémentaire est révisé au 1er janvier de chaque année par le Conseil national du Travail en fonction de l'évolution conventionnelle des salaires (article 8, convention collective de travail n° 17) ; cette adaptation est opérée "prorata temporis".

VI. ELEMENTS QUANTITATIFS RELATIFS AUX DEUX REGIMES (1).

A. Généralités.

En mai 1980, 65.223 travailleurs étaient dans un régime de prépension :

- 30.981 en prépension c.c.t. n° 17
- 34.252 en prépension légale.

Dans le régime légal, on distinguait la répartition suivante :

- 22.500 hommes (dont ± 75 % d'ouvriers)
- 11.752 femmes (dont ± 54 % d'ouvrières).

Dans le régime conventionnel on distinguait la répartition suivante :

- 27.994 hommes
- 2.987 femmes.

A l'examen de la répartition des prépensionnés en fonction des secteurs dont ils sont issus (tableau en annexe 3) le Conseil constate que certaines branches d'activité comme la métallurgie, les constructions métalliques et le verre ont recouru dans de fortes proportions à la prépension après licenciement alors que le tertiaire, en général et les services plus particulièrement ont fait appel en majorité à la prépension à la demande.

(1) Chiffres mai 1980, mois de la demande d'avis du Ministre au Conseil.

B. L'âge des prépensionnés.

1. Taux de prépension.

- pour la classe d'âge de 55-59 ans, le taux de prépension (nombre de prépensionnés/population active . %) est estimé à 5 % pour les hommes (c.c.t. 17) et à 25 % pour les femmes (pour les deux régimes) ;

- pour la classe d'âge au-delà de 60 ans (hommes), le taux est de 33 % (2 régimes).

2. Classes d'âge des prépensionnés.

a) Prépensionnés légaux.

	<u>Hommes</u>		<u>Femmes</u>
- 61 ans	5.023	- 56 ans	1.838
- 62 "	4.177	- 57 "	2.564
- 63 "	4.183	- 58 "	2.775
- 64 "	4.783	- 59 "	2.660
64 "		64 "	
à	4.331	à	1.915
65 "		65 "	
Total	<u>22.500</u>	Total	<u>11.752</u>

Total général : 34.252
=====

b) Pré-pensionnés conventionnels.

1° par année en dessous de 65 ans.

	<u>Hommes</u>		<u>Femmes</u>
- 56 ans	1.783	- 56 ans	1.784
- 57 "	2.112	- 57 "	334
- 58 "	2.736	- 58 "	294
- 59 "	3.489	- 59 "	291
- 60 "	3.557	59 "	
- 61 "	4.415	à "	284
- 62 "	2.740	60 "	
- 63 "	1.952		
- 64 "	2.291		
64 "			
à "	2.919		
65 "			
	<hr/> 27.994		<hr/> 2.987

Total général : 30.981
=====

2° Par commission paritaire.

Situation début 1980.

Commission paritaire	Hommes	Femmes
Construction métallique (111)		55
Briqueteries (114)		55
Verre à vitre (115)	58	55
Glaceries (115)	56	56
Bouteillerie (115)	58	53
Flaconnerie (115)	58	53
Pétrole (117)		55
Tabac (133.3)		55
Transformation du papier et du carton (136)		58
Batellerie (139)		55
Secteurs connexes aux constructions métalliques (149)		55
Employés de la sidérurgie (210)	55	55
Employés des papeteries (221)		55
Banques (310)		55
Grandes entreprises de vente au détail (311)		55
Grands magasins (312)		55
Sabena (315)		55

Il est à noter qu'au niveau de l'entreprise, des conventions descendent bien plus bas (53, 52, 50 ans), tant pour les hommes que pour les femmes, pour les employés que pour les ouvriers.

3. Remplacement des prépensionnés légaux.

Au 1er mai 80, les prépensions légales avaient donné lieu à 32.582 remplacements (22.500 hommes et 10.082 femmes).

Il s'agit d'offres d'emploi satisfaites par l'O.N.E.M. et par l'employeur (situation d'octobre 1976 à avril 1980). Si le nombre total de remplacements est connu, il n'en est pas de même du nombre total de travailleurs qui ont bénéficié, à un moment ou à un autre du système depuis l'entrée en vigueur de la loi de redressement économique (1).

Le taux de remplacement pour les premiers mois de l'année se situe autour des 72 à 73 %.

4. Coût des systèmes.

a) Pour la collectivité.

COUT DE LA PREPENSION - BUDGET EMPLOI ET TRAVAIL (2).

1980 ajustement. Prépension légale

unités : 35.000	1ère partie (allocation de chômage)	8.129.610
	2ème partie	1.971.378

Prépension conventionnelle

unités : 32.000	1ère partie (allocation de chômage)	8.452.320
-----------------	-------------------------------------	-----------

1981 prévisions. Prépension légale

unités : 38.500	1ère partie (allocation de chômage)	9.443.542
	2ème partie	2.132.938

Prépension conventionnelle

unités : 34.500	1ère partie (allocation de chômage)	9.622.665.
-----------------	-------------------------------------	------------

(1) l'O.N.E.M. établit des situations fin de mois (situations clichées)

(2) Chiffres officiels communiqués par le Département.

b) Pour l'employeur.

