

FIN DE CARRIÈRE : VOS DROITS



FGTB

www.fgtb.be

TABLE DES MATIÈRES

1 Chômage avec complément d'entreprise (RCC ex prépension)	6
1.1. Références légales et conventionnelles	7
1.2. Mécanisme et conditions	7
1.3. Quand atteint-on l'âge requis ?	8
1.4. Quand atteint-on l'ancienneté requise ?	8
1.6. Les années de RCC comptent-elles pour la constitution de pension ?	9
1.6.1. Principe : 'salaire fictif limité'	9
1.6.2. Exception : 'salaire fictif normal'	10
1.6.3. Remarques	11
1.7. Faut-il rester en RCC jusqu'à l'âge de la pension ou opter pour la pension anticipée ?	11
1.7.1. Le 'malus Jambon' risque-t-il de s'appliquer à moi si je prends ma pension anticipée ?	11
1.7.2. Vous êtes en RCC et âgé-e de moins de 60 ans ? Tenez compte du 'plafond' à venir de maximum 20 % de périodes assimilées.	12
1.7.3. Vous disposez d'une pension complémentaire ? En cas de pension anticipée, vous pourriez payer davantage d'impôts.	12
1.7.4. Arbre décisionnel	13
2 LE CRÉDIT-TEMPS DIT «EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE»	14
Contexte	15
Références conventionnelles et légales	15
2.1. Emplois de fin de carrière	16
2.1.1. Emploi de fin de carrière à 55 ans (régime spécifiques)	16
2.1.2. Emploi de fin de carrière à 60 ans (régime général)	17
2.1.3. Assimilation pour la constitution de la pension	21
2.1.4. Condition d'occupation	22
2.1.5. Puis-je bénéficier d'un emploi de fin de carrière si je suis un travailleur de week-end ou un ouvrier en travail continu ?	23
2.1.6. Durée	23
2.1.7. Délai de notification	24

2.1.8. Votre employeur peut-il refuser un emploi de fin de carrière ?	24
2.1.9. Protection contre le licenciement	24
2.1.10. Demande électronique	25
2.1.11. Tableau synthétique	25
2.2. FINS DE CARRIÈRE ‘DOUCES’	27
2.2.1. Différences avec le crédit-temps de fin de carrière	27
2.2.2. Comment bénéficier d’une formule de fin de carrière ‘douce’	27
2.2.3. Qui entre en ligne de compte ?	27
2.2.4. Pas d’assimilation complète pour la constitution de pension	27
3 LA PENSION	28
3.1. Date de pension la plus proche	29
3.1.1. Quelle est votre date de pension la plus proche ?	29
3.1.2. Qu’est-ce qui change en matière de pension anticipée ?	29
3.1.3. Quel pourcentage de malus pension risquez-vous en cas de pension anticipée ?	30
3.1.4. En quoi les règles actuelles et futures diffèrent-elles ?	30
3.2. LA PENSION LÉGALE	32
3.3. NIVEAU DE LA PENSION LÉGALE	33
3.4 REVENUS COMPLÉMENTAIRES APRÈS LA PENSION	35
4 CHOMEUR ÂGÉ	37
4.1. LIMITATION DANS LE TEMPS DES ALLOCATIONS	38
4.2. CHOMEURS ÂGÉS SANS COMPLÉMENT D’ANCIENNETÉ	38
4.2.1. Rappel des anciennes règles de dégressivité actuelles	38
4.2.2. Dégressivité renforcée à partir du 1er mars 2026	39
4.2.3. Les catégories familiales	39
4.2.4. Maximas et minimas journaliers	39
4.2.5. Demandeurs d’emploi avant le 1er mars 2025	40
4.2.6. Demandeur d’emploi à partir du 1er mars 2026	41
4.3. CHOMEUR ÂGÉ AVEC COMPLÉMENT D’ANCIENNETÉ	43

MONTANTS

Tous les montants sont d'application au moment de la publication (montants valables à partir de mars 2026, sauf avis contraire explicite) et exprimés en euros. Les barèmes actualisés peuvent être consultés via le lien suivant : www.onem.be/documentation/montants

HOMMES – FEMMES

Toute référence à des personnes ou fonctions (ex. travailleur) concerne tant des hommes que des femmes.

FR – NL

Deze brochure is ook beschikbaar in het Nederlands : www.abvv.be/brochures

AVANT-PROPOS

Cette brochure succincte vise à vous informer de vos droits à la fin de votre carrière.

- Compte tenu de l'extinction du régime de RCC (à l'exception du RCC médical) : vais-je rester en RCC jusqu'à l'âge de la pension ou vais-je prendre une pension anticipée ?
- Comment pouvez-vous, en tant que travailleur âgé, réduire votre temps de travail en recourant au crédit-temps « fin de carrière » ? Quelles sont les règles pour un emploi de fin de carrière ?
- Quand pouvez-vous prendre votre pension ou votre pension anticipée ? Pouvez-vous prendre une pension anticipée sans Malus Jambon ?
- Sous quelles conditions êtes-vous exempté, comme chômeur âgé, de la limitation dans le temps de l'allocation de chômage ?

La législation en la matière est compliquée. Vu le caractère succinct de cette brochure, nous nous limitons aux règles de base applicables pour le régime salarié. Si vous avez d'autres questions ou si vous souhaitez obtenir plus d'informations, n'hésitez pas à contacter votre délégué syndical ou votre syndicat. Vous trouverez nos coordonnées sur www.fgtb.be/contact.

Fraternellement,

Selena CARBONERO FERNANDEZ

Secrétaire générale

Bert ENGELAAR

Président

1

**Chômage avec
complément
d'entreprise
(RCC ex
prépension)**



Préalable : Depuis le printemps 2025, il n'est plus possible d'accéder au régime général de **chômage avec complément d'entreprise (RCC)**, communément appelé 'prépension'. Seul le 'RCC médical' reste accessible aux nouvelles entrées. Tous les autres régimes de RCC disparaîtront.

1.1. RÉFÉRENCES LÉGALES ET CONVENTIONNELLES

- CCT n° 177 du Conseil national du travail, valable du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2027 relative au RCC médical ;
- CCT n° 178 du Conseil national du travail, valable du 1^{er} janvier 2028 au 30 juin 2029 relative au RCC médical ;
- AR du 03 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, tel que modifié par l'AR du 05 septembre 2025 ;
- L'AR du 21 décembre 1967 ('Pension des travailleurs') réglemente l'assimilation pour la constitution de pension.

1.2. MÉCANISME ET CONDITIONS

Quand une entreprise licencie un travailleur âgé, le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC, ex-prépension) est une meilleure solution que le chômage tout court, pour trois raisons majeures :

- Les allocations de chômage ne sont pas dégressives (60% de la dernière rémunération brute avec un plafond de rémunération de 2.935,01€/mois) ;
- Le montant des allocations de chômage ne varient pas en fonction de votre situation familiale ;
- L'employeur qui licencie paie un complément d'entreprise (ou un fonds de sécurité d'existence, ou, le cas échéant, le fonds de fermeture des entreprises).

Les conditions d'accès pour y avoir droit ont cependant été durcies au fil des années et le gouvernement Arizona vient de porter un dernier coup au mécanisme puisqu'il a supprimé l'ensemble des mécanismes RCC, sauf celui pour raisons médicales.

En résumé, **à partir de l'année 2026**, il faut :

- Être licencié (si vous êtes valablement licencié pour faute grave, vous ne rentrez pas dans les conditions) ;
- Satisfaire aux conditions d'admissibilité des allocations de chômage, c'est-à-dire avoir travaillé assez de jours durant un certain laps de temps. La réforme chômage entre en vigueur

werk
travail

pensioen

pension

le 1^{er} mars 2026, il faut donc faire ici la distinction entre la situation avant et après cette date. Avant cette date, et à partir de 50 ans, il faut prouver 624 jours au cours des 42 mois qui précèdent la demande, ou 312 jours dans les 42 mois qui précèdent la demande et 1560 jours dans les 10 ans qui précèdent ces 42 mois, ou 416 jours dans les 42 mois qui précèdent la demande et, pour chaque jour qui manque pour arriver à 624 jours, 8 jours dans les 10 ans qui précèdent ces 42 mois). À partir du 1^{er} mars 2026, il faut prouver 312 journées de travaillées et assimilées au cours des 36 mois précédant la demande ;

- Une CCT qui trouve à s'appliquer : les CCT cadres du CNT nos 177 et 178 couvrent la période allant du 1^{er} janvier 2026 au 30 juin 2029 et aucune initiative sectorielle n'est requise ;
- Satisfaire à des conditions d'âge et de carrière : avoir au moins 58 ans et 35 années de passé professionnel (voir ci-dessous) ;
- Être un travailleurs moins valides reconnus ou ayant des problèmes physiques sérieux reconnus.

1.3. QUAND ATTEINT-ON L'ÂGE REQUIS ?

On doit atteindre l'âge requis au plus tard **au moment de la fin du contrat de travail** :

- soit le dernier jour du préavis ;
- soit le jour de la rupture du contrat avec paiement d'une indemnité de rupture.

L'âge requis doit être atteint **pendant la validité de la CCT** sur laquelle on se base pour bénéficier du RCC.

En pratique :

- Si votre délai de préavis dépasse la période de validité de la C.C.T. applicable, vous devez atteindre l'âge requis dans la période de validité de cette C.C.T ;
- Si votre délai de préavis se termine dans la période de validité de la C.C.T. applicable, vous devez atteindre l'âge requis au plus tard à la fin du délai de préavis ;
- Si votre contrat de travail a été rompu moyennant le paiement d'une indemnité de rupture, vous devez atteindre l'âge requis au plus tard le jour de la rupture du contrat.

