

## RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

### Prévisions

Michaux, Anne-Valérie

*Published in:*  
Orientations

*Publication date:*  
2010

*Document Version*  
le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

*Citation for pulished version (HARVARD):*

Michaux, A-V 2010, 'Prévisions: les grands axes du nouveau régime parafiscal', *Orientations*, numéro 7, pp. 1-12.

### General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

# Prépensions: les grands axes du nouveau régime parafiscal

Anne-Valérie MICHAUX

Avocat (Crabeels – Michaux)

Assistante en droit du travail (FUNDP – Namur)

*Après de multiples rebondissements, le nouveau régime parafiscal en matière de prépension est finalement entré en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2010. Ce régime, qui alourdit considérablement les charges pesant sur les prépensions, prévoit différentes hypothèses que nous détaillons ci-dessous.*

## I. Introduction

Le 11 octobre 2005, le gouvernement dévoilait les projets de réforme contenus dans sa déclaration gouvernementale « Le contrat de solidarité entre générations », désormais bien connue sous le nom de « Pacte des générations ».

L'un des nombreux objectifs que s'assignait le Pacte consistait à augmenter le taux d'activité des travailleurs dits âgés. Ce but, élégamment renseigné sous le slogan « Vieillesse active », ne pouvait être atteint sans s'attaquer, notamment, aux prépensions.

Pour réduire le nombre de prépensionnés à l'avenir, diverses mesures étaient annoncées: tout d'abord, un renforcement des conditions d'âge et de carrière à remplir pour accéder à la prépension; ensuite, une obligation, pour l'employeur, de poursuivre le paiement de l'indemnité de prépension en cas de reprise du travail par le prépensionné et ce, afin de stimuler ladite reprise du travail; puis, un alourdissement des cotisations de sécurité sociale frappant les indemnités de prépension; enfin, il était précisé que, dans l'hypothèse particulière des entreprises en restructuration, la prépension ne serait plus offerte qu'en « dernière bouée de sauvetage » (*sic*), après l'échec des mesures de reclassement des travailleurs âgés visés par la restructuration (*cf.* notamment le travail de la cellule pour l'emploi).

La présente contribution se concentre sur la troisième mesure évoquée ci-dessus: l'alourdissement de la parafiscalité des prépensions, annoncé donc comme une mesure visant à décourager le licenciement de travailleurs âgés en vue de les « prépensionner ». Nous verrons que ces mesures, annoncées dès l'automne 2005, ne sont en réalité entrées en vigueur que ce 1<sup>er</sup> avril 2010.

Nous proposons d'opérer un bref rappel des éléments constitutifs d'une prépension, ainsi que du régime parafiscal en vigueur avant la réforme initiée par le Pacte. Nous développerons ensuite le nouveau régime parafiscal à proprement parler, ainsi que les hypothèses particulières que représentent la reprise du travail par le travailleur prépensionné, la capitalisation des indemnités de prépension ou encore la pluralité de débi-

teurs. Nous évaluerons, enfin, dans quelle mesure ce nouveau régime est susceptible de remplir l'objectif d'augmentation du taux d'activité des travailleurs plus âgés poursuivi par le Pacte.

## II. Les revenus du prépensionné<sup>1</sup>

### I. Une indemnité de prépension en sus de l'allocation de chômage ou d'un revenu professionnel

Avant d'aborder à proprement parler la question de la parafiscalité des indemnités de prépension, il nous semble utile de rappeler quelles sont les différentes composantes du revenu du prépensionné.

Suivant la philosophie initiale du régime de prépension, le prépensionné devait recevoir, outre l'allocation de chômage mensuelle à laquelle il avait droit suite à son licenciement, une indemnité mensuelle de prépension versée par l'employeur qui l'avait licencié. Rien ne s'opposait, en soi, à ce que l'employeur poursuive le paiement de l'indemnité de prépension en complément d'un revenu généré par une nouvelle activité professionnelle mais les parties ne prévoyaient, en pratique, jamais cette hypothèse car, dans ce cas, l'indemnité de prépension aurait été traitée comme un élément de rémunération ordinaire ne bénéficiant plus de la (para)fiscalité favorable des indemnités de prépension<sup>2</sup>.

Depuis le Pacte des générations, l'indemnité de prépension versée en complément d'un revenu généré par une reprise du travail continue à être traitée favorablement du point de vue de la sécurité sociale. Qui plus est, l'article 4bis de la C.C.T. n°17 du 19 décem-

<sup>1</sup> Cette section recoupe en partie les développements exposés dans la contribution de A.-V. MICHAUX et E. CRABEELS, « Restructurations et prépensions », in *L'employeur et le travailleur face à la crise*, Louvain-la-Neuve, Anthémis, 2009, p. 101 et s.

<sup>2</sup> F. VERBRUGGE, « Le prépensionné et l'exercice d'une activité professionnelle », *Orientations*, 1999, n°12, p. 248.

bre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement ne laisse aujourd'hui plus de choix aux parties: l'indemnité de prépension due au prépensionné en vertu d'une convention collective de travail<sup>3</sup> doit continuer à lui être versée lorsqu'il reprend le travail (sous certaines conditions – voy. *infra*).

Concrètement donc, les revenus du prépensionné sont aujourd'hui composés soit d'une allocation de chômage complétée par une indemnité de prépension, soit d'un revenu en qualité de salarié ou d'indépendant complété par une indemnité de prépension. Nous détaillons ces composantes ci-après.

Notons, enfin, que le prépensionné licencié avec effet immédiat et moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ne bénéficiera, bien entendu, de ces revenus qu'à l'issue de la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis. Depuis le Pacte des générations, il peut donc arriver que l'indemnité de prépension ne complète en réalité jamais une allocation de chômage mais immédiatement un revenu professionnel: il en est ainsi lorsque le travailleur licencié en vue d'accéder à la prépension reprend le travail comme salarié ou indépendant avant l'échéance de la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis.

## 2. L'allocation de chômage versée par l'ONEm

Le travailleur licencié et qui accède à la prépension peut prétendre à une allocation de chômage équivalente à 60 % de sa dernière rémunération mensuelle brute, plafonnée cependant à 1960,18 EUR<sup>4</sup>. Le montant mensuel brut maximal de l'allocation de chômage équivaut donc en pratique à 1.175,98 EUR.

A la différence de l'allocation de chômage versée à un travailleur licencié en dehors du cadre de la prépension, l'allocation versée au prépensionné est calculée sans tenir compte de sa situation familiale et son niveau est maintenu jusqu'à l'âge de la pension légale de retraite.

Enfin, notons que le travailleur accédant à la prépension au-delà de l'âge de 58 ans ne doit pas être inscrit comme demandeur d'emploi, ne doit pas être disponible pour le marché du travail et peut refuser une offre d'emploi ou de formation professionnelle. C'est donc assez logiquement que le travailleur dans cette situation ne doit pas se voir offrir spontanément un outplacement lors de son licenciement (mais peut le

<sup>3</sup> On remarquera que, étrangement, l'article 4bis ne vise pas l'indemnité de prépension complémentaire qui serait versée en vertu d'un accord individuel. On verra cependant que le nouveau régime parafiscal forcera en pratique les parties à prévoir, pour un tel complément également, qu'il continuera à être versé en cas de reprise du travail.