L'O.N.E.M. a procédé, sur base des éléments en sa possession, à une estimation du coût de la prépension conventionnelle pour les employeurs. Les montants avancés par l'Office sont des minima payés obligatoirement qui ne tiennent pas compte des conventions sectorielles ou d'entreprise particulières accordant des indemnités complémentaires supérieures.

1° Base de calcul.

	<u>1978</u>	<u>1979</u>
Dépense	4.824.000.000	6.586.000.000
Journées indemnisées	7.010.940	8.900.490
Allocation de chômage moyenne	688	740

Base : Dépenses introduites par les organismes de paiement.

2° Salaire correspondant.

Etant donné que l'allocation de chômage est égale à 60 % du 1/25e du salaire mensuel, le salaire mensuel moyen correspond peut être estimé à :

$$\frac{688 \text{ F} \times 10 \times 25}{6} = 28.867 \text{ F en 1978}$$

$$\frac{740 \text{ F} \times 10 \times 25}{6} = 30.833 \text{ F en 1979.}$$

3° Coût pour les employeurs.

L'indemnité complémentaire minimum payée par l'employeur est égale à la moitié de la différence entre le salaire net de référence et l'allocation de chômage. Sur base des salaires déterminés sub 2°, le salaire net de référence, compte tenu de l'existence d'une personne fiscalement à charge s'élève à 22.606 F par mois ou 905 F par jour en 1978 et à 23.818 ou 953 F par jour en 1979.

Sur une base de 312 jours indemnisés, le coût annuel global pour les employeurs peut être estimé aux montants suivants :

$$\text{en 1978 : } \frac{905 - 688}{2} \times 7.010.940 = 760.686.990 \text{ F}$$

$$\text{en 1979 : } \frac{953 - 731}{2} \times 8.900.490 = 987.954.390 \text{ F.}$$

VII. CONSIDERATIONS FINALES.

A. D'ordre qualitatif.

Après avoir retracé l'historique et l'évolution des régimes de prépension, après avoir effectué les constats quantitatifs qui s'imposaient et dressé l'inventaire des différences les plus importantes existant entre les deux régimes d'indemnité complémentaire pour travailleurs âgés que connaît la Belgique, le Conseil a estimé qu'une tentative d'évaluation qualitative de la "mesure-prépension" s'imposait.

Cette évaluation comporte deux parties : d'abord un essai d'évaluation de la prépension en tant qu'instrument de la politique de l'emploi, ensuite quelques considérations d'ordre sociologique concernant le statut du prépensionné.

1. Instrument de la politique de l'emploi,

L'historique des régimes de prépension démontre à suffisance, dans le régime légal plus clairement encore que dans le régime conventionnel, que la volonté du Gouvernement et des interlocuteurs sociaux au sein du Conseil national du Travail a été de favoriser le recrutement ou tout au moins le maintien au travail des jeunes travailleurs.

Les taux de remplacement enregistrés dans la prépension légale (voir à ce sujet le chapitre VI évaluation quantitative) permettent de considérer que l'impact de cette mesure sur l'emploi a été favorable.

Comme l'obligation de remplacement n'existe pas dans la prépension conventionnelle, une évaluation globale du système paraît difficile.

Le Conseil constate cependant, et il renvoie à cet égard aux points IV (2) et (5), que, si dans certains cas l'effet bénéfique de la prépension conventionnelle sur l'emploi existant est manifeste, il est d'autres situations où la convention de prépension peut s'analyser comme un ensemble de mesures d'accompagnement social pour les travailleurs âgés licenciés par des entreprises en difficultés.

Il constate que la diversité des dispositions existantes dans ce cadre, n'encourage pas l'égalité de traitement entre travailleurs.

2. Aspects sociologiques.

a) Statut du prépensionné.

Le Conseil rappelle qu'en Belgique, les deux régimes de prépension restent étroitement liés aux dispositions réglementaires en matière de chômage.

Le prépensionné est un chômeur, retiré du marché de l'emploi, qui n'est plus soumis au contrôle journalier et n'est plus disponible pour le marché du travail sauf s'il décide librement de s'y engager de nouveau.

En matière de travail autorisé, le prépensionné ne peut exercer aucune activité autre que celles strictement énumérées dans la réglementation chômage.

Pour des motifs d'équité et des raisons d'ordre sociologique (voir infra b)) le Conseil se demande s'il ne serait pas opportun de prévoir certains assouplissements à la réglementation en vigueur, notamment en matière d'exportation de la prépension. Le Conseil renvoie, à cet égard, à son avis du 22 décembre 1980 relatif au même objet.

b) Le prépensionné dans la société.

Le Conseil constate qu'avec la crise économique et les graves problèmes qu'elle soulève, on voit se développer au niveau de la C.E.E. et à un niveau plus large encore (1) la tendance d'écarter les salariés âgés du marché du travail.

Ces travailleurs, victimes directes ou indirectes de la mauvaise conjoncture, sont exclus définitivement du circuit du travail et pris en charge par l'assurance chômage à un âge où normalement leur qualification et leur expérience dans la branche d'activité sont les plus grandes.