1.4. QUAND ATTEINT-ON L'ANCIENNETÉ REQUISE ?

Au moment de la fin du contrat, donc soit le dernier jour presté du préavis, soit le jour de la rupture du contrat, et donc peu importe que la CCT octroyant le droit au RCC soit encore en vigueur ou non.

1.5. DOIT-ON RESTER DISPONIBLE ?

En tant que bénéficiaire du RCC médical, vous êtes automatiquement exempté de disponibilité pour le marché du travail. Les autres prépensionnés doivent – en principe – rester disponibles « de manière adaptée » jusqu'à leur pension.

Cela signifie que vous :

- êtes / restez inscrit-e comme demandeur d'emploi ;
- devez accepter un emploi convenable ou une formation convenable ;
- ne pouvez abandonner un emploi convenable sans motif légitime ;
- ne pouvez être licencié en raison d'une attitude fautive ;
- devez vous présenter au VDAB, au Forem, chez Actiris, à l'Arbeitsamt ou chez un employeur lorsque l'organisme régional l'a convoqué ;
- devez collaborer à un plan d'accompagnement ou un parcours d'insertion proposé par le Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB), le Forem, Actiris ou l'Arbeitsamt der deutschsprachigen gemeinschaft (ADG).

Il est cependant possible de bénéficier d'une **dispense de disponibilité** : il faut cependant toujours **en faire la demande à l'ONEm** (ce n'est pas automatique), même si cette dispense n'est soumise à aucune condition ni adhésion via une CCT. Le formulaire de demande est disponible via le lien suivant : [formulaire de dispense](#).

1.6. LES ANNÉES DE RCC COMPTENT-ELLES POUR LA CONSTITUTION DE PENSION ?

1.6.1. Principe : 'salaire fictif limité'

Les années sous statut RCC comptent pour la constitution de la pension. En règle générale, il s'agit d'une assimilation au '**salaire fictif limité**'. Cela signifie que vous constituez des droits de pension comme si vous continuiez de travailler au salaire minimum garanti (= 33.419,37€ par an ; montant de février 2025). Cette assimilation donne lieu, en fonction du salaire perçu précédemment, à une perte limitée de droits à la pension (de quelques dizaines d'euros par mois). Plus le salaire annuel était élevé avant votre passage en RCC, plus la perte potentielle de pension est importante.

Assimilation des années de RCC Montant de pension calculé sur la base de :				
Âge	Début de RCC à partir de 02/2025 ¹	Début de RCC à partir de 2017	Début de RCC 2012-2017	Début de RCC avant 2012
Après 59 ans	Salaire fictif limité	Salaire fictif limité Avec exceptions !	Salaire fictif normal	Salaire fictif normal
Avant 59 ans	Salaire fictif limité	Salaire fictif limité Avec exceptions !	Salaire fictif limité Avec exceptions !	Salaire fictif normal
<p>Note 1 : Les années en RCC ne sont pas prises en compte pour la dispense du Malus Jambon, pour l'accès à la pension anticipée après 42 ans de carrière effective, ni pour la condition de carrière ouvrant droit à la pension minimum garantie.</p> <p>Note 2 : Pour toute personne née à partir de 1968, les périodes assimilées de chômage et de fin de carrière (dont la RCC) sont limitées à maximum 20 % de la carrière.</p>				

1.6.2. Exception : 'salaire fictif normal'

Dans certaines situations exceptionnelles, il existe encore, à titre de mesure transitoire, une assimilation au 'salaire fictif normal'. La constitution de pension se poursuit alors comme si **vous restiez occupé-e à temps plein au salaire brut perçu auparavant**. Le Service fédéral des Pensions calcule votre montant de pension sur la base du 'salaire fictif normal' si vous :

- vous trouviez avant février 2025 dans l'un des régime de RCC suivants :
 - ♦ Métiers lourds, 33 ou 35 ans de carrière ;
 - ♦ 20 ans de travail de nuit ;
 - ♦ Entreprise en difficulté ou en restructuration ;
 - ♦ 'RCC médical'.
- vous trouviez déjà en régime de RCC le 31.12.2016 :
- avez été licencié(e) avant le 20.10.2016 pour tomber sous le régime de RCC.

¹ Pour les pensions prenant cours effectivement et pour la première fois au plus tôt le 1^{er} janvier 2027.

1.6.3. Remarques

En principe, les années passées en RCC ouvrent bien droit à la constitution de droits à la pension supplémentaires. Il convient toutefois de formuler **deux remarques importantes**:

(1) **Les années de RCC ne sont pas prises en compte pour la dispense du malus pension, pour la nouvelle porte d'accès à la pension anticipée après 42 ans de carrière effective, ni pour la condition de travail ouvrant le droit à la pension minimum garantie.** Nous reviendrons plus en détail sur le malus pension et la pension anticipée plus loin dans cette brochure. Concernant l'accès à la pension minimum, il existe, pour les travailleurs nés à partir de 1970, une condition supplémentaire de '20 ans d'occupation effective' (5000 jours dans le critère strict, 3.120 jours dans le critère souple), indépendamment de la condition de 30 ans de carrière.

(2) **Pour toute personne née à partir de 1968, les périodes assimilées de chômage et la fin de carrière sont limitées à maximum 20 % de la carrière.** Toute personne qui atteint ce plafond maximal de périodes assimilées ne constitue plus de droits de pension supplémentaires dans le cadre du RCC. C'est toutefois le cas dans certaines situations exceptionnelles.

11

1.7. FAUT-IL RESTER EN RCC JUSQU'À L'ÂGE DE LA PENSION OU OPTER POUR LA PENSION ANTICIPÉE ?

Depuis 2019, les travailleurs et travailleuses en **RCC** peuvent opter pour la pension anticipée. Les personnes qui se trouvent actuellement en régime de RCC s'interrogent sur l'option la plus avantageuse : rester dans le système jusqu'à l'âge de la pension (66 ans, 67 ans à partir de l'année de naissance 1964) ou prendre leur pension plus tôt. La réponse à cette question n'est pas univoque et dépend de plusieurs facteurs. Nous parcourons ci-dessous les principaux facteurs en ligne de compte. Bien entendu, la comparaison entre le montant de la pension mensuelle et l'allocation de RCC (y compris le complément d'entreprise) ainsi que l'obligation ou non de disponibilité sur le marché du travail jouent également un rôle.

La règle générale veut que toute personne qui reste en RCC jusqu'à l'âge de la pension constitue des droits de pension supplémentaires, mais à la lumière des mesures d'économie du ministre Jambon, il est préférable de prendre en compte plusieurs critères.

1.7.1. Le 'malus Jambon' risque-t-il de s'appliquer à moi si je prends ma pension anticipée ?

Toute personne qui, avant l'âge de 67 ans (66 ans pour toute personne née en 1963 ou avant) risque un malus pension de 2, 4 ou 5 % par année d'anticipation par rapport

à cet âge légal. Seules les personnes qui présentent 35 années de carrière (de 156 jours chaque fois) et 7020 jours effectivement prestés sont exemptées de ce malus. À cet égard, un certain nombre de périodes, dont le congé de maternité, les jours de maladie et le chômage temporaire, comptent comme des jours prestés.

! CONSEIL : Consultez le site mypension.be pour obtenir une indication approximative de votre droit éventuel d'accéder à la pension anticipée sans malus. Prenez rendez-vous avec le service juridique de la régionale FGTV pour obtenir un avis personnalisé.

1.7.2. Vous êtes en RCC et âgé-e de moins de 60 ans ? Tenez compte du 'plafond' à venir de maximum 20 % de périodes assimilées.

D'après les statistiques officielles de l'ONEm, seul 1,43 % des bénéficiaires du RCC ont moins de 60 ans et constituent, à ce titre, « l'exception à la règle ». C'est votre cas ? Ne perdez pas de vue le futur 'plafond' qui limitera la part de périodes assimilées dans la carrière de pension. En effet, le gouvernement fédéral entend limiter 'progressivement', à partir de 2027, la part de périodes assimilées de chômage et de fin de carrière dans la constitution de pension. Pour les personnes nées en 1968 et ultérieurement, cette part ne pourra pas dépasser les 20 %. Pour les personnes nées plus tôt, un pourcentage maximum plus élevé s'applique, tandis que les 66 ans et plus (en 2026) ne sont soumis à aucun 'plafond'.

Les périodes suivantes tombent sous le 'plafond des 20 %' : les jours de chômage (sauf le chômage temporaire), l'assimilation du temps partiel avec maintien des droits (avec allocation de garantie de revenus ou non), les années de RCC et les emplois de fin de carrière. En bref, si vous êtes nés en 1968 ou ultérieurement et présentez déjà 20 % de périodes assimilées, une année supplémentaire de RCC n'apporte pas de droits de pension supplémentaires. Pour estimer votre situation, vous pouvez utiliser la règle suivante : **une année de RCC correspond approximativement à 2,5 % de périodes assimilées.**

! CONSEIL : Prenez rendez-vous avec le service juridique de votre régionale ou de votre centrale FGTV afin d'estimer correctement la part de périodes assimilées sur la base des données de carrière figurant sur mypension.be.