<sup>4</sup> Montant valable à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2010 et soumis à indexation.

solliciter)<sup>5</sup> d'une part, ne peut en principe s'absenter pendant la période de préavis pour chercher un nouvel emploi d'autre part<sup>6</sup>.

## 3. L'indemnité de prépension versée par l'employeur

Le prépensionné perçoit, en sus de l'allocation de chômage (ou du revenu généré par sa nouvelle activité professionnelle), l'indemnité de prépension versée par l'employeur.

Globalement, le droit à cette indemnité peut découler de trois sources:

**la C.C.T. n°17:** en vertu de cette C.C.T. conclue au niveau national, tout travailleur licencié et remplissant les conditions d'accès à la prépension a droit à une indemnité de prépension équivalente à 50 % de la différence entre un revenu net de référence défini par la C.C.T. et son allocation de chômage. Concrètement, l'indemnité de prépension due en vertu de la C.C.T. n°17 équivaut au maximum à 569,70 EUR brut par mois pour un travailleur (sans charge de famille et dont le conjoint n'a pas de revenu) dont la rémunération mensuelle brute atteint le plafond actuel de 3.545,62 EUR fixé par la C.C.T. n°17 dans la formule de calcul de l'indemnité de prépension;

**une C.C.T. sectorielle ou d'entreprise<sup>7</sup>:** il arrive que la C.C.T. sectorielle ou d'entreprise conclue en matière de prépension (généralement pour organiser l'abaissement de l'âge de la prépension à 58 ans) prévoie le paiement d'une indemnité de prépension à des conditions plus favorables que celles fixées par la C.C.T. n°17. Diverses formules d'amélioration sont envisageables:

- (i) élever le pourcentage de 50 % fixé par la C.C.T. n°17,
- (ii) prévoir le paiement d'une indemnité de prépension d'un montant nominal fixe, versée en sus de l'indemnité due en vertu de la C.C.T. n°17,
- (iii) prévoir que l'indemnité complémentaire, versée en sus de l'indemnité de prépension due en vertu de la C.C.T. n°17 et de l'allocation de chômage, doit garantir au travailleur un revenu équivalent à « n »% de son dernier revenu mensuel brut, voire net.

**un accord individuel:** les parties peuvent également prévoir que le prépensionné recevra, outre

<sup>5</sup> Loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, art. 13, § 3 et 4.

<sup>6</sup> Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, art. 41. En vertu de cette disposition, les prépensionnés dans la situation susvisée ne pourront s'absenter du travail pendant le préavis en vue de chercher un nouvel emploi que s'ils ont fait une demande de reclassement professionnel comme les y autorise l'article 13, § 4 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

<sup>7</sup> Ou un accord d'entreprise.

l'indemnité de prépension due en vertu de la C.C.T. n°17 et éventuellement celle qui serait due en vertu d'une C.C.T. sectorielle ou d'entreprise, une indemnité de prépension complémentaire due en vertu d'un accord individuel. A ce niveau, les diverses formules d'amélioration visées ci-dessus peuvent également être envisagées. On notera que l'article 4bis de la C.C.T. n°17, qui prévoit l'obligation de poursuivre le paiement de l'indemnité de prépension en cas de reprise du travail, ne vise pas l'indemnité de prépension due en vertu d'un accord individuel. Les parties pourraient donc légalement prévoir que l'indemnité de prépension versée en vertu de l'accord individuel ne sera versée qu'en complément à une allocation de chômage et non en cas de reprise du travail comme salarié ou indépendant. En pratique, cette réserve ne se rencontre à notre connaissance pour ainsi dire jamais. Ceci s'explique notamment par le traitement fiscal défavorable de l'indemnité en termes de retenue de précompte si cette réserve est prévue. En outre, dorénavant, une telle réserve pourrait entraîner un double-

ment des cotisations patronales dues sur l'indemnité de prépension (voy. *infra*).

Soulignons, enfin, que si la plupart des conventions de prépension prévoient le paiement des indemnités de prépension mensuellement, rien n'interdit que les parties envisagent une capitalisation de ces indemnités. Les parties peuvent donc convenir que le prépensionné percevra, lors de l'accès à la prépension, un capital correspondant au montant des indemnités de prépension qui auraient dû être payées jusqu'à l'âge de la pension légale de retraite.

Jusqu'il y a peu, cette formule de capitalisation de la prépension posait des difficultés en termes de calcul des cotisations de sécurité sociale et du précompte professionnel puisque les textes y relatifs n'avaient pas envisagé l'hypothèse de la capitalisation. Nous verrons que le nouveau régime parafiscal des prépensions détaille désormais les règles applicables en cas de capitalisation ont été clarifiées (voy. *infra*).

### III. La parafiscalité des prépensions avant le 1<sup>er</sup> avril 2010

En un mot, puisque tel n'est pas l'objet principal de cette contribution, nous rappelons les caractéristiques essentielles de la parafiscalité des prépensions telle que nous l'avons connue jusqu'à l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions en matière de prépension.

Suivant le système dit des « cotisations capitatives », le montant des cotisations patronales dues sur les indemnités de prépension versées par l'employeur était fixe. Les retenues, elles, étaient exprimées sous la forme d'un pourcentage appliqué sur le montant global de l'indemnité de prépension et de l'allocation de chômage:

Régime en vigueur avant le 1 <sup>er</sup> avril 2010	
A charge de l'employeur	A charge du travailleur
En cas d'accès à la prépension avant 60 ans: – 24,80 EUR (O.N.P.) – 49,60 EUR (ONEm)  En cas d'accès à la prépension après 60 ans: – 0 EUR (O.N.P.) – 24,80 EUR (ONEm)  En cas d'accès à la prépension dans le cadre d'une restructuration: – 24,80 EUR (O.N.P.) – 74,40 EUR ou 111,55 EUR (ONEm) suivant les cas, si le prépensionné accède à la prépension avant l'âge « normal »	Dans toutes les hypothèses: – 3,5 % (O.N.P.) sur le montant total de l'allocation de chômage et l'indemnité de prépension, retenus sur l'indemnité de prépension; – 3 % (ONEm) sur le montant total de l'allocation de chômage et l'indemnité de prépension, retenus sur l'allocation de chômage

Ces cotisations et retenues étaient dues par application de dispositions issues de nombreux textes législatifs et réglementaires épar<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> Voir la liste des textes en question renseignée à l'article 146 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), article qui a précisé pour objet de les abroger.