Il se demande dès lors si une politique de l'emploi excluant brutalement de la vie sociale des individus à partir de 50 ans ne risque pas d'aller à l'encontre de ce que l'on sait être nécessaire à une bonne retraite, à savoir ménager les transitions en évitant "la retraite-couperet", favoriser les choix individuels (rapport travail-ressources-temps de loisirs), permettre un certain cumul (interdit dans la prépension).

(1) Au Japon, 70 groupes importants obligent la cessation anticipée d'activité des salariés de 45 ans.

Le Conseil constate que les mesures de promotion de l'emploi prises depuis la crise, y compris les mesures de prépension, ont abouti à créer deux catégories d'âge favorisées dans ce domaine, et ont négligé la catégorie d'âge intermédiaire.

En ce qui concerne la définition de ce nouveau groupe social, né de la crise, le Conseil a été attentif aux études réalisées par certains sociologues américains. Ces chercheurs (1) rangent cette population dans le groupe qu'ils appellent des "jeunes vieux" (the young old), par opposition à celui des "vieux vieux" (the old old), et par distinction de l'âge mur, de l'âge adulte, de la jeunesse, de l'adolescence, de l'enfance. Un groupe en voie de constitution, disent-ils, dans les sociétés fortement industrialisées, et caractérisé par un âge plus jeune que les "vieux" tels qu'on les a connus jusqu'à maintenant, une santé et des ressources bien supérieures, un grand dynamisme et le sens des loisirs, une capacité réelle à être des agents actifs du changement social.

B. D'ordre technique.

En ce qui concerne les différences d'ordre technique existant entre les deux régimes, le Conseil fait observer qu'il a, dans l'avis n° du formulé des propositions unanimes à l'attention du Ministre de l'Emploi et du Travail au sujet du champ d'application des régimes, de l'adaptation du plafond du salaire de référence et de l'indemnité complémentaire ainsi qu'en matière d'exportation de la prépension et de son cumul avec certains autres avantages.

Il rappelle que, dans le même avis, le Conseil a proposé un certain aménagement de l'obligation de remplacement dans le but de pallier les inconvénients actuels de la procédure de dispense et d'élargir l'impact de la mesure, par l'adaptation de l'âge maximum du remplacement.

(1) Voir à cet égard B. NEUGARTEN "Les groupes d'âge dans la société américaine" in Gerontologie décembre 1974.

VIII. CONCLUSION.

A l'occasion de l'examen du problème de la réforme des régimes de prépension, le Conseil se réfère aux considérations qu'il avait formulées dans le rapport concernant la diminution des prestations de travail durant les dernières années de la carrière professionnelle.

Il rappelle que dans ce rapport (chapitre IV) il avait insisté sur la nécessité de resituer chaque mesure ponctuelle dans le cadre global de la politique de l'emploi ayant trait aux personnes âgées.

Le Conseil réaffirme dans le présent rapport qu'il convient de veiller à ce que le système soit efficace et cohérent ; il faut en effet éviter une simple juxtaposition de mesures qui pourrait conduire à un effet contraire au but poursuivi.

ANNEXE 1.

Exemples d'interventions des Fonds de Sécurité d'existence - Incidence financière.

1. Fonds de Sécurité d'existence de la construction (1).

Le Fonds de Sécurité d'existence intervient, pour les travailleurs âgés du secteur, dans deux hypothèses :

"L'incapacité" et la "prépension à la demande".

1) Période s'étendant du 1er octobre 1977 au 30 septembre 1978 (année comptable).

A. Incapacité.

4.149 cas.

402.420.152 francs.

B. A la demande.

2.699 cas.

175.454.749 francs.

(1) Renseignements fournis par le Président du Fonds de Sécurité d'existence de la construction.

2) Périodes s'étendant du 1er octobre 1978 au 30 septembre 1979.

A. Incapacité.

3.169 cas.
362.059.706 francs.

B. A la demande.

3.501 cas.
279.193.790 francs.

2. Fonds de Sécurité d'Existence des fabrications métalliques (1).

Ce Fonds intervient à raison d'un montant forfaitaire de 120 francs par jour versés aux prépensionnés à partir du mois qui suit leur 60ème anniversaire (hommes) ou leur 55ème anniversaire (femmes).

L'O.N.E.M. a bien voulu procéder à une interrogation de l'ordinateur pour déterminer combien de prépensionnés parmi les 11.941 de ce secteur répondaient à la condition d'âge - situation au 31 juillet 1980 - (voir détail page suivante).

Incidence financière.

120 francs par jour.

313 jours d'indemnisation.

4.966 : nombre de prépensionnés répondant à la condition d'âge.

186.522.960 : montant de l'intervention du Fonds de Sécurité d'Existence pour 1980.

(1) Renseignements fournis par le Président de la commission paritaire des constructions métalliques, mécaniques et électriques.

Bénéficiaires de la préension conventionnelle
Branches d'activité : Fabrications métalliques

Situation fin juillet 1980

	HOMMES			FEMMES		
	- 60 ans	60 ans et +	Total	- 55 ans	55 ans et +	Total
Construction métallique	4.273	2.389	6.662	251	288	539
Construction mécanique	231	288	519	6	37	43
Construction électrique	1.216	834	2.050	380	433	813
Construction matériel de trans- port	612	680	1.292	6	17	23
TOTAL	6.332	4.191	10.523	643	775	1.418

COMPARAISON ENTRE LE REGIME LEGAL ET LE REGIME CONVENTIONNEL
(CONVENTION N° 17) DE LA PREPENSION.