1.7.3. Vous disposez d'une pension complémentaire ? En cas de pension anticipée, vous pourriez payer davantage d'impôts.

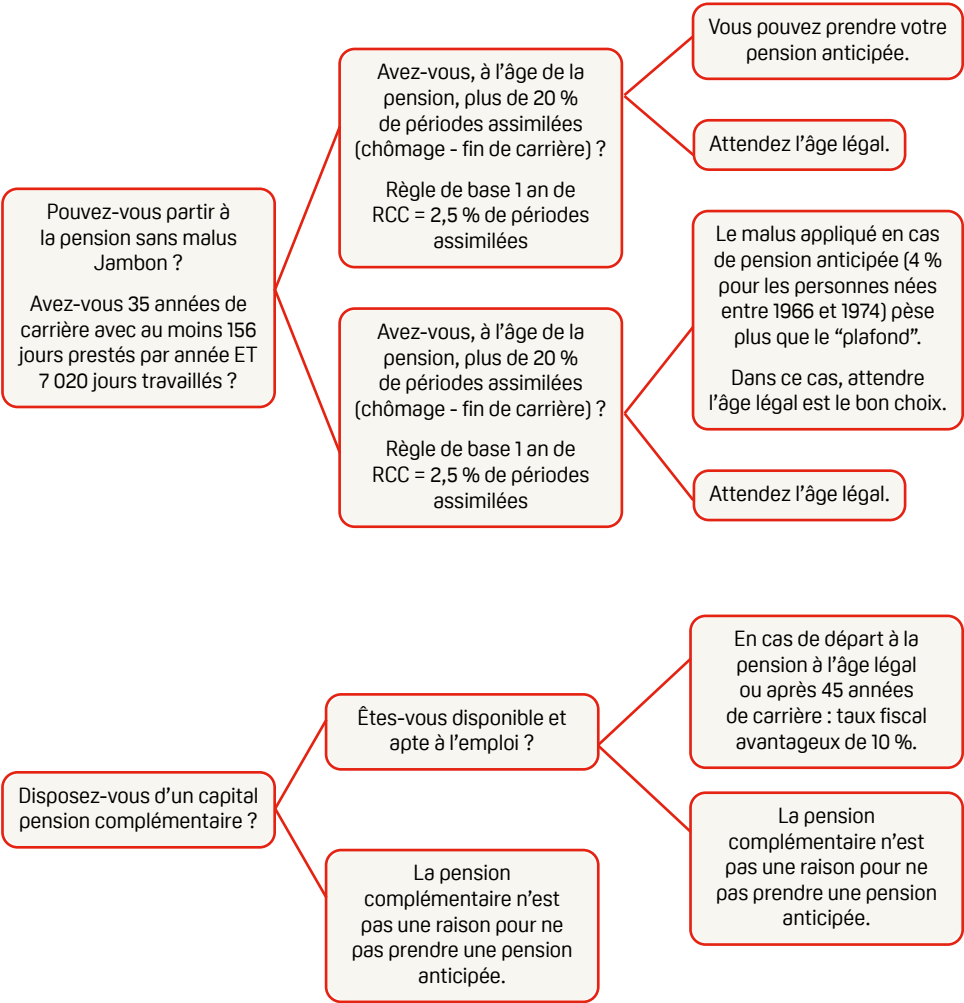
Pour les bénéficiaires du **RCC** disposant d'une **pension complémentaire**, un critère supplémentaire entre en ligne de compte. Toute personne prenant sa pension à l'âge légal (ou après 45 ans de carrière) et restée 'effectivement active' au cours des 3 dernières années a droit à un régime fiscalement avantageux de 10 %. En cas de pension anticipée, le capital de pension complémentaire est soumis à un impôt des personnes physiques de 16,5 %. Attention : pour avoir droit, en tant que

bénéficiaire du RCC, au taux fiscal avantageux de 10 %, vous devez être resté-e disponible (éventuellement de manière adaptée) sur le marché du travail pendant toute la période.

! CONSEIL : Le montant de votre pension complémentaire est consultable sur mypension.be.

1.7.4. Arbre décisionnel

Les **arbres décisionnels** ci-dessous aident à poser un choix entre ‘rester en RCC’ et ‘prendre une pension anticipée’. Passons en revue les critères susmentionnés (malus pension, ‘plafond de 20 %’, fiscalité 2e pilier).



2



**Le crédit-temps
dit «emploi de fin
de carrière»**

Contexte

Le système de crédit-temps de fin de carrière (ou emploi de fin de carrière) permet aux travailleurs et travailleuses âgé-es de réduire leur temps de travail d'1/5e ou 1/2 sans limitation dans le temps. Cette réduction est possible **jusqu'à la prise de la pension (anticipée)** et ouvre le droit à une **allocation d'interruption de l'ONEM**. Le gouvernement Arizona a prévu, dans son accord du 31 janvier 2025, de considérablement durcir le mécanisme, d'une part, en supprimant la possibilité d'accéder à un crédit-temps de fin de carrière à partir de 50 ans sans allocations et, d'autre part, en augmentant drastiquement le nombre d'années de passé professionnel requise pour accéder au régime général (applicable à partir de 60 ans), en passant de 25 ans à 30 ans en 2025 et en augmentant encore progressivement arriver à une condition de 35 ans en 2030. Cette condition fortement durcie l'était encore davantage par la volonté du gouvernement fédéral de ne plus prendre en compte, pour le calcul du passé professionnel, que les années comptant au moins 156 journées travaillées.

Grâce à l'action de la FGTB, il a été obtenu que l'augmentation du nombre d'années de passé professionnel se fasse de manière différée pour les femmes (qui sont surreprésentées dans les emplois à temps partiel et qui, structurellement, ont des carrières moins longue que les hommes), que la liste des journées assimilées à des journées prises en considération pour le calcul du passé professionnel soit élargie pour mieux correspondre à la carrière des travailleurs et, enfin, que les régimes de crédit-temps soit également accessibles aux travailleurs qui sont occupés dans un régime à temps plein qui n'est pas organisé sur 5 jours ou plus (par exemple les travailleurs de week-end), à condition qu'il existe également une CCT sectorielle ou d'entreprise ou qu'un accord écrit (collectif ou individuel) soit prévu.

Références conventionnelles et légales

- CCT n° 103 du Conseil national du travail, telle que modifiée par la CCT n° 103/7 du 21 octobre 2025 ;
- CCT n° 179 et 180 du Conseil national du travail pour les crédit-temps de fin de carrière pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd (c'est-à-dire travail de nuit et construction) ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration, couvrant les périodes allant du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2027 et du 1^{er} janvier 2028 au 30 juin 2029 ;
- CCT n° 181 et 182 pour les crédit-temps de fin de carrière pour certains travailleurs moins valides, couvrant les périodes allant du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2027 et du 1^{er} janvier 2028 au 30 juin 2029 ;
- AR du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, tel que modifié par l'AR du 05 septembre 2025 ;

- L'AR du 21 décembre 1967 ('Pension des travailleurs') réglemente l'assimilation pour la constitution de pension.

2.1. EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE

2.1.1. Emploi de fin de carrière à 55 ans (régime spécifiques)

Pour la période allant du 1^{er} janvier 2026 au 30 juin 2029, deux CCT n° 179 et 180 ont été conclues pour pouvoir garder l'âge d'accès à partir de 55 ans (régimes spécifiques), laquelle garantit aux travailleurs à partir de 55 ans le droit à une réduction du temps de travail indemnisée de 1/5ième ou 1/2ième dans les cas suivants :

- Carrières longues (35 ans de carrière) ;
- Métiers lourds (trois catégories : travail en équipes successives, travail en services interrompus et travail de nuit) pendant :
 - ◊ Au moins 5 durant les 10 années qui précèdent l'avertissement écrit à l'employeur ;
 - ◊ Au moins 7 ans durant les 15 années qui précèdent l'avertissement écrit à l'employeur.
- Travail de nuit (avoir travaillé pendant au moins 20 ans dans un régime de travail de nuit au moment de l'avertissement écrit transmis à l'employeur) ;
- Les entreprises reconnues comme étant en restructuration ou en difficultés, c'est-à-dire qu'à la date de prise de cours du crédit-temps, l'entreprise :
 - ◊ Démonstre que sa demande de reconnaissance se situe dans le cadre d'un plan de restructuration et permet d'éviter des licenciements ;
 - ◊ Le ministre de l'Emploi ait explicitement précisé dans sa décision de reconnaissance que ces conditions sont remplies.
- Les travailleurs occupés dans le secteur de la construction et qui disposent d'une attestation délivrée par la médecine du travail qui confirme l'incapacité de travail ;
- Pour les travailleurs moins valides travaillant dans des entreprises de travail adapté, les ateliers sociaux et les « maatwerkbedrijven » (CCT n° 181 et 182).

Pour ces catégories des régimes spécifiques, la condition de carrière (à part les longues carrière qui nécessite un passé professionnel de 35 ans) est de 25 ans (il n'y a pas d'augmentation du nombre d'années requises pour y accéder).

ATTENTION ! Pour bénéficier des allocations de crédit-temps à partir 55 ans (régimes spécifiques), il faut qu'une CCT sectorielle rendue obligatoire par arrêté-royal soit conclue par la (sous-)commission paritaire dont relève l'employeur et le travailleur et qu'elle mentionne explicitement avoir été conclue en application de la CCT interprofessionnelle en vigueur (CCT n° 179, 180, 181 ou 182).

Si l'employeur ne dépend pas d'une (sous-)commission paritaire instituée ou si la (sous-)commission paritaire ne fonctionne pas, il faudra alors une adhésion à la CCT interprofessionnelle en vigueur par le biais d'une CCT d'entreprise, par le truchement d'un acte d'adhésion prévu en annexe de la CCT interprofessionnelle en vigueur au moment de l'adhésion ou encore par le biais d'une mention dans le règlement de travail.

EXCEPTION ! Une CCT sectorielle ou un acte d'adhésion n'est pas nécessaire pour le régime spécifique applicable pour les travailleurs moins valides travaillant dans des entreprises de travail adapté, les ateliers sociaux et les « maatwerkbedrijven » (CCT n° 181 et 182).

2.1.2. **Emploi de fin de carrière à 60 ans (régime général)**

Le régime général d'emploi de fin de carrière reste ouvert aux travailleurs à partir de 60 ans. À ce niveau, il y a eu plusieurs changements et les règles applicables aux demandes introduites auprès de l'employeur à partir du 1^{er} janvier 2026 sont résumées ci-dessous.