## IV. La parafiscalité des prépensions à partir du 1<sup>er</sup> avril 2010

### I. Méandres législatifs

Les méandres législatifs qu'a connus la mise en place de la réforme de la parafiscalité des prépensions méritent d'être brièvement expliqués:

**la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I):** les articles 114 à 148 de cette loi « fourre-tout » (ci-après « la loi du 27 décembre 2006 ») modifient sensiblement la parafiscalité des prépensions, introduisant notamment des cotisations patronales exprimées sous la forme de pourcentages (en lieu et place des cotisations capitatives jusqu'alors applicables). La loi a été publiée au Moniteur belge le 28 décembre 2006 et devait entrer en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2007. Ce texte est effectivement entré en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2007 mais, dans un imbroglio législatif peu commun, un nouveau texte<sup>9</sup> pris dans la foulée a abouti à l'« abrogation de cette entrée en vigueur » dès le 18 mai 2007. En pratique donc: bien que publiées au Moniteur belge, les dispositions de cette loi qui concernent la prépension sont demeurées lettre morte jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2010 (voy. *infra*);

**la loi-programme du 23 décembre 2009 et loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses:** plusieurs dispositions de ces deux lois ont modifié les dispositions de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) en matière de prépension et ce, alors même que cette dernière n'était toujours pas entrée en vigueur. En pratique, les modifications ont surtout introduit une parafiscalité des prépensions plus lourde encore pour les prépensions débutant après le 1<sup>er</sup> avril 2010;

**l'arrêté royal du 29 mars 2010<sup>10</sup>:** la loi du 27 décembre 2006 délègue à de multiples reprises au Roi le soin de détailler les mesures qu'elle introduit. Dans la matière des prépensions, l'arrêté royal d'exécution de cette loi, pris le 29 mars 2010, a principalement pour objet de:

- (i) définir ce qu'il faut entendre par « reprise du travail »;
- (ii) prévoir un régime dérogatoire de cotisations patronales en cas de prépension dans le cadre d'une restructuration;
- (iii) définir l'organisation administrative du versement des retenues et cotisations (en particulier en cas de pluralité de débiteurs);

<sup>9</sup> Loi-programme du 27 avril 2007, art. 49.

<sup>10</sup> Arrêté royal portant exécution du chapitre 6 du Titre XI de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (1), relatif aux cotisations de sécurité sociale et retenues dues sur des prépensions, sur des indemnités complémentaires à certaines allocations de sécurité sociale et sur des indemnités d'invalidité, *M.B.*, 31 mars 2010.

- (iv) prévoir les règles en cas de capitalisation de la prépension, enfin et surtout
- (v) fixer au 1<sup>er</sup> avril 2010 la date d'entrée en vigueur de la loi du 27 décembre 2006 et de l'arrêté royal du 29 mars 2010.

En pratique donc, aujourd'hui, c'est la loi du 27 décembre 2006 (articles 114 à 148) et son arrêté royal d'exécution du 29 mars 2010 qu'il faut consulter simultanément pour décrypter les règles désormais applicables à la parafiscalité des prépensions.

### 2. Cotisations patronales dues sur les indemnités de prépension<sup>11</sup>

La nouveauté du régime de cotisations introduit par la loi du 27 décembre 2006 consiste à prévoir **le calcul de cotisations patronales exprimées sous la forme d'un pourcentage variant en fonction de l'âge du prépensionné et frappant toute l'indemnité de prépension.**

Les pourcentages s'appliquent donc à l'indemnité de prépension, quelle que soit sa source (C.C.T. n°17, C.C.T. sectorielle ou d'entreprise, accord individuel – cf. *supra*), son débiteur, la périodicité de son paiement, etc.<sup>12</sup>. La loi précise: « *Tout montant, payé au bénéficiaire en supplément de ce qui est prévu par la loi, est considéré comme une partie de l'indemnité complémentaire [de prépension]* »<sup>13</sup>.

Par ailleurs, l'échelle de pourcentages applicables varie suivant que:

- la prépension a pris cours avant le 1<sup>er</sup> avril 2010 (pour un travailleur licencié avant le 15 octobre 2009) ou non;
- l'employeur ressortit au secteur non-marchand ou non<sup>14</sup>;
- l'employeur qui prépensionne a été reconnu comme employeur en difficulté ou en restructuration ou non.

<sup>11</sup> Nous ne développons pas dans le présent article, dont la portée se veut générale, la parafiscalité des prépensions concernant les *métiers lourds* (L. 27 déc. 2006, art. 121 et 122).

<sup>12</sup> L. 27 déc. 2006, art. 114, al. 2.

<sup>13</sup> *Ibidem*.

<sup>14</sup> Quelques employeurs du secteur public (UZ Gent, UZ Antwerpen, CHU de Liège, etc) sont en outre assimilés à des employeurs du non-marchand (A.R. 29 mars 2010, art. 8).

Pour la clarté de l'exposé, nous proposons de distinguer, ci-dessous, trois régimes:

**Régime 1 – Prépensions « en cours »:** il s'applique aux indemnités de prépension versées dans le cadre d'une prépension qui a déjà débuté avant le 1<sup>er</sup> avril 2010 ainsi qu'aux indemnités de prépension qui seraient versées pour la première fois après le 1<sup>er</sup> avril 2010 mais suite à un licenciement opéré avant le 15 octobre 2009<sup>15</sup>;

**Régime 2 – Prépensions « nouvelles »:** il s'applique aux indemnités de prépension versées dans le cadre d'une prépension prenant cours après le 1<sup>er</sup> avril 2010 et suite à un licenciement opéré après le 15 octobre 2009<sup>16</sup>;

**Régime 3 – Prépensions dans une entreprises en difficulté ou en restructuration, pendant la période de reconnaissance:** il s'applique aux indemnités de prépension versées par une entreprise reconnue comme étant en difficulté ou en restructuration après le 15 octobre 2009 (ou suite à un licenciement collectif annoncé après le 15 octobre 2009)<sup>17</sup>. Nous verrons que les pourcentages (favorables) prévus dans cette hypothèse ne s'appliquent cependant que durant la période de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration.

#### a) Régime I – Prépensions en cours<sup>18</sup>

Régime I – Prépensions en cours		
Age	Pourcentages de cotisations patronales <sup>19</sup>	
Age lors de l'octroi de l'indemnité	Marchand	Non-marchand
- 52 ans	30 %	5 %
52-55 ans	24 %	4 %
55-58 ans	18 %	3 %
58-60 ans	12 %	2 %
+ 60 ans	6 %	0 %

Il faut donc souligner que, pour les prépensions en cours, le pourcentage de cotisations patronales frappant l'indemnité de prépension évolue au cours de la prépension du pré pensionné. Ainsi, l'employeur d'un pré pensionné ayant accédé à la prépension à 58 ans paiera-t-il une cotisation patronale de 12 % durant les mois au cours desquels le pré pensionné n'a pas encore atteint l'âge de 60 ans et de 6 % ensuite.

Nous avons démontré, dans un précédent article consacré à ce sujet<sup>20</sup>, que cette nouvelle parafiscalité impliquerait, dans la plupart des cas, un surcoût pour l'employeur par rapport aux cotisations capitatives fixes en vigueur auparavant. Cette conclusion est particulièrement vraie pour les prépensions « généreuses » (améliorées, par exemple, par la voie d'accords individuels) puisque le pourcentage vient frapper toutes les composantes de l'indemnité de prépension quelle que soit leur source. En revanche, pour les prépensions « modestes », correspondant aux minima fixés par la C.C.T. n°17 et calculées sur la base de rémunérations mensuelles brutes n'atteignant pas les plafonds fixés par la C.C.T. n°17, la nouvelle parafiscalité peut s'avérer (légèrement) plus avantageuse que le système précédemment en vigueur.