MATIERES

LOI (1)

CONVENTION N° 17 (2)

BUT

Exposé des motifs du Projet de loi relatif
aux mesures de redressement économique
(CH 738 (1975-1976) - N° 1, page 4).

Article 1er.

Encourager la mise au travail des jeunes.

Faire face à des situations de sous-emploi et
notamment promouvoir le maintien au travail des
travailleurs moins âgés.

CHAMP D'AP-
PLICATION

Article 68 de la loi et Article 1er de l'ar-
rêté royal (1).

Article 2.

1. Contrat de travail conclu pour une durée in-
déterminée.

Travailleurs occupés en exécution d'un contrat
d'emploi ou d'un contrat de travail ainsi que
les employeurs qui les occupent.

2. Fourniture en dehors d'un contrat de travail
mais sous l'autorité d'une autre personne, de
prestations de travail à durée indéterminée.
(disposition inapplicable aux personnes nommées
à titre définitif dans les services publics).

N.B. Contrairement au système de prépension lé-
gale, le système de la convention ne s'ap-
plique pas au secteur public.

(1) Dans cette colonne, sauf contre indication, le
mot loi représente les dispositions de la
Section 2 du chapitre III de la loi du 22
décembre 1977 relative aux propositions bud-
gétaires 1977-1978 dans le texte que lui a
donné l'A.R. n° 21 du 7 décembre 1978 (Mon.
23.12.1978, p. 15961), et les mots arrêté
royal représentent l'arrêté royal du 22
août 1979 d'exécution de cette section
(M.B. 31 août 1979, p. 9529).

(2) Dans cette colonne, sauf contre indication,
les articles indiqués dans cette colonne
sont ceux de la convention n° 17.

3. Fourniture en dehors d'un contrat de travail mais sous l'autorité d'une autre personne, de prestations de travail à durée déterminée (disposition seulement applicable aux personnes qui fournissent ces prestations en qualité d'agent temporaire des services publics).

. AGE.

Article 69, alinéas 1 et 2 de la loi.

Travailleurs âgés d'au moins 60 ans ou 55 ans selon qu'il s'agit d'hommes ou de femmes.
Le Roi peut modifier ces conditions d'âge.

Article 3, a).

- Hommes : 60 ans et plus
- Femmes : possibilité de conclure au niveau de la branche d'activité des C.C.T. étendant le même régime aux travailleuses de 55 ans et plus.

. ORIGINE DE LA DECISION.

Article 70, § 1er, alinéa 1 de la loi.

Demande faite par le travailleur à son employeur.

Article 3, a), littera 1.

Licenciement (sauf pour motif grave).

. FORMALITES.

Article 70, § 1er, alinéas 2 et 3 de la loi et Article 2 de l'arrêté royal.

La demande de prépension est rédigée en 3 exemplaires (pour l'inspecteur régional du chômage de l'O.N.E.M., l'employeur et l'organe de surveillance : conseil d'entreprise ou ...), visé à l'article 73 de la loi) sur formulaire délivré par l'O.N.E.M. et doit être envoyée par lettre recommandée.

Préalablement au licenciement :

1) concertation de l'employeur avec les représentants du personnel au sein de l'entreprise (ou à défaut avec d'autres instances ou personnes) en vue de décider d'un commun accord quels travailleurs peuvent être licenciés par priorité ;

2) invitation par lettre recommandée de l'employeur au travailleur concerné aux fins de s'entretenir avec celui-ci pour entendre ses objections éventuelles au licenciement envisagé.

6. REMPACEMENT DU TRAVAILLEUR.

Articles 71 de la loi et 5 de l'arrêté royal.

Convention.

Avant la prise de cours de la prépension, l'employeur est tenu d'engager un jeune de moins de trente ans (non stagiaire) non occupé au travail et recruté en dehors de l'entreprise ou du service public, qui remplacera le travailleur prépensionné. Dans le secteur privé, pendant les 6 premiers mois de son engagement, ce jeune doit être maintenu à son service ou être lui-même remplacé.

Aucune obligation de remplacer le travailleur licencié.

Dans le secteur public, le remplacement du travailleur prépensionné ne doit avoir lieu que si un emploi est vacant et sa durée ne peut excéder la durée de validité du cadre du personnel.

Il peut y avoir des dérogations à la condition d'âge du travailleur remplaçant.

7. PRISE DE COURS DE LA PREPENSION.

Article 70. §§ 2 et 3 de la loi et articles 3 et 4 de l'arrêté royal.

Article 3, a, alinéa 1 et commentaire de l'article 3.

A. A l'expiration du délai de préavis fixé par les parties.

Dès que le licenciement a eu lieu.

B. A défaut d'accord entre les parties sur la durée du préavis : à l'expiration du délai de préavis prévu par les dispositions légales et réglementaires.