Condition de carrière. Pour pouvoir bénéficier du régime général applicable à partir de 60 ans, les travailleurs doivent justifier d'un certain nombre d'années de carrière professionnel, à savoir 31 ans en 2026 pour les hommes et 26 ans en 2026 pour les femmes. Ces conditions sont relevées dans un an chaque année pour atteindre 35 ans en 2030 pour les hommes et 30 ans en 2030 pour les femmes.

Période	Travailleurs masculins	Travailleuses
À partir du 1er janvier 2026	31 ans	26 ans
À partir du 1er janvier 2027	32 ans	27 ans
À partir du 1er janvier 2028	33 ans	28 ans
À partir du 1er janvier 2029	34 ans	29 ans
À partir du 1er janvier 2030	35 ans	30 ans

Journées prises en considération. Pour satisfaire à cette condition de carrière durcie, de nombreuses journées assimilées à des journées de travail ont été ajoutées à la liste des journées prises en compte afin de contrebalancer le durcissement. Désormais, sont prises en compte pour atteindre le nombre d'années requis :

Types de journées	Prise en compte
<p>Les journées de travail effectif normal et les prestations supplémentaires sans repos compensatoire, effectués dans une profession ou une entreprise assujetties à la sécurité sociale, secteur chômage, pour lesquels : 1° a été payée une rémunération au moins égale au salaire minimum fixé par une disposition légale ou réglementaire ou une convention collective de travail qui lie l'entreprise ou, à défaut, par l'usage ; 2° ont été opérées sur la rémunération payée, les retenues réglementaires pour la sécurité sociale, y compris celles pour le secteur chômage.</p>	Illimitée
<p>Les journées qui ont donné lieu au paiement d'une indemnité en application de la législation AMI, la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents sur le chemin du travail et des maladies professionnelles, l'assurance chômage et la pension d'invalidité pour les ouvriers des mines.</p>	
<p>Les jours de vacances légales et les jours de vacances en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire, s'ils ont donné lieu au paiement du pécule de vacances, ainsi que les jours couverts par le pécule de vacances qui sont situés dans une période de chômage complet.</p>	
<p>La période qui a donné lieu au paiement d'une allocation de transition si cette allocation de transition a été payée pendant la durée maximale prévue par la réglementation des pensions.</p>	
<p>Les jours fériés ou de remplacement durant une période de chômage temporaire.</p>	

Les jours d'incapacité de travail avec rémunération garantie deuxième semaine et les jours d'incapacité de travail avec complément ou avance conformément à la convention collective de travail n° 12bis ou n° 13bis.	Illimitée
Les jours de repos compensatoire.	
Les journées d'absence du travail avec maintien de la rémunération sur lesquelles ont été retenues des cotisations de sécurité sociale, y compris celles pour le secteur chômage.	
Les jours de grève, de lock-out et les jours de chômage temporaire par suite de grève ou de lock-out.	
Les jours d'exercice de la fonction de juge social.	
Les journées d'absence du travail en vue de fournir des soins d'accueil.	
Le jour de carence.	
Les journées chômées pour cause de gel qui ont été indemnisées par le Fonds de sécurité d'existence des ouvriers de la construction.	
Les autres journées d'absence du travail sans maintien de la rémunération à raison de maximum dix jours par année civile.	
Les jours au cours desquels une formation professionnelle au sens de l'article 27, 6°, dont le nombre d'heures atteint, par cycle, en moyenne par semaine, au moins 18 heures a effectivement été suivie ou au cours desquels le travailleur a été actif dans le cadre d'un stage visé à l'article 36quater, à concurrence de 96 jours maximum.	
Les journées pendant lesquelles le travailleur n'a pas été en mesure d'effectuer son travail à l'étranger par suite d'une des situations ci-dessus, ne sont prises en considération que dans les limites de conventions bilatérales et internationales et pour autant que le travailleur ait, après le travail effectué à l'étranger, accompli des périodes de travail comme salarié selon la réglementation belge, pendant au moins trois mois.	

Les périodes d'apprentissage et assimilé.	Illimitée
Le service militaire.	
Les journées de présence sous les armes en vertu d'un appel ou rappel sous les drapeaux ainsi que les journées de service accomplies en qualité d'objecteur de conscience ou les journées de prestations remplies par un milicien qui sont assimilées au service militaire en vertu de la législation concernée.	
Les journées de chômage complet.	3 ans + 936 jours
Les périodes en tant que travailleur à temps partiel avec maintien de droit avec ou sans AGR.	3 ans + 936 jours
Les périodes en tant que travailleur à temps partiel involontaire avec ou sans allocations.	3 ans + 936 jours
Les périodes en tant que travailleur à temps partiel situées avant 1985 en tant que travailleur à temps partiel involontaire avec ou sans allocations.	936 jours
Les périodes en tant que travailleur à temps partiel situées avant 1985 en tant que travailleur à temps partiel volontaire.	936 jours
Les périodes de crédit-temps à temps partiel avec allocations d'interruption.	936 jours
Les périodes d'interruption de carrière/de crédit-temps à temps partiel sans allocations d'interruption.	3 ans + 936 jours
Périodes de crédit-temps complet avec motif.	3 ans + 936 jours
Périodes d'interruption de carrière complète/de crédit-temps complet sans motif, entamées avant le 1er juin 2007.	3 ans + 936 jours
Périodes d'interruption de carrière sans interruption pour un autre motif que celui de l'éducation d'un (premier) enfant de moins de 6 ans, pour entamer une occupation auprès d'un service public ou dans l'enseignement ou pour entamer une activité indépendante.	3 ans + 936 jours

Ancienneté et occupation. Pour accéder au régime général, il faut avoir une certaine ancienneté chez l'employeur. Concrètement, cette condition peut être résumée de la manière suivante :

Réduction à mi-temps	Réduction d'un cinquième
24 mois (2 ans) au moins à ¾ temps	24 mois (2 ans) à temps plein (répartis sur 5 jours ou plus, sauf si CCT sectorielle ou d'entreprise allant dans un autre sens) ou 24 mois en crédit-temps 4/5e
Dérogation possible à cette condition d'ancienneté, de commun accord entre l'employeur et le travailleur.	

Lien vers les barèmes de l'ONEm : www.onem.be/documentation/montants/interruption-de-carriere---credit-temps/secteur-prive-credit-temps

Si vous remplissez les conditions prévues par la réglementation des pensions, la période d'interruption à 1/2 temps ou d'1/5 temps peut être assimilée à des prestations uniquement si vous percevez des allocations de l'ONEM.

Dans certains cas et à certaines conditions, la Communauté flamande paie une prime d'encouragement en plus de l'allocation de l'ONEM. Vous trouverez toutes les informations à ce sujet sur le site Internet du Ministère de la Communauté flamande : www.vlaanderen.be/vlaamse-aanmoedigingspremie.

2.1.3. Assimilation pour la constitution de la pension

La période de réduction du temps de travail dans le cadre d'un emploi de fin de carrière est prise en compte pour la constitution ultérieure de la pension. La règle par défaut est une assimilation à un 'salaire fictif limité', dans laquelle vous constituez des droits de pension sur la base du salaire minimum garanti (= 32.764,09 EUR par an ; montant de février 2025). Pour un travailleur moyen ayant exercé un emploi de fin de carrière à 1/5e, cela donne lieu à une perte de pension modeste de 21 EUR brut par mois par rapport à une assimilation à un 'salaire fictif normal'. Pour un emploi de fin de carrière à 1/2 temps, la perte de pension potentielle est évidemment plus élevée. Cependant, toute personne active jusqu'à l'âge légal de la pension, fixé à 67 ans (66 ans pour toute personne née en 1963 ou avant), voit la période non prestée dans le cadre d'un emploi de fin de carrière totalement assimilée à un 'salaire fictif normal'. En d'autres termes, la constitution de pension se poursuit comme si la personne avait continué à travailler à temps plein tout au long de cette période.

Assimilation crédit-temps fin de carrière/'emploi de fin de carrière'
Montant de pension calculé sur la base de :

'Salaire fictif normal'	Pour toute personne qui travaille jusqu'à l'âge légal de 67 ans (66 ans pour toute personne née en 1963 et avant)
'Salaire fictif limité'	En cas de pension anticipée (= départ à la pension avant l'âge légal de la pension)

Note : la période non prestée dans le cadre d'un emploi de fin de carrière n'est pas prise en compte pour l'exemption du malus pension ni pour l'accès à la pension anticipée après 42 années de carrière effective.

Le principe général est donc que vous continuez de constituer des droits supplémentaires à la pension pour la période non prestée dans le cadre d'un emploi de fin de carrière. Il convient toutefois de formuler **deux remarques importantes** par rapport à ce principe général :

(1) La période non prestée dans le cadre d'un emploi de fin de carrière n'est pas prise en compte pour l'exemption du malus pension en cas de pension anticipée, ni pour la nouvelle porte d'accès à la pension anticipée après 42 années de carrière effectives. Nous reviendrons plus en détail sur le malus pension et la pension anticipée plus loin dans cette brochure.

(2) Pour toute personne née en 1968 ou après, les assimilations pour le chômage et la fin de carrière sont limitées à maximum 20 % de la carrière. Lorsque ce plafond est atteint, aucun droit supplémentaire à la pension n'est constitué pour la période non prestée dans le cadre d'un emploi de fin de carrière. On peut poser comme règle générale qu'il n'est guère probable qu'un emploi de fin de carrière à 1/5e entraîne un dépassement de ces 20 %. Toute personne qui, par ailleurs, travaille jusqu'à l'âge légal de la pension, fixé à 67 ans (66 ans pour toute personne née en 1963 et avant), ne sera pas soumise à ce 'plafond des 20 %'.

2.1.4. Condition d'occupation

En cas de crédit-temps de fin de carrière avec réduction des prestations d'un mi-temps, il faut nécessairement que l'emploi, chez l'employeur auprès duquel le crédit-temps, soit d'un $\frac{3}{4}$ temps au moins.