<sup>15</sup> Il faut entendre par « licenciement opéré avant le 15 octobre 2009 » un licenciement avec effet immédiat notifié avant le 15 octobre 2009 ou un licenciement moyennant un préavis notifié avant le 15 octobre 2009 (L. 27 déc. 2006, art. 118, § 2bis).

<sup>16</sup> La loi vise un préavis ou une rupture notifiés après le 15 octobre 2009 (art. 118, § 2bis).

<sup>17</sup> A.R. 29 mars 2010, art. 5, 3°.

<sup>18</sup> L. 27 déc. 2006, art. 117 et 118, § 2.

<sup>19</sup> Il est en outre prévu que le montant minimal de la cotisation patronale équivaut à 25 EUR/mois (6,20 EUR/mois pour le secteur non-marchand), voire 18,80 EUR (0 EUR/mois pour le secteur non-marchand) à partir du moment où le pré pensionné a atteint l'âge de 60 ans (A.R. 29 mars 2010, art. 7).

<sup>20</sup> E. CRABEELS et A.-V. MICHAUX, « Le Pacte de solidarité et la (para)fiscalité des indemnités de prépensions et Canada-dry », *Actualités en bref Licenciement et démission*, 2007, n° 4.

## b) Régime 2 – Prépensions nouvelles<sup>21</sup>

Régime 2 – Prépensions nouvelles		
Age	Pourcentage de cotisations patronales <sup>22</sup>	
	Marchand	Non-marchand
	Age lors de l'accès à la prépension	Age lors de l'octroi de l'indemnité
- 52 ans	50 %	5 %
52-55 ans	40 %	4 %
55-58 ans	30 %	3 %
58-60 ans	20 %	2 %
+ 60 ans	10 %	0 %

En décembre 2009, le législateur a donc cru bon d'amender la loi du 27 décembre 2006 pour y intégrer ce nouveau tableau de pourcentages de cotisations patronales qui viendraient frapper les prépensions futures, c'est-à-dire celles débutant après le 1<sup>er</sup> avril 2010 et suite à un licenciement notifié après le 15 octobre 2009. Cet alourdissement de la parafiscalité des prépensions est sévère puisque d'une part les pourcentages sont (nettement) revus à la hausse et d'autre part, le pourcentage applicable à l'indemnité de prépension est fixé en fonction de l'âge du prépensionné au moment où il accède à la prépension et s'applique jusqu'au terme de la prépension (pour le secteur marchand). Ainsi, l'employeur qui prépensionnera un travailleur à 58 ans devra verser, sur l'indemnité de prépension, une cotisation patronale de 20 % et ce, jusqu'à ce que le prépensionné accède à la pension légale de retraite (65 ans).

A titre d'exemple, l'employeur qui prépensionnait auparavant un travailleur à 58 ans aux conditions « C.C.T. n°17 » et lui versait une indemnité de prépension d'un montant mensuel brut de 564,95 EUR devait prévoir, en outre, un budget de cotisations capitatives à hauteur de 6.249,60 EUR<sup>23</sup> alors que suivant l'actuelle parafiscalité frappant les prépensions nouvelles, ce montant équivaldra à 9.491,16 EUR<sup>24</sup>. Le montant total des cotisations patronales augmente donc de 50 %. Ce surcoût demeure cependant marginal par rapport au coût total d'une telle prépension puisqu'il ne représente qu'une augmentation de 6 % de ce coût total<sup>25</sup>. Il n'est donc pas acquis qu'il représentera un élément déterminant dans le choix des parties (et de l'employeur en particulier) d'organiser une prépension.

Le nouveau régime pourrait, en revanche, décourager l'organisation de prépensions « plus généreuses » puisque là où, précédemment, le paiement d'un complément individuel de prépension n'entraînait aucun surcoût en termes de cotisations patronales (celles-ci étant fixes), il entraînera à l'avenir un budget supplémentaire puisque le pourcentage de la cotisation patronale viendra frapper toutes les composantes de l'indemnité de prépension.

## c) Régime 3 – Prépensions par une entreprise en difficulté ou en restructuration, pendant la période de reconnaissance<sup>26</sup>

Régime 3 – Prépensions par une entreprise en difficulté ou en restructuration		
Age	Pourcentage de cotisations patronales	
Age lors de l'accès à la prépension	Entreprise en difficulté	Entreprise en restructuration
- 52 ans	17,5 %	50 %
52-55 ans	13,5 %	40 %
55-58 ans	10 %	20 %

<sup>21</sup> L. 27 déc. 2006, art. 117 et 118, § 2bis.

<sup>22</sup> Il est en outre prévu que le montant minimal de la cotisation patronale équivaut à 25 EUR/mois (6,20 EUR/mois pour le secteur non-marchand), voire 18,80 EUR (0 EUR pour le secteur non-marchand) pour un prépensionné ayant accédé à la prépension après 60 ans (A.R. 29 mars 2010, art. 7)

<sup>23</sup> Soit (24,80 EUR + 49,60 EUR) x 84.

<sup>24</sup> Soit 564,95 EUR x 20 % x 84.

<sup>25</sup> Le montant brut total des indemnités de prépension versées durant 7 ans équivalant, dans notre exemple, à 47.455,80 EUR.

<sup>26</sup> A.R. 29 mars 2010, art. 5.

58-60 ans	6,5 %	20 %
+ 60 ans	3,5 %	10 %

Ces pourcentages favorables ne s'appliquent que pour les entreprises reconnues en difficulté ou en restructuration conformément à l'A.R. du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations (ch. VII).

Les entreprises visées n'en bénéficient que durant la période de reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration (2 ans). Une fois la période écoulée, les pourcentages ordinaires s'appliquent, c'est-à-dire ceux du Régime 2 susvisé. Pour l'application de ce Régime 2, il est tenu compte de l'âge du prépensionné à la fin de la période comme entreprise en difficulté ou en restructuration. Le pourcentage ainsi fixé demeure ensuite inchangé jusqu'au terme de la prépension.

Soulignons enfin que les entreprises qui ont été reconnues en difficulté ou en restructuration avant le 15 octobre 2009 ou qui ont annoncé un licenciement collectif avant le 15 octobre 2009 ne sont pas soumises à ce nouveau régime parafiscal.

### 3. Retenues sur les prépensions<sup>27</sup>

Comme exposé plus haut, par le passé, le prépensionné subissait une retenue de 3,5 % et une autre retenue de 3 % sur le montant total de l'allocation de chômage et de l'indemnité de prépension, la première étant opérée sur l'indemnité de prépension par l'employeur (et reversée à l'O.N.S.S. au bénéfice de l'O.N.P.), la seconde étant opérée sur l'allocation de chômage par l'ONEm.

Suivant le nouveau système, la retenue subie par le travailleur équivaldra toujours globalement à 6,5 % du montant cumulé de l'indemnité de prépension et de l'allocation de chômage mais sera opérée sur le seul montant de l'indemnité de prépension par l'employeur et reversée à l'O.N.S.S.<sup>28</sup>. L'ONEm se voit donc déchargé de la tâche administrative consistant à opérer, sur l'allocation de chômage, une retenue. L'ONEm reste cependant tenu de communiquer à l'employeur le montant de l'allocation de chômage versé au prépensionné, pour permettre à l'employeur de calculer le montant de la retenue à effectuer.