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

Toutefois, dans le secteur privé la prépension prend cours au plus tôt, à défaut d'accord sur une date antérieure :

1. pour les entreprises occupant de 20 à 49 travailleurs : le premier jour du troisième mois suivant celui au cours duquel l'intéressé a introduit sa demande ;
2. et pour les entreprises occupant moins de 20 travailleurs : le premier jour du sixième mois suivant celui au cours duquel l'intéressé a adressé sa demande.

Article 126 de l'A.R. du 20.12.1963 relatif à l'emploi et au chômage et Art. 1er bis de l'A.R. du 19.2.1975 relatif au droit aux allocations de chômage des travailleurs âgés licenciés.

L'article 126 de l'A.R. du 20.12.1963 ne permet pas l'octroi des allocations de chômage pendant la durée pendant laquelle courent l'indemnité de préavis ou les dommages et intérêts auxquels le travailleur a également droit....".

L'article 1er bis de l'A.R. du 19.2.1975 prévoit qu'en ce qui concerne les employés licenciés, par dérogation à l'article 126 en question, il peut moyennant une certaine procédure, être convenu d'une réduction de la durée du préavis ou de la période couverte par l'indemnité de préavis. Cette réduction ne peut toutefois descendre en dessous d'un minimum (fixé par l'article 83 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

3. CONTROLE.

Article 78 de la loi.

Surveillance générale.

La surveillance de l'application des dispositions de la loi en matière de pré pension est assurée conformément aux dispositions de la loi sur le travail du 10 mars 1971 concernant la surveillance (articles 48 à 52).

Convention.

Pas de dispositions particulières ; voir toute fois point 5. Formalités.

Article 73 de la loi :
Surveillance du remplacement.

"73. Sans préjudice des dispositions de l'article 78, la surveillance du remplacement du travailleur pré pensionné est exercée par l'Office national de l'Emploi.

Cette surveillance est également exercée :

- a) dans le secteur privé par :
 - 1° le conseil d'entreprise ou, à son défaut;
 - 2° la délégation syndicale, ou à son défaut;
 - 3° le comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ou, à son défaut;
 - 4° les représentants des organisations représentatives des travailleurs;
- b) dans les services publics par le comité de consultation syndicale ou le conseil du personnel".

MONTANT DE LA PREPENSION.

Article 74. § 1er de la loi et Article 6 de l'arrêté royal

Article 4, alinéa 1, Article 5 de la convention et Article 2 de l'arrêté royal du 19 février 1975.

Fixation du montant de la prépension.

Fixation du montant de la prépension.

Ce montant est fixé par l'addition de deux éléments :

- le premier, égal à l'allocation de chômage (toujours au taux de 60 %), à laquelle le travailleur aurait pu prétendre sans réduction, s'il avait été licencié ;

idem N.B. Le commentaire de l'article 5 indique selon quelle formule calculer l'indemnité complémentaire.

-le second, égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation visée ci-dessus.

Définition de la rémunération nette de référence. Définition de la rémunération nette de référence

Rémunération mensuelle brute plafonnée à 40.250 F (à l'indice 142,75 de base 1971 = 100) et diminuée de la cotisation personnelle à la sécurité sociale et du précompte professionnel.

Rémunération mensuelle brute plafonnée à 37.925 F (à l'indice 134,52 de base 1971 = 100) et diminuée de la cotisation personnelle à la sécurité sociale et de la retenue fiscale.
N.B. à l'indice 142,75 de base 1971 = 100, ce montant serait de 40.250 F.

Liaison du plafond de la rémunération mensuelle brute à l'évolution de l'indice.

Aucune règle n'est prévue : la loi indique seulement : "La limite de 40.250 F est rattachée à l'indice 142,75 (1971 = 100)".

Liaison du plafond de la rémunération mensuelle brute à l'évolution de l'indice.

Cette limite "est liée aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation".

Liaison du plafond de la rémunération mensuelle brute à l'évolution du bien-être.

Néant.

Liaison du plafond de la rémunération mensuelle brute à l'évolution du bien-être.

"Cette limite sera révisée par le Conseil national du Travail le 1er janvier de chaque année en tenant compte de l'évolution conventionnelle des salaires".

Jusqu'à présent, cette limite a été modifiée une fois (de 4 % au 1er janvier 1976).

Plafond au 1er juillet 1980 :

54.150 F.

Evolution du montant de la prépension.

- a) par liaison à l'indice des prix à la consommation conformément à la loi du 2 août 1971
- b) par affectation annuellement, pour la première fois à partir du 1er janvier 1979, d'un coefficient de réévaluation fixé par le Roi (bien-être).

N.B. Pour l'année 1978, il avait été appliqué le coefficient de 1,022 au second élément de la prépension (A.R. du 11 octobre 1978 portant réévaluation du montant de la prépension légale (Mon. 11 novembre 1978, page 13.744).

Plafond au 1er juillet 1980 :

56.325 F.

Evolution du montant de la prépension.

- a) idem

- b) le montant des indemnités complémentaires est révisé chaque année au premier janvier par le Conseil national du Travail en fonction de l'évolution conventionnelle des salaires.

Il a été ainsi relevé de 3,2 %, 1,6 %, 2,2 %, 1,6 %, 1,9 % et respectivement pour : années successives à partir de 1976.