En cas de crédit-temps de fin de carrière avec réduction des prestations d'un cinquième en revanche, il faut que le travailleur effectue des prestations dans le cadre d'un temps plein, quel que soit le régime de travail.

Un travailleur ou une travailleuse qui combine deux contrats de travail à temps partiel chez 2 employeurs peut également, sous certaines conditions, exercer un emploi de fin de carrière à 1/5e (moyennant le respect des conditions susmentionnées), à

condition que la somme de ses fractions d'occupation auprès des deux employeurs corresponde au minimum à une occupation à temps plein, et moyennant l'autorisation du/des employeur(s) chez qui l'emploi de fin de carrière à 1/5e sera exercé.

Pour fixer la réduction d'1/5, on tient compte de la durée d'occupation à temps plein chez l'employeur auprès duquel le crédit-temps est pris.

Cet emploi de fin de carrière à 1/5e peut être exercé proportionnellement auprès de chacun des 2 employeurs, à condition que le début et la durée des deux réductions de carrière soient identiques et totalisent ensemble une réduction de carrière à 1/5e.

2.1.5. Puis-je bénéficier d'un emploi de fin de carrière si je suis un travailleur de week-end ou un ouvrier en travail continu ?

NOUVEAUTÉ ! Pour les demandes introduites auprès de l'employeur à partir du 1^{er} janvier 2026 : les travailleurs qui sont occupés dans un régime à temps plein qui n'est pas organisé sur 5 jours ou plus (par exemple les travailleurs de week-end) pourront également être admis pour un 1/5e crédit-temps de fin de carrière, à condition qu'il existe également une CCT sectorielle ou d'entreprise ou qu'un accord écrit (collectif ou individuel) soit prévu. Cette nouveauté s'applique d'ailleurs à toutes les autres formes de crédit-temps.

2.1.6. Durée

Le droit des travailleurs et travailleuses âgé-es aux emplois de fin de carrière existe sans durée maximale. Vous pouvez demander un emploi de fin de carrière pour une durée déterminée ou indéterminée (en d'autres termes, jusqu'à l'âge légal de la pension).

La réduction de carrière d'1/5e doit être prise par période minimale de 6 mois. La diminution de carrière sous la forme d'une réduction des prestations de travail à mi-temps doit être prise par période minimale de 3 mois.

Il est préférable de solliciter un emploi de fin de carrière à durée déterminée. Si vous ne fixez pas de durée dans la demande, votre demande sera considérée comme un emploi de fin de carrière à durée indéterminée. Si vous êtes licencié de cet emploi de fin de carrière à durée indéterminée, votre indemnité de licenciement sera calculée sur votre salaire à temps partiel réduit. Si vous introduisez votre demande d'emploi de fin de carrière à durée déterminée, l'indemnité de licenciement sera calculée sur le salaire auquel vous auriez eu droit si vous n'aviez pas demandé de réduction du temps de travail.

Vous pouvez mettre fin à ce système à tout moment, moyennant l'accord de votre employeur. Vous devez toutefois respecter une durée minimum de 3 à 6 mois. Si vous ne respectez pas la durée minimale, l'ONEm peut réclamer les allocations d'interruption de carrière perçues indûment.

2.1.7. Délai de notification

En fonction du nombre de personnes occupées par l'employeur, cette notification doit être assurée 3 ou 6 mois à l'avance :

- 3 mois à l'avance, si l'entreprise occupe plus de 20 travailleurs ;
- 6 mois à l'avance, si l'entreprise occupe 20 travailleurs ou moins.

2.1.8. Votre employeur peut-il refuser un emploi de fin de carrière ?

Si l'entreprise occupe au maximum 10 travailleurs, l'emploi de fin de carrière n'est pas un droit. Votre employeur peut refuser votre demande.

Si l'entreprise occupe plus de 10 travailleurs et que les conditions d'accès sont remplies, l'employeur ne peut pas refuser la demande car, dans ce cas, le crédit-temps est un droit. Pour garantir la continuité du travail, le droit au crédit-temps est cependant limité à un quota d'absences simultanées, sauf pour les travailleurs de 55 ans et plus qui sollicitent un crédit-temps à 1/5e.

2.1.9. Protection contre le licenciement

À partir de la date de la demande de crédit-temps (voir délai ci-dessus au point 2.1.6.), la période de protection contre le licenciement débute et reste valable durant toute la période du crédit-temps. Si jamais le travailleur décide de mettre fin au crédit-temps (voir les possibilités et modalités ci-dessus au point 2.1.5.), la protection prendra fin 3 mois après la date de fin du crédit-temps ou 3 mois après la date à laquelle l'employeur a communiqué son refus au travailleur (voir cette possibilité ci-dessus au point 2.1.7.). Si la demande du travailleur est reportée pour des raisons légitimes invoquées par l'employeur, l'interdiction de licenciement couvre également cette période de report.

Dès lors, l'employeur ne peut mettre fin unilatéralement au contrat de travail que dans deux hypothèses et la charge de la preuve devant les juridiction du travail repose toujours sur l'employeur :

- Un motif grave ;
- Un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à l'exercice du crédit-temps.

Si l'employeur licencie sans motivation jugée suffisante pendant la période couverte par la protection contre le licenciement, il sera redevable d'une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération brute, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail. Cette indemnité forfaitaire de 6 mois n'est pas cumulable avec :

- les indemnités dues en cas de licenciement abusif ;
- les indemnités dues dans le cadre de la protection de la maternité ;
- les indemnités de protection dues aux représentants des travailleurs au conseil

d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail, ainsi qu'aux candidats non élus ;

- les indemnités de protection dues aux délégués syndicaux.

L'exercice d'un crédit-temps de fin de carrière n'a aucun impact sur l'écoulement du délai de préavis : celui-ci sera calculé comme si le travailleur ne bénéficiait pas de réduction des prestations. Au niveau de la rupture avec indemnité compensatoire de préavis, nous vous renvoyons au point 2.1.6 (voir supra).

2.1.10. Demande électronique

Depuis le 1^{er} juillet 2024, toutes les demandes d'allocation d'interruption de carrière dans le cadre d'un emploi de fin de carrière doivent être introduites par voie électronique auprès de l'ONEm (break@work).

Vous trouverez plus d'infos sur le site Internet de la FGTB : fgtb.be/les-demandes-dallocations-dinterruptions-de-carriere

2.1.11 Tableau synthétique

	Réduction à mi-temps		Réduction d'un cinquième
Âge	Régime général : 60 ans Possible à partir de 55 ans après une longue carrière (35 ans), un métier pénible, 20 ans de travail de nuit, une restructuration / entreprises en difficulté, un emploi dans le secteur de la construction avec certificat d'incapacité médicale, un emploi dans une entreprise adaptée.		
Condition de carrière régime général : 60 ans		Hommes	Femmes
	2025	25	25
	2026	31	26
	2027	32	27
	2028	33	28
	2029	34	29
	2030	35	30
	La condition de carrière est calculée comme est calculée actuellement la condition de carrière pour le crédit-temps carrière longue (35 ans).		

Ancienneté et occupation	<p>24 mois (2 ans) au moins à $\frac{3}{4}$ temps</p> <p>Dérogation possible à la condition d'ancienneté, de commun accord entre EMPL et TR.</p>	<p>24 mois (2 ans) à temps plein (répartis sur 5 jours ou plus, sauf si CCT sectorielle ou d'entreprise allant dans un autre sens) ou 24 mois en crédit-temps 4/5e</p> <p>Dérogation possible à la condition d'ancienneté, de commun accord entre EMPL et TR.</p>
Possibilité d'interruption	<p>Un crédit-temps à mi-temps n'est accessible que si l'emploi, chez l'employeur auprès duquel le crédit-temps est demandé, est au moins un $\frac{3}{4}$ temps.</p>	<p>La diminution d'$\frac{1}{5}$ n'est possible que si vous travaillez à temps plein, quel que soit le régime de travail.</p> <p>Cela signifie donc que les travailleurs qui sont occupés dans un régime à temps plein qui n'est pas organisé sur 5 jours ou plus (par exemple les travailleurs de week-end) pourront également être admis pour un $\frac{1}{5}$e crédit-temps de fin de carrière, à condition qu'il existe également une CCT sectorielle ou d'entreprise ou qu'un accord écrit (collectif ou individuel) soit prévu.</p>
Durée	<p>Min. : 3 mois</p> <p>Max. : jusqu'à l'âge de la pension</p>	<p>Min. : 6 mois</p> <p>Max. : jusqu'à l'âge de la pension</p>
Régimes 55 ans	<p>De nouvelles CCT permettent de prolonger les régimes d'exceptions pour les catégories spécifiques suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carrières longues (35 ans) ; • Métiers lourds ; • 20 ans de travail de nuit ; • Entreprise en difficulté ou en restructuration ; • Secteur de la construction – attestation médicale ; • Travailleurs moins valides (groupe-cibles CP 327). <p>Pour ces catégories, la condition de carrière (à part les longues carrière) ne sera pas augmentée à 35 ans et restera à 25 ans.</p>	

2.2. FINS DE CARRIÈRE ‘DOUCES’

Outre les fins de carrière ‘classiques’, il existe des fins de carrière dites ‘en douceur’. Le gouvernement Michel/De Wever (2014-2018) a introduit la fin de carrière ‘douce’, qui constitue dans un certain sens une variante au traditionnel crédit-temps de fin de carrière. Jusqu’à ce jour, le système connaît une faible popularité.

2.2.1. Différences avec le crédit-temps de fin de carrière

Il existe deux différences importantes avec le crédit-temps de fin de carrière. Tout d’abord, l’accent des fins de carrière ‘douces’ ne se situe pas tant sur la réduction du temps de travail que sur le passage à un **contenu de fonction plus ‘léger’**. Par ailleurs, la perte de revenus (nets) n’est pas compensée par une allocation de l’ONEm, mais **par une prime payée par l’employeur ou le fonds de sécurité d’existence sectoriel**. Cette prime est exonérée de cotisations sociales.