### 4. L'hypothèse particulière de la reprise du travail: dispense de cotisations

L'une des nouveautés majeures apportées au régime des prépensions suite au Pacte des générations consiste à prévoir que l'employeur poursuit le paiement de l'indemnité de prépension même lorsque le prépensionné reprend le travail en qualité de salarié ou d'indépendant.

<sup>27</sup> Pour la clarté de l'exposé, nous nous limitons, une fois encore, à l'hypothèse la plus fréquemment rencontrée où seul l'employeur verse une indemnité mensuelle de prépension en sus de l'allocation de chômage. Des dispositions particulières sont prévues en cas de pluralité de débiteurs ou encore en cas de capitalisation des indemnités de prépension.

<sup>28</sup> L. 27 déc. 2006, art. 126 et 127.

Depuis la C.C.T. 17tricies du 19 décembre 2006, l'employeur doit continuer à verser au prépensionné l'indemnité de prépension prévue par C.C.T. (nationale, sectorielle ou d'entreprise) lorsque ce dernier reprend le travail en qualité de salarié ou d'indépendant à titre principal au service d'un « autre » employeur<sup>29</sup>. On l'a dit, depuis cette modification, l'indemnité de prépension ne complète donc plus toujours une allocation de chômage. Elle peut même ne jamais la compléter, lorsque le prépensionné débute une nouvelle activité professionnelle avant l'échéance de la période couverte par une indemnité compensatoire de préavis<sup>30</sup>.

Sur la base de l'article 4bis de la C.C.T. n°17, l'indemnité de prépension ne continue à être versée que si l'employeur au service duquel le prépensionné reprend le travail n'appartient pas à la même unité technique d'exploitation (U.T.E.) que l'employeur qui a licencié le prépensionné.

Lorsque cette condition est remplie, les nouvelles dispositions en matière de parafiscalité des prépensions prévoient une dispense de paiement (et de retenue) des cotisations durant les périodes où le prépensionné a repris le travail<sup>31</sup>.

Plusieurs précisions s'imposent cependant à ce propos.

Tout d'abord, il est précisé que la dispense de cotisations ne vaut que si la convention en vertu de laquelle l'indemnité complémentaire est accordée **ne déroge par à la C.C.T. n°17tricies** en prévoyant qu'il y a interruption du paiement de l'indemnité complémentaire en cas de reprise du travail<sup>32</sup>. Cette précision peut

<sup>29</sup> C.C.T. n°17, art. 4bis inséré par la C.C.T. 17tricies du 19 décembre 2006.

<sup>30</sup> Dans ce cas, le bureau de chômage délivre quand même un formulaire dit « C17T » attestant du droit « théorique » du prépensionné à la prépension, c'est-à-dire du fait que le prépensionné aurait eu droit aux allocations de chômage « prépension » s'il n'avait pas entrepris une nouvelle activité professionnelle avant l'échéance du préavis.

<sup>31</sup> A.R. 29 mars 2010, art. 9.

<sup>32</sup> A.R. 29 mars 2010, art. 9, § 1<sup>er</sup>.

étonner dans la mesure où on ne voit pas comment une C.C.T. sectorielle ou une C.C.T. d'entreprise, par définition sources de droit hiérarchiquement inférieures à la C.C.T. n° 17<sup>33</sup>, auraient pu déroger à l'obligation de poursuite du paiement de l'indemnité de prépension prévue par la C.C.T. nationale. Tout au plus aurait-on pu imaginer que l'accord individuel prévoyant des conditions de prépension plus favorables précise, lui, que le complément d'indemnité de prépension payé en vertu de cet accord ne serait plus payé en cas de reprise du travail. On sait désormais qu'une telle réserve (qui aurait déjà entraîné auparavant un traitement défavorable du complément en termes de retenue du précompte professionnel) entraînerait une perte de la dispense de cotisations pendant les périodes de reprise du travail<sup>34</sup> mais, surtout, un doublement des cotisations patronales et retenues pendant les périodes où le prépensionné bénéficie d'allocations de chômage<sup>35</sup>. En clair: tout est organisé pour que, dorénavant, toute convention (collective ou individuelle) prévoit d'office la poursuite du paiement de l'indemnité de prépension en cas de reprise du travail. Notons, enfin, que les textes précisent que la dispense de cotisations ne vaut que si le montant que le prépensionné continue à percevoir en cas de reprise du travail est au moins égal à celui qu'il aurait perçu s'il n'avait pas repris le travail.

Ensuite, **la notion d'« autre employeur » est entendue au sens plus large encore que celle retenue par la C.C.T. n° 17** puisque la dispense ne vaut qu'en cas de reprise du travail au service d'un employeur n'appartenant ni à la même U.T.E. ni à la même entité juridique que l'employeur qui a licencié le prépensionné<sup>36</sup>. Dès lors que la reprise du travail a lieu au bénéfice d'un employeur appartenant à la même U.T.E. ou entité juridique que l'employeur qui a prépensionné le travailleur, les indemnités de prépension qui continueraient à être versées à ce prépensionné seraient traitées comme de la rémunération ordinaire<sup>37</sup>. On a bien entendu souhaité éviter par là les abus consistant, pour un employeur à prépensionner un travailleur et le reprendre ensuite à son service (ou au service d'une entité juridique appartenant à la même U.T.E.) en minimisant le coût de la rémunération du travailleur qui continuerait à percevoir une indemnité de prépension.

<sup>33</sup> L. 5 déc. 1968, art. 51.

<sup>34</sup> Ce qui, en soi, ne serait pas dérangeant puisque, par définition, le complément ne serait plus versé pendant les périodes de reprise du travail en vertu d'un tel accord individuel.

<sup>35</sup> A.R. 29 mars 2010, art. 9, § 2.

<sup>36</sup> A.R. 29 mars 2010, art. 1<sup>er</sup>, 4<sup>o</sup> et art. 3. De façon un peu inutilement compliquée, l'A.R. définit la « reprise de travail de type 1 » comme celle ayant lieu au bénéfice d'un employeur n'appartenant pas au groupe (au sens d'U.T.E. ou d'entité juridique) que l'employeur ayant licencié le travailleur; il définit la « reprise de travail de type 2 » comme celle ayant lieu au bénéfice d'un employeur appartenant précisément au même groupe.

<sup>37</sup> A.R. 29 mars 2010, art. 9, § 3.

Ces dispositions posent un problème dans l'hypothèse particulière (mais déjà rencontrée) où l'employeur qui licencie un travailleur en vue de le faire accéder à la prépension souhaite cependant que le prépensionné poursuive l'exercice d'un mandat d'administrateur au sein de la société.

Dans une telle hypothèse, le prépensionné perd en principe le droit aux allocations de chômage (pour autant qu'il n'exerce pas son activité indépendante dans les seuls créneaux horaires 18h – 7h, etc) et doit être considéré comme exerçant une activité indépendante à titre principal. Mais l'employeur peut-il poursuivre le paiement de l'indemnité de prépension, en sus des éventuels émoluments d'administrateurs, sans risquer que l'indemnité de prépension soit considérée comme un élément de rémunération soumis aux cotisations ordinaires de sécurité sociale?