Des modalités spéciales d'adaptation sont prévues pour les travailleurs qui entrent dans le courant de l'année dans le régime, afin d'éviter que ces travailleurs ne bénéficient en fait d'une double adaptation, l'une résultant de l'évolution normale des salaires de leur catégorie professionnelle, l'autre des dispositions du présent régime.

0. FINANCEMENT. Article 69, alinéa 1, de la loi.

La pré pension est à charge de l'Etat.

Remarque.

Il était stipulé dans la loi du 30 mars 1976 relative aux mesures de redressement économique - qui a institué la pré pension légale - que la seconde partie de la pré pension était à charge d'un Fonds de solidarité, visé à l'article 44 de cette loi.

Les dispositions introduites en matière de pré pension par la loi du 22 décembre 1977 relative aux propositions budgétaires 1977-1978 mettent à charge de l'Etat les deux parties de la pré pension (art. 74). Elles ne font plus référence à l'article 44 précité. L'exposé des motifs du projet de loi qui est à l'origine de la loi du 22 décembre 1977 signale d'ailleurs que "Le coût de la mesure" (pré pension légale) sera intégralement supporté par l'Etat afin de ne pas augmenter davantage les coûts sociaux" (cf. CH des Repr., 113 (1977-1978) - N° 7, session 1977-1978 du 25 octobre 1977, page 27, Section 2, Pré pension légale).

Le nouveau texte des dispositions de la loi du 22 décembre 1977, introduites par l'A.R. n° 21 du 7 décembre 1978 laissent à l'Etat la charge entière des deux éléments de la pré pension, comme on vient de le voir supra.

Articles 4 et 12 de la convention.

La pré pension est conçue comme la réunion de deux éléments :

- les allocations de chômage : à charge de l'O.N.E.M. ;
- l'indemnité complémentaire : elle est à charge du dernier employeur de la personne licenciée sauf le cas où une convention collective ren due obligatoire par arrêté royal, a transféré l'obligation de paiement de l'employeur à un fonds de sécurité d'existence ou à une autre instance.

Les organisations s'engagent à promouvoir la conclusion au sein des commissions paritaires, de conventions collectives organisant la garantie et les facilités de liquidation de l'indemnité complémentaire.

11. PAYEMENT.

Article 69, alinéa 1 de la loi.

La prépension est payée par l'O.N.E.M.

Article 11 de l'arrêté royal.

Il résulte de cette disposition que le paiement s'effectue comme s'il s'agissait d'allocations de chômage.

- Article 4 et article 8bis de la convention et commentaire de cet article.

L'indemnité complémentaire est payée par le dernier employeur sauf le cas où une convention collective rendue obligatoire par arrêt royal a transféré l'obligation de paiement de l'employeur à un fonds de sécurité d'existence ou à une autre instance.

Le paiement de l'indemnité complémentaire doit se faire mensuellement, sauf si les parties conviennent d'un délai plus court.

Il résulte de l'accord entre les parties signataires que l'indemnité complémentaire peut être payée à l'échéance des périodes normales de paiement de la rémunération dans l'entreprise, à condition que ces périodes n'excèdent pas un mois.

- Aucune disposition ne vise le paiement de la partie de la prépension constituée par les allocations de chômage.

2. INTERDICTION DE CUMUL.

Article 74, § 2, de la loi et articles 8, 9 et 10 de l'arrêté royal.

Le Roi arrête les cas et fixe les conditions dans lesquelles il peut y avoir suspension ou reprise du paiement de la prépension.

Interdiction de cumul avec :

- exercice d'une activité professionnelle ;
- autres indemnités ou allocations résultant de la cessation d'activité, accordées en vertu des dispositions légales et réglementaires ;

1. Article 9 de la convention - Cumul avec l'indemnité complémentaire.

Est interdit le cumul de celle-ci avec :
- d'autres indemnités ou allocations spéciales, résultant du licenciement, accordées en vue de dispositions légales ou réglementaires (ceci ne s'applique pas aux indemnités de fermeture) ;

- indemnités en vertu d'un régime d'assurance maladie-invalidité belge ou étranger (dans ce dernier cas lorsque le taux de l'incapacité atteint 50 %).

- des indemnités ou avantages spéciaux résultant du licenciement accordé par des conventions collectives conclues sur le plan du secteur ou à d'autres niveaux, sont imputables sur le montant de l'indemnité complémentaire.

2. Article 4 de la convention avec commentaire Cumul avec des allocations de chômage.

L'indemnité complémentaire ne peut-être accordée que s'il existe un droit aux allocations de chômage (ce qui implique que si des cumuls s'opposent à l'octroi des allocations de chômage, il ne devrait pas être octroyé d'indemnité complémentaire).

Le commentaire de la convention estime que cependant l'indemnité complémentaire ne peut être refusée dans les cas suivants :

- a) chômeur effectuant un travail qui présente un aspect économique mais qui est limité à la gestion normale des biens propres ("ces cas donneront lieu à un examen par les parties signataires dans l'esprit de la présente convention".)
- b) chômeur travaillant le dimanche, un jour férié légal ou un jour normal d'inactivité.
- c) travailleurs qui bénéficient avant l'âge de 65 ou 60 ans d'une pension ou de certaines allocations inférieures à la normale (articles 146 et 146 bis - A.R. du 20 décembre 1963) pour autant qu'il ne s'agisse pas de "chômeurs qui effectuent un travail quelconque pour le compte d'un tiers".