27

2.2.2. Comment bénéficier d’une formule de fin de carrière ‘douce’

Une **CCT sectorielle ou d’entreprise** peut définir des mesures entrant en ligne de compte pour la prime ‘fin de carrière douce’. Au niveau de l’entreprise, cela peut également passer par une modification du **règlement de travail** ou par un accord **écrit individuel**. Les mesures suivantes peuvent entrer en ligne de compte :

- la sortie du travail en équipes ou de nuit (à partir de 58 ans) ;
- Mesures d’allègement de la charge de travail (par ex., changement de fonction) (à partir de 58 ans) ;
- Passage d’une occupation à temps plein à une occupation à 4/5e (à partir de 60 ans).

2.2.3. Qui entre en ligne de compte ?

La mesure doit avoir pour effet une diminution des revenus et la prime exonérée de cotisations ONSS ne peut pas dépasser la perte nette. **Seuls les travailleurs occupés au moins à 4/5e** entrent en ligne de compte pour la fin de carrière douce.

2.2.4. Pas d’assimilation complète pour la constitution de pension

Remarque importante : la formule de fin de carrière douce ne prévoit pas d’assimilation de la constitution de pension.

3

La pension



3.1. DATE DE PENSION LA PLUS PROCHE

3.1.1. Quelle est votre date de pension la plus proche ?

Votre date de pension la plus proche est soit celle à laquelle vous remplissez les conditions de pension anticipée, soit celle à laquelle vous atteignez l'âge légal de la pension. L'âge légal de la pension est celui auquel toute personne peut prendre sa pension légale, indépendamment du nombre d'années de carrière au compteur et sans risque de malus pension. Cet âge légal de la pension s'élève à 67 ans pour toute personne née en 1964 et ultérieurement.

29

3.1.2. Qu'est-ce qui change en matière de pension anticipée ?

Les mesures d'économie Jambon apportent 3 changements majeurs :

1. À partir de 2027, toute personne qui prend sa pension avant l'âge légal de la pension s'expose à un malus pension de 2 %, 4 % ou 5 % par année d'anticipation par rapport à l'âge de départ à la pension. Seules les personnes répondant à la 'condition de travail' de 35 années 'effectives' (comptant chacune au moins 156 jours prestés) et 7020 jours prestés 'effectivement' (= en moyenne, 45 années à mi-temps) peuvent encore bénéficier d'une pension anticipée sans malus.
2. Pour l'accès à la pension anticipée, la définition d'année de carrière évolue. Alors qu'aujourd'hui, 104 jours prestés ou assimilés (= 4 mois ETP) suffisent pour compter comme une année en matière de pension anticipée, il faudra, à partir de 2027, totaliser 156 jours prestés ou assimilés (=6 mois ETP). Les règles changent donc 'en cours de route'. La 1ère année de carrière continuera toutefois à être prise en compte à partir de 104 jours travaillés ou assimilés (= règle actuelle).
3. À partir de 2027, il y aura une nouvelle porte d'accès à la pension anticipée après 42 années de carrière « effectives ». Chaque année, **vous devrez pouvoir justifier 234 jours effectivement travaillés (soit neuf mois équivalents temps plein)**.

Les personnes qui remplissent les conditions de la pension anticipée en **2025 ou 2026**, mais qui choisissent de continuer à travailler, **conserveront à partir de 2027 le droit à la pension anticipée selon les anciennes règles, sans malus pension**.

Outre les 'réformes' susmentionnées, applicables pour les trois régimes de pension, le ministre Jambon prévoit encore quelques mesures spécifiques pour le secteur public :

1. Les âges spécifiques de départ à la pension pour les militaires (dans la plupart des cas, 56 ans) et les conducteurs/accompagnateurs de train de la SNCB (à partir de 55 ans, mais sous des conditions strictes) disparaissent.
2. Pour les fonctionnaires nommés avec fraction de carrière préférentielle, le 'coefficient de majoration' disparaît, ce qui les obligera à travailler environ deux ans de plus. Seul le personnel enseignant relevant de la notion de 'services actifs' conservent encore un léger avantage concernant la date de départ à la pension la plus proche.

3.1.3. Quel pourcentage de malus pension risquez-vous en cas de pension anticipée ?

Toute personne répondant à la 'condition de travail' de 35 années de carrière (de 156 jours prestés par année) et 7020 jours prestés est exemptée de ce malus en cas de pension anticipée. Pour toute personne répondant à cette condition d'exemption, le pourcentage de malus pension dépend de l'année de naissance :

- Année de naissance 1961-1965 : malus de 2 % par an ;
- Année de naissance 1966-1974 : malus de 4 % par an ;
- Année de naissance 1975 et années ultérieures : malus de 5 % par an.

Important : le chômage temporaire, le congé de maternité, les congés de soins et les périodes de maladie sont assimilés à des jours travaillés pour l'exemption du malus.

EXEMPLE CONCRET : une personne née en 1966, qui part à la pension à 62 ans, soit 5 ans avant l'âge de la pension, risque, en cas de pension anticipée, un malus de 20 %, soit 5×4 %. Cela signifie que le montant sa pension est réduit de 20 % pour toute la durée de la pension.

Toute personne qui continue à travailler après l'âge légal de la pension et remplit la 'condition de travail' (35 années de carrière présentant chaque fois 156 jours travaillés et un total de 7020 jours travaillés) peut, à partir de 2026, constituer un bonus. Ce bonus dépend lui aussi de l'année de naissance :

- Année de naissance 1962 et plus tôt : bonus de 2 % par an ;
- Année de naissance 1963-1972 : bonus de 4 % par an ;
- Année de naissance 1973 et plus tard : bonus de 5 % par an.

Pour être complet : la constitution du 'bonus de pension Lalioux', à savoir l'accumulation d'un capital de pension unique à partir première date possible de départ à la pension, prend fin à la fin de l'année 2025.

3.1.4. En quoi les règles actuelles et futures diffèrent-elles ?

Le tableau suivant dépeint les différences entre les règles actuelles et à venir en matière de pension anticipée.

Âge	Année de prise de cours de la pension	Condition de carrière	Condition par année civile	Malus pension ?
60	Règles actuelles	44 années de carrière	104 jours prestés ou assimilés	Pas de malus en cas de pension anticipée
	Nouvelles règles (à partir de 2027)	44 ans OU 42 années de travail « effectif »	156 jours prestés ou assimilés 234 jours prestés	Malus applicable en l'absence de 35 années prestées (156 jours/an) ET de 7020 jours prestés Dispense automatique
61-62	Règles actuelles	43 années de carrière	104 jours prestés ou assimilés	Pas de malus en cas de pension anticipée
	Nouvelles règles (à partir de 2027)	43 années de carrière OU 42 années de travail « effectif »	156 jours prestés ou assimilés 234 jours prestés	Malus applicable en l'absence de 35 années prestées (156 jours/an) ET de 7020 jours prestés Dispense automatique
63-64-65	Règles actuelles	42 années de carrière	104 jours prestés ou assimilés	Pas de malus en cas de pension anticipée
	Nouvelles règles (à partir de 2027)	42 années de carrière	156 jours prestés ou assimilés	Malus applicable en l'absence de 35 années travaillées (156 jours/an) ET de 7020 jours travaillés

66	Règles actuelles	Année de naissance 1963 et avant : pas de condition de carrière Année de naissance 1964 et après : 42 années de carrière	104 jours prestés ou assimilés	Pas de malus en cas de pension anticipée
	Nouvelles règles (à partir de 2027)	Année de naissance 1963 et avant : pas de condition de carrière Année de naissance 1964 et après : 42 années de carrière	156 jours prestés ou assimilés	Pas de malus, possibilité de constitution d'un bonus de pension Malus applicable en l'absence de 35 années prestées (156 jours/an) ET de 7020 jours prestés
67 ans et plus	Règles actuelles	Pas de condition de carrière		Pas de malus
	Nouvelles règles (à partir de 2027)	Pas de condition de carrière		Pas de malus, possibilité de constitution d'un bonus de pension

3.2. LA PENSION LÉGALE

L'âge légal de la pension est l'âge auquel toute personne peut prendre sa pension légale, indépendamment du nombre d'années de carrière au compteur et sans risque de malus pension. Par suite d'une décision du gouvernement Michel (2014-2018), cet âge de départ à la pension s'élève à 67 ans pour toute personne née en 1964 et après.

65 ans	Né(e) avant 1960
66 ans	Né(e) entre le 1 ^{er} janvier 1960 et le 31 décembre 1963
67 ans	Né(e) en 1964 et après

Le Service fédéral des Pensions (SFP) examine **automatiquement** votre demande de pension si vous répondez aux conditions suivantes :

- Vous partez à la retraite à l'âge légal de la pension ;
- Vous avez travaillé en Belgique comme travailleur ou comme indépendant ;
- Vous résidez en Belgique 13 mois avant votre âge légal de départ à la pension.

Dans tous les autres cas, vous devez **introduire une demande**. Une demande suffit, même si vous :

- avez travaillé sous différents régimes (salarié, indépendant ou fonctionnaire) ;
- demandez différentes types de pensions (pension de retraite, pension de conjoint divorcé, pension de survie, et.).

3.3. NIVEAU DE LA PENSION LÉGALE

Le montant de la pension légale dépend de très nombreux facteurs, en particulier la longueur de la carrière et le salaire (moyen) gagné tout au long de la carrière.