A notre estime, si l'on s'en tient à une lecture littérale de l'A.R. du 29 mars 2010, il faudrait considérer que le prépensionné dans cette situation ne « reprend » pas à proprement parler le travail au service de son dernier employeur en qualité d'indépendant puisqu'il ne fait que « poursuivre » l'exercice d'un mandat. Il s'ensuivrait qu'il faudrait considérer que la situation ne correspond ni à une « reprise » du travail au service d'un autre employeur (laquelle ouvrirait le droit à une dispense de paiement de cotisations sur l'indemnité de prépension) ni à une « reprise » du travail au service de l'employeur qui a prépensionné le travailleur (laquelle entraînerait un traitement de l'indemnité de prépension comme de la rémunération ordinaire). L'indemnité de prépension devrait donc, dans ce cas, continuer à être traitée comme une indemnité de prépension versée à un prépensionné qui n'a pas repris le travail et être soumise aux cotisations exposées dans les Régime 1 ou Régime 2 susvisés, suivant le cas<sup>38</sup>.

Par ailleurs, **il est question de « reprise du travail » quel que soit le régime de travail du prépensionné ayant repris une activité** salariée et/ou la durée du contrat de prestation de services du prépensionné devenu indépendant à titre principal: « *Toute journée de travail est prise en considération quel que soit le nombre d'heures effectivement prestées et toute la période couverte par un contrat ou une activité en tant qu'indépendant est considérée comme la période de reprise du travail quel que soit le nombre de jours effectivement prestés* »<sup>39</sup>. Pour les mois de reprise du travail incomplets, il est prévu que la durée totale des reprises de travail est exprimée en nombre de jours prestés convertis dans un régime hebdomadaire de 6 jours, soit 26 jours pour un mois complet<sup>40</sup>. Les cotisations et retenues ne sont ensuite dues que pour la fraction de

<sup>38</sup> L. 27 déc. 2006, art. 117 et 118.

<sup>39</sup> A.R. 29 mars 2010, art. 3, § 1<sup>er</sup>, al. 2.

<sup>40</sup> A.R. 29 mars 2010, art. 3, § 1<sup>er</sup>, al. 2. Il a donc été décidé, par facilité, d'aligner ces règles sur celles applicables en matière de chômage.

mois durant laquelle il n'y a pas eu de reprise du travail.

Enfin, il est prévu que **le travailleur doit informer le débiteur des retenues de cotisations de sécurité sociale (en principe l'employeur) de toute reprise ou cessation du travail**<sup>41</sup>. Par dérogation aux règles habituellement applicables en matière de sécurité sociale, si le travailleur n'avertit pas l'employeur de la cessation de son travail et que l'employeur continue de penser, à tort, qu'il ne doit pas effectuer les retenues ni payer les cotisations sur l'indemnité de prépension, l'employeur a la possibilité, lors de la régularisation ultérieure, de récupérer auprès du travailleur le montant des retenues qu'il aurait dû opérer dès la cessation du travail<sup>42</sup>.

## 5. L'hypothèse particulière de la capitalisation unique des indemnités de prépension

On l'a dit, il arrive que les parties s'entendent sur un paiement par anticipation et en une fois de l'intégralité des indemnités de prépension couvrant la période de prépension. On parle alors de capitalisation des indemnités de prépension.

La question se pose de savoir, dans ce cas, si l'employeur qui s'est acquitté en un temps des indemnités de prépension doit verser les cotisations (et opérer les retenues) en une fois sur la somme acquittée ou au mois le mois, sur un montant mensuel « fictif » d'indemnité de prépension.

Auparavant, les textes n'avaient pas prévu cette hypothèse. En pratique, l'O.N.S.S. semblait accepter que l'employeur paie les cotisations capitatives et retenues effectuées au bénéfice de l'O.N.P. en une fois, s'il le souhaitait, mais sous réserve, pour l'O.N.S.S., de régulariser la situation ultérieurement si le montant des cotisations devait augmenter à l'avenir (ce qui se réalise aujourd'hui). Au niveau des retenues au bénéfice de l'ONEm, ce dernier continuait de les opérer chaque mois sur les allocations de chômage versées mensuellement. Ces retenues étant calculées sur le montant de l'allocation de chômage augmenté de l'indemnité de prépension, l'employeur demeurait contraint de communiquer mensuellement à l'ONEm le montant théorique de l'indemnité de prépension mensuelle.

Les textes organisant la nouvelle parafiscalité des prépensions ont le mérite d'aborder cette question. Ils visent plus largement toutes les hypothèses dans lesquelles les indemnités de prépension seraient versées suivant une échéance autre que mensuelle. Il peut donc s'agir d'accords par lesquels l'indemnité est payée suivant une échéance plus courte que mensuelle (auquel cas, il est simplement prévu que la retenue et la cotisation patronale sont calculées sur le montant total

mensuel de l'indemnité de prépension<sup>43</sup>) ou, au contraire plus longue (en une fois, trimestriellement, annuellement, bisannuellement, etc).

Le présent article visant à exposer de façon générale la nouvelle parafiscalité des prépensions, nous limitons l'exposé des règles de capitalisation à l'hypothèse où l'indemnité de prépension est versée en une fois par l'employeur, au moment où le prépensionné accède à la prépension<sup>44</sup>. Dans cette hypothèse, il est désormais prévu que:

- la **cotisation patronale** est calculée **sur le montant total de l'indemnité de prépension capitalisée**<sup>45</sup>. Si la prépension concerne un prépensionné soumis au Régime I exposé ci-dessus<sup>46</sup>, l'indemnité de prépension capitalisée est subdivisée en fonction des périodes qu'elle couvre (58 à 60 ans, 60 à 65 ans par exemple) et soumise pour chaque fraction au pourcentage de cotisations patronales applicable (12 % puis 6 % par exemple). La contribution patronale ainsi calculée est ensuite déclarée et payée en une fois à l'O.N.S.S., lors du trimestre pendant lequel a débuté la prépension<sup>47</sup>;
- la **retenue** est quant à elle calculée **sur un montant mensuel brut « fictif » composé d'un montant mensuel théorique d'indemnité de prépension et du montant de l'allocation de chômage**. Le montant mensuel théorique de l'indemnité de prépen-

<sup>43</sup> L. 27 déc. 2006, art. 127, § 4, 1°.

<sup>44</sup> Les hypothèses de capitalisation couvertes par les nouvelles dispositions sont multiples. Il peut être question de capitalisation totale (versement, en une fois, de l'ensemble des indemnités de prépension dues pour la période de prépension) ou partielle (versement, en tranches autres que mensuelles, des indemnités de prépensions dues pour la période de prépension ou encore, versement des indemnités de prépension pour un terme plus court que la période totale de la prépension, par exemple en vertu d'un accord individuel). Pour un exposé détaillé de ces hypothèses et des illustrations chiffrées, voir la présentation *power point* de l'O.N.S.S.: « *Harmonisation des cotisations sur les indemnités complémentaires aux prépensions, allocations de chômage ou d'interruption de carrière – sur base des éléments connus au 12 mars 2010* » disponible via le lien [https://www.socialsecurity.be/public/doclibrary/fr/documents/pdf/FSE\\_mars\\_2010\\_F.pdf](https://www.socialsecurity.be/public/doclibrary/fr/documents/pdf/FSE_mars_2010_F.pdf).