Est autorisé le cumul de la prépension avec :

- 1. les prestations sociales qui ne se rapportent pas à la cessation d'activité (ex : rentes d'accidents du travail, de maladie professionnelle, chevrons de front) ;
- 2. les prestations d'assurance groupe ;
- 3. les indemnités de fermeture d'entreprises ainsi que les avantages et libéralités qui n'ont pas le caractère de rémunération.

Article 12 de la loi.

Convention:

DEROGATION
POUR LES EN-
TREPRISES EN
DIFFICULTE.

Le Roi peut dispenser une entreprise en difficulté de l'obligation de remplacement du travailleur prépensionné. Seule la dispense a pour effet de suspendre l'obligation de remplacement, et ce pour la période qu'elle indique.

Néant.

Article 17 de la loi.

Aucune disposition dans la convention.

SANCTIONS.

Sanctions pénales en cas de :

- non respect de l'obligation de remplacement du travailleur prépensionné (possibilité dans ce cas d'appliquer une amende administrative : maximum 500.000 F) ;
- entrave à la surveillance de l'application des dispositions de la loi en matière de prépension.

Sanctions pénales prévues par les articles 56 à 61 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Article 16 de la loi.

Convention:

STATUT DU
PREPENSIONNE.

Les personnes qui bénéficient de la prépension, sont pour l'application de la législation sociale, assimilées à des chômeurs bénéficiant des allocations de chômage.

Implicitement, statut du chômeur (par exemple soins de santé - allocations familiales).

Article 6 de l'arrêté royal du 19 février 1975.Article 6 de l'arrêté royal.

5. DROIT AUX ALLOCATIONS DE CHOMAGE DES TRAVAILLEURS PREPENSIONNES.

Tant la prépension légale que la prépension conventionnelle, sont accordées abstraction faite de dispositions de l'assurance chômage qui ne se justifient pas sous le régime de la prépension (exemple : obligation de rester inscrit comme demandeur d'emploi).

7. PREPENSION ET CALCUL DE LA PENSION.

Les bénéficiaires de la prépension sont au regard de la sécurité sociale, assimilés à des chômeurs bénéficiant des allocations de chômage (cf. point 15 supra). Il en découle qu'il y a lieu d'appliquer pour le calcul de la pension qui leur reviendra, la règle du régime de pension concernant la prise en considération de périodes de chômage pour le calcul de la pension.

Aucune règle n'est donnée par la convention sur la façon dont devrait être calculée la pension à raison des périodes de prépension. Il en découle qu'il y a lieu d'appliquer pour le calcul de la pension qui leur reviendra, la même règle que celle figurant en colonne de gauche, mais pour la raison que le régime de pension des travailleurs salariés prévoit la prise en considération de périodes de chômage sans faire intervenir la notion de prépension.

Il y a donc lieu d'appliquer aussi bien pour la prépension légale que pour la prépension conventionnelle, les règles applicables pour le calcul des rémunérations fictives : celles-ci sont dans la plupart des cas calculées sur base de la moyenne des rémunérations réelles, fictives et forfaitaires afférentes à l'année qui précède celle pour laquelle il y a lieu d'attribuer des rémunérations fictives pour le calcul de la pension. Cette moyenne est adaptée en fonction de l'évolution des prix et du bien-être intervenue entre l'année prise comme base pour établir la moyenne et l'année à laquelle elle est attribuée. Cette moyenne est une nouvelle fois adaptée au niveau des prix et du bien-être de l'année de prise de cours de la pension (cf. art. 24 bis de l'A.R. du 21 décembre 1967 et 29 bis de l'A.R. n° 50 du 24 octobre 1967).

8. DUREE DE VALIDITE DU REGIME.

Article 80 de la loi.

Les dispositions sont applicables jusqu'au 31 décembre 1979, mais elles peuvent être prorogées par un arrêté royal délibéré en conseil des Ministres. (l'A.R. du 10 décembre 1979 - Mon. 18 décembre - a prorogé leur validité jusqu'au 31 décembre 1980).

Article 13.
La convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être revue ou dénoncée moyennant un préavis de six mois, à la demande de la partie signataire la plus diligente.

19. ETENDUE
DANS LE
TEMPS DES
DROITS
ACCORDES.

Article 69, alinéa 3 et article 80, alinéa 2
de la loi.

Les travailleurs qui ont droit à la prépension en bénéficient jusqu'à l'âge de 65 ou de 60 ans selon qu'il s'agit d'hommes ou de femmes (à moins que la pension légale ne leur soit accordée avant cet âge et à leur demande), et cela même si à un moment donné les dispositions en matière de prépension cessent de produire leurs effets.

Article 4.

Les ayants droit à l'indemnité complémentaire "perçoivent cette indemnité jusqu'à la date à laquelle ils atteignent l'âge de prise de cour de la pension de retraite".

20. DISPOSITIONS
FISCALES.

Article 75 de la loi.

Jusqu'à l'âge de 65 ou de 60 ans, selon qu'il s'agit d'hommes ou de femmes, et durant la période pour laquelle la prépension leur est payée, les prépensionnés bénéficient de l'abattement prévu par l'article 62 bis, § 1er, 3° du Code des impôts sur les revenus (cf. texte dans la colonne de droite).