Pour une personne présentant une **carrière complète comme travailleur**, la pension légale est égale à **60 pour cent du salaire moyen perçu tout au long de la carrière**. Le salaire pris en compte pour le calcul de la pension est limité par le plafond de calcul (82.608,94 EUR pour 2025) et, sous certaines conditions, la pension légale est 'relevée' jusqu'à la pension minimum garantie (1 844,95 EUR brut pour un isolé). Le calcul de la pension des indépendants est identique à celui des salariés, à l'exception d'un petit 'détail'. Pour les années de carrière antérieures à 2021, le montant de pension est corrigé au moyen du 'coefficient de correction'. Pour le personnel de la fonction publique, la pension de fonctionnaire après une carrière complète correspond à 75 % du 'salaire de référence'. Actuellement, ce salaire de référence est généralement égal au salaire moyen des dix dernières années statutaires. À terme, la pension de fonctionnaire sera calculée sur la base des barèmes de la carrière statutaire complète.

Notez que, pour le calcul de la pension, les jours prestés avec versement de salaire ne sont pas les seuls à être pris en compte, mais aussi les '**périodes assimilées**'. Il s'agit des périodes n'ayant pas fait l'objet d'un versement de salaire, mais pour lesquelles vous avez toutefois constitué des droits de pension. Traditionnellement, ce sont des périodes d'inactivité involontaire (comme les périodes de maladie et de chômage) et les périodes de congés pour soins (comme le congé de maternité et le congé parental). Toute période assimilée est prise en compte différemment pour la pension. En fonction de la période, cette prise en compte est assurée :

- en fonction du **‘salaire fictif normal’**, c’est-à-dire la constitution de pension basée sur le dernier salaire perçu avant la période assimilée ;
- en fonction du **‘salaire fictif limité’**, c’est-à-dire du salaire annuel minimum garanti de 33.419,37 EUR par an (montant de mars 2026).

Pour les **assimilations liées au chômage et à la fin de carrière**, il convient de prendre en compte ce que l’on appelle le **‘plafond des 20 pour cent’**. Pour toute personne née en 1968 ou après, la part de périodes assimilées de chômage et de fin de carrière dans la carrière totale s’établissent à 20 pour cent maximum. En cas de dépassement de ce ‘plafond’, ces périodes ne comptent plus pour la constitution de pension. Le ‘plafond des 20 pour cent’ est appliqué de manière rétroactive pour les années de carrière passées.

N’hésitez pas à consulter le site mypension.be ou appelez la ligne pension au numéro de téléphone gratuit 1765 afin d’avoir une indication de votre pension légale ultérieure. Notez toutefois que le site Internet ne tient pas encore compte des décisions politiques les plus récentes.

	Type d’assimilation complète pour la constitution de la pension	Relèvent du plafond de 20 % ?
Temps partiel avec maintien des droits	Salaire fictif limité	OUI
Chômage involontaire	Salaire fictif limité	OUI
Chômage temporaire	Salaire fictif normal	NON
RCC (« prépension »)	Salaire fictif limité	OUI
Emplois de fin de carrière	Salaire fictif limité en cas de pension anticipée Salaire fictif normal en cas de travail jusqu’à l’âge légal de la pension	OUI (sauf en cas de travail jusqu’à l’âge légal de la pension)
Maladie et invalidité / Handicap / Accident du travail / Maladie professionnelle	Salaire fictif normal	NON

Congé de maternité & congés pour soins (thématiques) (dont le congé parental)	Salaire fictif normal	NON
Crédit-temps avec motif de soins	Salaire fictif normal Salaire fictif limité en cas d'interruption à temps plein à partir de 58 ans	NON
Crédit-temps avec motif formation	Salaire fictif normal Salaire fictif limité en cas d'interruption à temps plein à partir de 58 ans	NON

3.4 REVENUS COMPLÉMENTAIRES APRÈS LA PENSION

Toute personne qui, après son départ à la pension, souhaite disposer de revenus complémentaires peut le faire sans restriction dès qu'elle atteint l'âge légal de la pension, fixé à 67 ans (66 ans pour les personnes nées en 1963 ou avant) ou après avoir accompli une carrière complète de 45 ans. En cas de départ à la pension anticipée, il existe des limites légales au cumul entre la pension légale et les revenus professionnels. Cette limite de cumul dépend d'un certain nombre de facteurs, dont la présence d'enfants à charge. Depuis 2024, il existe également une limitation des revenus issus des flexi-jobs, applicable en sus des plafonds existants pour le travail autorisé.

Limites de cumul des revenus professionnels & de la pension anticipée

	Salariés et fonctionnaires	Indépendants
67 ans² ou 45 ans de carrière	Non plafonné	Non plafonné
< 67 ans ou < 45 ans de carrière (= 'pension anticipée')	<u>Avec allocations familiales</u> 15.6485 € brut/an Max. 8.121 € en flexi-job	<u>Avec allocations familiales</u> 12.519 € net/an Max. 8.121 € en flexi-job
	<u>Sans allocations familiales</u> 10.432 € brut/an Max. 8.121 € en flexi-job	<u>Sans allocations familiales</u> 8.346 € net/an Max. 8.121 € en flexi-job

² 66 ans pour toute personne née en 1963 ou avant.

Note : les montants valables le 1^{er} janvier 2026, des limites de cumul spécifiques s'appliquent pour la pension de survie.

La FGTB déconseille fortement de dépasser ces limites de cumul. En effet, un dépassement entraîne une 'réduction' ou un abaissement de la pension légale. Toute personne qui gagne X pour cent de plus que la limite de cumul verra sa pension légale réduite de X pour cent. Dès lors, la sanction est souvent supérieure aux revenus complémentaires.



4



Chomeur âgé

4.1. LIMITATION DANS LE TEMPS DES ALLOCATIONS

Le gouvernement Arizona a profondément attaqué l'assurance chômage, notamment en limitant dans le temps le paiement des allocations et en application une dégressivité renforcée. Ce recul comporte certains aménagements pour les travailleurs âgés de 55 ans et plus : c'est que nous allons détailler ci-dessous.

Une distinction doit cependant être opérée entre la période avant le 1^{er} mars 2026 et la période après cette date puisqu'une période transitoire est d'application.

4.2. CHOMEURS ÂGÉS SANS COMPLÉMENT D'ANCIENNETÉ

4.2.1. Rappel des anciennes règles de dégressivité actuelles

Le montant de l'allocation dépend d'une série de facteurs : la phase dans laquelle se trouve le travailleur (qui a un impact soit sur le pourcentage appliqué, soit sur le salaire de référence), la situation familiale du travailleur (voir ci-dessous), le dernier salaire perçu (avec un plafond salarial) et le passé professionnel. Les montants varient actuellement selon une logique dégressive, c'est-à-dire que le montant de l'allocation diminue dans le temps suivant la phase dans laquelle se trouve le demandeur d'emploi.

Il y a 2 critères qui entrent en compte pour la réduction des allocations : les pourcentages d'indemnisation qui diminuent (en fonction notamment de la situation familiale) et les plafonds salariaux.

La perception des allocations de chômage est divisée en 3 périodes :

- La première, fixe, dure 12 mois (un an) et le montant est dégressif ;
- La deuxième, variable, dépend du passé professionnel du travail et le montant appliqué est également dégressif ;
- La troisième dure jusqu'à ce que le travailleur retrouve un emploi et un montant forfaitaire (équivalent au minimum) est appliqué.

La situation actuelle peut être résumée comme suit :

	1 ^{ère} période			2 ^{ème} période				3 ^{ème} période
	12 mois			Minimum 2 mois - maximum 36 mois				À durée indéterminée
	3 mois	3 mois	6 mois	2 mois	10 mois	6 mois	6 mois	6 mois
				2 mois fixes, 1 ^{ère} durée variable (augmentation de 2 mois par année de passé professionnel => maximum 17 ans de passé professionnel)				À durée indéterminée
Situation familiale	Pourcentage d'allocation (par rapport au salaire de référence)							
Chef de famille	65%	60%	60%	60%	Formule spécifique			Allocation forfaitaire
Isolé	65%	60%	60%	55%	Formule spécifique			Allocation forfaitaire
Cohabitant	60%	60%	60%	40%	Formule spécifique			Allocation forfaitaire

4.2.2. Dégressivité renforcée à partir du 1^{er} mars 2026

À l’avenir, la perception du chômage se divisera en deux périodes :

- Une première période, fixe, qui dure 12 mois (un an) et le montant est dégressif ;
- Une deuxième période, variables et limitée à 12 mois supplémentaires maximum et dont le montant est forfaitaire (équivalent au minimum). La durée dépendra du passé professionnel de la personne : chaque période travaillée de 4 mois donne droit à un mois supplémentaire jusqu’à atteindre 12 mois maximum, soit 4 ans de travail.

1 ^{ère} période		2 ^{ème} période											
12 mois		Minimum 1 mois - Maximum 12 mois											
5 mois	3 mois												
	8 mois												
		1 mois	1 mois	1 mois	1 mois	1 mois	1 mois	1 mois	1 mois	1 mois	1 mois	1 mois	1 mois
		Durée variable (1 mois supplémentaire par tranche de 4 mois de passé professionnel => maximum 17 ans de passé professionnel)											
Situation familiale		Pourcentage d'allocation (par rapport au salaire de référence)											
Chef de famille		65%	60%	55%									
Isolé		65%	60%	60%	Minimum (forfait)								
Cohabitant		65%	60%	60%									

Certains évènements permettent de prolonger le droit aux allocations de chômage (comme les périodes durant lesquelles le travailleur a un contrat de travail par exemple).

4.2.3. Les catégories familiales

Les situations familiales peuvent être définies sommairement de la manière suivante :

- Le travailleur ayant charge de famille qui soit vit avec un conjoint qui ne dispose ni de revenus professionnels ni de revenus de remplacement soit vit avec un ou plusieurs enfants ou un ou plusieurs parents ou alliés jusqu’au 3^{ième} degré inclus et qui ne disposent ni de revenus professionnels ni de revenus de remplacement. Il peut aussi s’agir d’un travailleur qui vit seul et qui paie de manière effective une pension alimentaire.
- Le travailleur isolé est celui qui habite seul, à l’exclusion de celui qui doit verser une pension alimentaire.
- Le cohabitant est la catégorie résiduaire. Ce qu’il faut retenir c’est que pour qu’il y ait effectivement cohabitation, le travailleur doit vivre sous le même toit que d’autres personnes, tirer un avantage économico-financier de la situation du partage du lieu de vie et toutes ces personnes doivent mettre en commun des tâches, des activités et d’autres questions ménagères.