<sup>45</sup> A.R. 29 mars 2010, art. 18. Il est en outre prévu que dans l'hypothèse particulière où il aurait été prévu que l'indemnité de prépension est versée annuellement, la cotisation patronale peut être versée annuellement à l'O.N.S.S. (A.R. 29 mars 2010, art. 18, al. 3). Le Conseil national du travail a déjà critiqué cette différence de traitement dont on n'aperçoit pas le fondement (avis n°1733).

<sup>46</sup> Ou au Régime 2 et ressortissant au secteur non-marchand.

<sup>47</sup> Le texte légal peut prêter à confusion sur ce point puisqu'il prévoit que « *les cotisations patronales [dues sur les indemnités de prépension sont] calculées jusqu'à l'âge de la pension et réparties sur le nombre de versement d'indemnités complémentaires à effectuer [et] sont versées trimestriellement à l'institution chargée de la perception des cotisations sociales* ». Le versement « trimestriel » revient cependant, dans le cas d'une capitalisation complète des indemnités de prépension, à ne verser qu'en une fois les cotisations patronales (et retenues), lors du trimestre au cours duquel a été payée l'indemnité de prépension capitalisée.

<sup>41</sup> L. 27 déc. 2006, art. 144/2.

<sup>42</sup> *Ibidem*.

sion correspond au montant total de l'indemnité de prépension capitalisée divisé par le nombre de mois couverts par la prépension<sup>48</sup> (soit 84 mois en cas de prépension à l'âge de 58 ans et 60 mois en cas de prépension à l'âge de 60 ans, la prépension s'achevant lorsque le prépensionné atteint l'âge légal de la retraite, soit 65 ans). Le montant de l'allocation de chômage correspond au montant versé au prépensionné lorsqu'il accède à la prépension (en négligeant les possibles indexations ou revalorisations ultérieures)<sup>49</sup>. Le montant total de la retenue ainsi calculée est ensuite multiplié par le nombre de mois couverts par la période de prépension<sup>50</sup>. Enfin, il est déclaré et payé en une fois à l'O.N.S.S., lors du trimestre pendant lequel a débuté la prépension.

De façon étonnante, ni la loi du 27 décembre 2006 ni l'A.R. du 29 mars 2010 ne paraissent avoir prévu, dans le cas susvisé, une révision des cotisations patronales et retenues en cas de reprise du travail par le prépensionné avant l'âge légal de la retraite. Il eut cependant semblé logique que, dans le cas d'une reprise du travail auprès d'un autre employeur entraînant en principe une dispense de cotisations et de retenues, les montants correspondant à cette dispense puissent être récupérés auprès de l'O.N.S.S.. Dans l'état actuel des choses, l'O.N.S.S. semble considérer que, lors d'une capitalisation complète de l'indemnité de prépension, les cotisations et retenues versées à l'O.N.S.S. lors du paiement du capital sont définitives. Aucune révision n'a donc lieu en cas de reprise du travail. Il est souligné que le même raisonnement vaut si le prépensionné reprend le travail auprès du même employeur, ce qui, en principe, aurait dû entraîner un traitement de l'indemnité de prépension comme un élément de rémunération soumis aux cotisations ordinaires de sécurité sociale et, donc, une révision à la hausse des cotisations patronales et personnelles.

En d'autres termes, le paiement des cotisations et retenues dues sur le capital de prépension versé en un temps est libératoire et n'entraînera pas de révision en cas de reprise du travail par le prépensionné, auprès d'un autre employeur ou du même. Cette logique pourra tantôt privilégier les intérêts de l'O.N.S.S., tantôt ceux des parties.

Enfin, pour les employeurs qui auraient déjà capitalisé une prépension et versé en une fois les cotisations capitatives (et retenues) dues sur l'indemnité de prépension avant le 1<sup>er</sup> avril 2010, le nouveau régime parafiscal sera sans conséquence. En effet, dans la mesure où

<sup>48</sup> L. 27 déc. 2006, art. 127, § 4, 2<sup>o</sup>.

<sup>49</sup> L. 27 déc. 2006, art. 127, § 1<sup>er</sup> et 2.

<sup>50</sup> Il est également prévu que le montant de la retenue est plafonné s'il apparaît que la déduction de cette retenue aboutit à ce que le prépensionné perçoive un revenu (en cumulant l'allocation de chômage et l'indemnité de prépension) inférieur à 1.505,13 EUR (pour un prépensionné avec charge de famille) ou 1249,57 EUR (pour un prépensionné sans charge de famille). Montants valables pour 2010.

plus aucun versement d'indemnité de prépension n'aura lieu après le 1<sup>er</sup> avril 2010, il n'y aura plus de base à soumettre au calcul d'une quelconque cotisation ou retenue. Ici aussi donc, aucune révision n'aura lieu (contrairement à ce qu'annonçait l'O.N.S.S. lors de ces capitalisations— voy. *supra*). Seules les allocations de chômage continueront, vraisemblablement, à faire l'objet de la retenue de 3 % (du montant cumulé de l'allocation de chômage et de l'indemnité de prépension mensuelle « théorique ») par l'ONEm.

## 6. L'hypothèse particulière de la pluralité de débiteurs

Lorsque le prépensionné perçoit des indemnités de prépension versées par plusieurs débiteurs (en règle générale, l'employeur et le Fonds sectoriel), c'est le **débiteur de l'indemnité de prépension dont le montant est le plus élevé qui sera responsable du paiement des cotisations et retenues** (ci-après, « le débiteur responsable »). Il peut être dérogé à cette règle par convention collective de travail. Il y est également dérogé lorsque seul l'un des débiteurs a capitalisé les indemnités de prépension qu'il devait<sup>51</sup>.

Il se peut que le débiteur responsable change au cours de la prépension (par exemple si le Fonds sectoriel paie une indemnité de prépension plus importante que celle payée par l'employeur, mais pour une période limitée seulement).

Enfin, l'identité du débiteur responsable sera communiquée à l'ONEm (et ensuite l'O.N.S.S.) par l'employeur qui a prépensionné le travailleur. C'est également à ce débiteur que les autres débiteurs d'indemnités de prépension devront communiquer toute modification du montant qu'ils paient (voy. *infra*).

## V. Flux d'informations

Les nouveaux textes prévoient, enfin, un **nombre important d'obligations d'information** entre le travailleur, l'employeur, les éventuels autres débiteurs d'indemnités de prépension, l'ONEm et l'O.N.S.S..

Schématiquement, les principales obligations d'information intéressant l'employeur et le prépensionné sont les suivantes:

- l'employeur doit rassembler, au moment de la fin du contrat de travail<sup>52</sup>, les données concernant les indemnités de prépension octroyées par tous les débiteurs et les transmettre, avec l'identité du débiteur responsable des cotisations (en pratique, celui qui verse l'indemnité dont le montant est le plus élevé), aux différents débiteurs ainsi qu'à son secrétariat social<sup>53</sup>. L'employeur doit en outre communiquer à l'ONEm l'identité du ou des débiteurs de

<sup>51</sup> A.R. 29 mars 2010, art. 17, § 1<sup>er</sup>, al. 6.