Le Code des impôts sur les revenus en son
article 62, bis, § 1er, 3°, prévoit le système
fiscal applicable en matière de prépension
conventionnelle :

"62bis, § 1er. Du total des revenus professionnels diminué des dépenses visées à l'article 54, est déduite une somme égale à :

.....

3° la différence entre, d'une part, le montant maximum annuel de la prépension prévu par la convention collective du travail n° 17 du 19 décembre 1974 et, d'autre part le minimum imposable pour les contribuables n'ayant aucune personne à charge, quand les revenus professionnels sont constitués exclusivement par des prépensions obtenues en exécution soit de ladite convention collective ou de conventions collectives de travail sectorielles ou particulières prévoyant des avantages similaires, soit des articles 22 à 32 de la loi du 30 mars 1976 relative aux mesures de redressement économique, soit des articles 101 et 161 de la loi du 22 décembre 1977 relative aux propositions budgétaires 1977-1978."

1. LITIGES. Article 19 de la loi.

Les différends nés de l'application des dispositions en matière de prépension sont tranchés par les tribunaux du travail.

Les juridictions du travail (cf. notamment article 580 du code judiciaire).

2. EXPORTATION DE LA PRE-PENSION. Commentaire de l'article 4 de la convention.

Aucune disposition de droit belge strictement interne ne prévoit cette exportation.

Droit des Communautés européennes.

En matière de chômage, Règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil prévoit deux cas d'exportation des prestations :

"Les anciens frontaliers qui ont été occupés en Belgique peuvent faire valoir leur droit à l'indemnité complémentaire à la condition qu'il existe entre la Belgique et le pays d'origine de l'ancien frontalier, une convention de réciprocité".

"Section 3

Chômeurs qui, au cours de leur dernier emploi, résidaient dans un Etat membre autre que l'Etat compétent

Article 71

1. Le chômeur qui, au cours de son dernier emploi, résidait sur le territoire d'un Etat membre autre que l'Etat compétent bénéficie des prestations selon les dispositions suivantes :

- a) i) le travailleur frontalier qui est en chômage partiel ou accidentel dans l'entreprise qui l'occupe bénéficie des prestations selon les dispositions de la législation de l'Etat compétent, comme s'il résidait sur le territoire de cet Etat ; ces prestations sont servies par l'institution compétente ;

.....

- b) i) un travailleur autre qu'un travailleur frontalier qui est en chômage partiel, accidentel ou complet et qui demeure à la disposition de son employeur ou des services de l'Etat compétent bénéficiaire de l'Etat selon les dispositions de la législation de cet Etat, comme s'il résidait sur son territoire ; ces prestations sont servies par l'institution compétente ;".

(Journal officiel des Communautés européennes, 5.7.71, N° L 149/27).

BENEFICIAIRES DE LA PREPENSION CONVENTIONNELLE ET LEGALE
 REPARTITION PAR SEXE ET BRANCHE D'ACTIVITE
 SITUATION FIN MAI 1980

BRANCHE D'ACTIVITE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
AGRICULTURE	25	3	28
CHASSE	1	1	2
PECHE	55	2	57
PIERRE	202	7	209
ALIMENTATION	706	185	891
TABAC	6	4	10
TEXTILE	192	59	251
VETEMENT	12	3	15
CHAUSSURE	2	2	4
BOIS	66	2	68
PAPIER	354	42	396
LIVRE	250	33	283
CUIRS ET PEaux	28	2	30
CACOUTCHOU	32	3	35
CHEMIE	937	66	1003
CERAMIQUE-BRIQUETERIE-CIMENT	410	3	413
VERRE	1358	166	1524
METALLURGIE	6557	680	7237
CONSTRUCTION METALLIQUE	6532	545	7077
CONSTRUCTION MECANIQUE	510	43	553
CONSTRUCTION ELECTRIQUE	1947	791	2738
CONSTR MATERIEL DE TRANSPORT	1218	25	1243
DIAMANT	11	1	12
INDUSTRIES MANUFACTURIERES DIV.	82	22	104
CONSTRUCTION	4812	56	4868
ELECTRICITE-EAU-GAZ	17	3	20
COMMERCE	165	112	277
BANQUE - ASSURANCE	7	6	13
TRANSPORT ET COMMUNICATIONS	1307	70	1377
HOTEL - RESTAURANTS	11	12	23
SERVICES PUBLICS (3)	41	12	53
SERVICES	101	32	133
ACTIV. PAL. DESIGNÉES-INCONNUES	27994	2987	30981
TOTAL	27994	2987	30981

C. N. F. I. N. 1. N. 80 I. R. 8

(1) A.R. DU 16.1.1975 (M.B.31-1-1975) CCNVI7
 (2) LCI DE REDRESSEMENT 30-3-1976 (M.B. 1-4-1976) * LOI DU 22-12-1977 (M.B.24-12-1977)
 (3) NE CONCERNE QUE LES PERSONNES QUI ONT FOURNIS DES PRESTATIONS DE TRAVAIL A DUREE
 DETERMINEE EN QUALITE D AGENT TEMPORAIRE DES SERVICES PUBLICS