<sup>52</sup> Le texte légal ne précise pas davantage ce terme.

<sup>53</sup> A.R. 29 mars 2010, art. 17, § 1<sup>er</sup>, al. 3.

l'indemnité de prépension en précisant qui est le débiteur principal et responsable des cotisations sociales<sup>54</sup>. Cette communication s'effectue par l'intermédiaire du travailleur<sup>55</sup>, sur les formulaires délivrés par l'ONEm<sup>56</sup>;

- le fonds sectoriel qui octroie éventuellement une indemnité de prépension doit en informer immédiatement le dernier employeur et lui communiquer le montant et les modalités d'octroi de l'indemnité en question<sup>57</sup>;
- chaque débiteur d'une indemnité de prépension doit informer le débiteur responsable (généralement l'employeur) de toute adaptation du montant de l'indemnité de prépension qu'il verse;
- l'ONEm communique au débiteur responsable (en principe, l'employeur) le montant de l'allocation de chômage devant lui permettre de calculer le montant de la retenue à effectuer sur le montant total de l'indemnité de prépension et de l'allocation de chômage. L'ONEm communique en outre ces informations à l'O.N.S.S. à des fins de contrôle<sup>58</sup>;
- le débiteur responsable du paiement des cotisations de sécurité sociale (en principe, l'employeur) déclare trimestriellement ces cotisations à l'O.N.S.S. (via la DmfA);
- le travailleur transmet à l'ONEm le formulaire qu'il reçoit de l'employeur lors de son licenciement en vue d'accéder à la prépension (voy. *supra*)<sup>59</sup>. Il déclare en outre à l'employeur toute reprise ou cessation du travail<sup>60</sup>.

## VI. Conclusion: le nouveau régime parafiscal atteindra-t-il l'objectif de dissuasion annoncé?

L'un des objectifs marquants du Pacte consistait à limiter l'accès aux prépensions. Ce but devait, logiquement, être atteint principalement par deux mesures: la sévérité accrue des conditions d'accès (âge et carrière)

<sup>54</sup> A.R. 29 mars 2010, art. 29, § 1<sup>er</sup>, al. 1.

<sup>55</sup> A.R. 29 mars 2010, art. 29, § 1<sup>er</sup>, al. 5. Il semble être précisé que le travailleur introduit ces formulaires auprès de l'ONEm via son organisme de paiement. Le texte n'est cependant pas clair. En effet, l'article 29, §1<sup>er</sup>, al. 6 parle de « werkgever » dans la version néerlandaise (à lire « werknemer »). En outre, la phrase est peu claire en français: « Lorsque les allocations sociales sont visées à l'article 114, 1<sup>o</sup>, 3<sup>o</sup> a) ou 4<sup>o</sup>, le travailleur l'introduit à l'Office national de l'Emploi, via son organisme de paiement ».

<sup>56</sup> L'ONEm précise actuellement que, dans l'attente de la mise en œuvre par l'O.N.S.S. d'une nouvelle procédure de déclaration, c'est encore le formulaire C17-prépension qui doit être rempli à cet égard.

<sup>57</sup> A.R. 29 mars 2010, art. 17, § 1<sup>er</sup>, al. 4.

<sup>58</sup> A.R. 29 mars 2010, art. 31.

<sup>59</sup> A.R. 29 mars 2010, art. 29, § 1<sup>er</sup>, al. 2, 3<sup>o</sup>.

<sup>60</sup> L. 27 déc. 2006, art. 144/2.

à la prépension et l'alourdissement du coût des prépensions.

Le renforcement des conditions d'âge et de carrière ayant eu lieu dès 2007, nous disposons déjà aujourd'hui du recul nécessaire pour apprécier la mesure dans laquelle ces nouvelles conditions ont réellement réduit l'accès à la prépension.

Une récente étude du S.F.F. Emploi, Travail et Concertation sociale<sup>61</sup> révèle à cet égard que si les mesures annoncées par le Pacte avaient été mises en œuvre telles quelles, elles auraient effectivement conduit à réduire la population de travailleurs « prépensionnables ». Cependant, les mesures réellement adoptées en exécution du Pacte (et, nécessairement, fruits de compromis) n'ont pas eu cet effet. Au contraire même puisque, singulièrement pour les femmes, les nouvelles conditions d'accès à la prépension ont entraîné un élargissement de la population des travailleurs (travailleuses) « prépensionnables ». Ce phénomène s'explique principalement par le fait que, alors même que les conditions d'âge et de carrière pour accéder à la prépension ont été renforcées, les hypothèses d'assimilations d'années d'inactivité à des années d'activité ont été nettement élargies. En pratique donc, de nombreux travailleurs continuent à remplir aisément les conditions de carrière pour accéder à la prépension.

Dans ce contexte, l'enjeu de la réforme de la parafiscalité des prépensions est d'autant plus important que c'est cette réforme qui doit permettre d'atteindre (réellement) l'objectif de dissuasion que s'est assigné le Pacte. C'est d'ailleurs peut-être ce qui explique que le législateur a cru bon d'introduire, dès décembre 2009, un « Régime 2 » de cotisations patronales plus sévère encore que ce qui avait été initialement annoncé.

On l'a dit, on peut cependant s'interroger sur la mesure dans laquelle ce surcoût infligé aux employeurs entraînera réellement une diminution des prépensions. En effet, pour les prépensions « de base », le surcoût demeure marginal et il est peu probable qu'il aboutisse à dissuader les parties (l'employeur en particulier) d'organiser une prépension. En revanche, le fait que les nouveaux pourcentages s'appliquent à toutes les composantes de l'indemnité de prépension (y compris un éventuel complément individuel) peut faire craindre une diminution de l'octroi de prépensions « améliorées ». Si cette conséquence se vérifie, elle aura alors peut-être comme effet –indirect– de dissuader les parties d'organiser une prépension (le travailleur n'acceptant plus d'être prépensionné si les conditions de la prépension ne sont pas nettement améliorées). L'avenir et, surtout, les chiffres nous diront si ces hypothèses sont confirmées.

<sup>61</sup> S.P.F. Emploi, Travail et Concertation sociale, « Le pour et le contre du Pacte de solidarité entre générations – Les objectifs sont-ils atteints ? – Facts & figures », 10 septembre 2009 (présentation *power point*).

Enfin, quelles que soient les conséquences de cette réforme sur le nombre de travailleurs qui se verront proposer une prépension à l'avenir, on peut se réjouir de diverses améliorations qu'elle apporte. Nous songeons en particulier d'une part à une meilleure lisibilité du régime puisque seuls deux textes (la loi du 27 décembre 2006 et l'A.R. du 29 mars 2010) régissent désormais l'ensemble de la parafiscalité des prépensions<sup>62</sup>,

d'autre part aux clarifications apportées aux hypothèses de pluralité de débiteurs et de capitalisation des prépensions (même si, pour ce dernier cas, les règles ne sont pas toujours formulées de façon limpide).

---

<sup>62</sup> Et, en réalité, des pseudo-prépensions également.