4.2.4. Maximas et minimas journaliers

À partir du 1^{er} mars 2026, les maximas et minimas journaliers suivant seront d’application (des plafonds maximaux existent quant à la rémunération qui est prise en compte pour le pourcentage) :

Mois	Chef de famille		Isolé		Cohabitant	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
1 - 3	65 % dernière rémunération		65 % dernière rémunération		65 % dernière rémunération	
	1.951,3	2.718,56	1.581,58	2.718,56	1.522,3	2.718,56
4 - 6	65 % dernière rémunération		65 % dernière rémunération		65 % dernière rémunération	
	1.951,3	2.359,5	1.581,58	2.359,5	1.405,04	2.359,5
7 - 12	65 % dernière rémunération		65 % dernière rémunération		65 % dernière rémunération	
	1.773,98	1.919,32	1.437,54	1.919,32	1.277,38	1.919,32
À partir du mois 13	Forfait					
	1.773,98	1.773,98	1.437,54	1.437,54	745,94	745,94

4.2.5. Demandeurs d'emploi avant le 1^{er} mars 2025

Si vous êtes un demandeur d'emploi âgé d'au moins 55 ans, que vous perceviez des allocations de chômage au 30 juin 2025 et que vous prouvez un passé professionnel d'au moins 30 ans en 2025 (progressivement relevé d'un an chaque année pour atteindre 35 ans en 2030), la limitation dans le temps des allocations de chômage n'est pas d'application pour vous et vous pourrez continuer à bénéficier des allocations de chômage.

Cependant, le montant de votre allocation de chômage changera : jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la réforme vous perceviez un montant « gelé » qui ne baissait plus dans le temps mais, depuis l'entrée en vigueur du texte, le montant de votre allocation est susceptible de changer, selon les règles suivantes.

- Si au 30 juin 2025, vous vous trouvez en 1^{ière} période (règles actuelles) :
 - ◊ Pour le reste de la période en cours, vous recevrez le montant correspondant à la phase dans laquelle vous vous trouvez (selon les règles actuellement en vigueur) ;
 - ◊ Ensuite, durant une période correspondant à la différence entre 24 mois et la partie de la 1^{ière} période qui se situe après le 30 juin 2025 (ou la date plus tardive), vous percevez le montant qui correspond à la 1^{ière} phase de la 2^{ième} période selon les règles actuellement en vigueur ;

- ◊ Ensuite, vous percevez l'allocation minimum (en fonction de la catégorie familiale à laquelle vous appartenez) pour le reste de la durée de son chômage (selon les nouveaux articles applicables à partir du 1^{er} mars 2026).
- Si au 30 juin 2025, vous vous trouvez dans la 2^{ème} période (règles actuelles) :
 - ◊ Durant 12 mois vous percevez le montant qui correspond à la phase dans laquelle vous vous trouvez à cette date ;
 - ◊ Ensuite, vous percevez l'allocation minimum (en fonction de la catégorie familiale) pour le reste de la durée de son chômage (selon les nouveaux articles applicables à partir du 1^{er} mars 2026).
- Si au 30 juin 2025, vous vous trouvez dans la 3^{ème} période (règles actuelles) :
 - ◊ Jusqu'au 28 février 2026, vous percevez le montant minimum prévu pour la 3^{ème} période (montant forfaitaire actuel) ;
 - ◊ À partir du 1^{er} mars 2026, vous percevez l'allocation minimum (en fonction de la catégorie familiale) pour le reste de la durée de son chômage (selon les nouveaux articles applicables à partir du 1^{er} mars 2026).

4.2.6. Demandeur d'emploi à partir du 1^{er} mars 2026

Si vous êtes âgé d'au moins 55 ans et que vous perdez votre emploi pour des circonstances indépendantes de votre volonté à partir du 1^{er} mars 2026, il se peut que vous ne soyez pas concernés par la limitation dans le temps des allocations de chômage pour autant que vous répondiez à une condition de passé professionnel suffisant de 31 ans en 2026 (cette condition de passé professionnel est progressivement augmentée d'une année par an pour atteindre 35 ans en 2030).

Les journées prises en compte pour atteindre ces conditions sont les suivantes :

- **Les journées de travail ;**
- **Les journées assimilées** à des journées de travail suivantes :
 - ◊ Les jours pour lesquels le travailleur bénéficie d'une indemnité de maternité, la période d'interdiction de travail visée à l'article 39, alinéa 2 de la loi du 16 mars 1971 ou les jours indemnisés dans le cadre d'un congé de paternité ou d'adoption visé à l'article 30, § 2 ou 30ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
 - ◊ Les jours pour lesquels une allocation de chômage temporaire a été versée au travailleur lié par un contrat de travail dont l'exécution est temporairement, soit totalement, soit partiellement, suspendue ;
 - ◊ Les jours de vacances légales et les jours de vacances en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire, s'ils ont donné lieu au paiement du pécule de vacances, ainsi que les jours couverts par le pécule de vacances qui sont situés dans une période de chômage complet ;
 - ◊ Les jours fériés ou de remplacement pour lesquels un salaire a été payé par l'employeur ;

- ◊ Les jours d'incapacité de travail avec rémunération garantie deuxième semaine et les jours d'incapacité de travail avec complément ou avance conformément à la convention collective de travail n° 12bis ou n° 13bis ;
- ◊ Les jours de repos compensatoire ;
- ◊ Les jours non travaillés qui sont situés dans un contrat de travail et pour lesquels a été payée une rémunération est au moins égale au salaire minimum fixé par une disposition légale ou réglementaire ou une convention collective de travail qui lie l'entreprise ou, à défaut, par l'usage et sur laquelle les retenues réglementaires pour la sécurité sociale, y compris celles pour le secteur chômage, ont été opérées ;
- ◊ Les jours de grève, de lock-out et les jours de chômage temporaire par suite de grève ou de lock-out ;
- ◊ Les jours d'exercice de la fonction de juge social ;
- ◊ Les journées d'absence du travail en vue de fournir des soins d'accueil ;
- ◊ Les journées pendant lesquelles le travailleur n'a pas été en mesure d'effectuer son travail à l'étranger par suite d'une des situations ci-dessus, ne sont prises en considération que dans les limites de conventions bilatérales et internationales et pour autant que le travailleur ait, après le travail effectué à l'étranger, accompli des périodes de travail comme salarié selon la réglementation belge, pendant au moins trois mois ;
- Les journées qui ont donné lieu au paiement d'une indemnité en application de la législation relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents sur le chemin du travail et des maladies professionnelles ;
- Les journées couvertes par un pension d'invalidité pour ouvriers mineurs ;
- Les prestations de travail assujetties au régime prévu dans la loi du 17 juillet 1963 relative à la sécurité sociale d'outre-mer lorsqu'il s'agit d'un emploi qui aurait donné lieu en Belgique à des retenues pour la sécurité sociale, y compris celles pour le secteur chômage et à condition que le travailleur ait, après le travail effectué à l'étranger, accompli au moins une période de travail comme salarié en vertu de la réglementation belge, peu importe sa durée ;
- Le jour de carence ;
- Les journées chômées pour cause de gel qui ont été indemnisées par le Fonds de sécurité d'existence des ouvriers de la construction ;
- Les autres journées d'absence du travail sans maintien de la rémunération à raison de maximum dix jours par année civile ;
- Les jours au cours desquels une formation professionnelle au sens de l'article 27, 6°, dont le nombre d'heures atteint, par cycle, en moyenne par semaine, au moins 18 heures a effectivement été suivie ou au cours desquels le travailleur a été

actif dans le cadre d'un stage visé à l'article 36quater, à concurrence de 96 jours maximum ;

- Les journées de chômage complet lorsque le travailleur a, au cours de celles-ci, suivi une formation professionnelle dont le nombre d'heures atteint, par cycle, en moyenne par semaine, au moins 18 heures, été occupé en atelier protégé en qualité de chômeur difficile à placer ou été occupé en application de l'article 161 de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage ;
- Les journées de présence sous les armes en vertu d'un appel ou rappel sous les drapeaux ainsi que les journées de service accomplies en qualité d'objecteur de conscience ou les journées de prestations remplies par un milicien qui sont assimilées au service militaire en vertu de la législation concernée.

Pratiquement, le nombre de journées de travail et de journées assimilées obtenu, divisé par 312, donne le nombre d'années de passé professionnel en tant que salarié. Lorsque le solde est d'au moins 156, une année est ajoutée au total.

4.3. CHOMEUR ÂGÉ AVEC COMPLÉMENT D'ANCIENNETÉ

Le complément d'ancienneté était octroyé après un an de chômage aux chômeurs âgés (de plus) de 50 ans, comptant au moins 20 ans de carrière, ne bénéficiant pas du RCC, qui n'était pas un travailleur frontalier âgé et qui n'avait pas refusé un RCC alors que les conditions pour ce faire étaient réunies.

Le chômeur complet peut prétendre à une allocation d'ancienneté s'il remplit les conditions suivantes :

- être âgé d'au moins 55 ans ;
- justifier de 20 années de travail salarié ;
- être chômeur complet depuis au moins un an ;
- ne pas bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise ou ne pas y avoir renoncé.

Il a été supprimé à partir du 01/01/2015 pour les nouveaux chômeurs (sauf pour quelques situations transitoires et d'exceptions).

Le complément d'ancienneté reste dû jusqu'au 30 juin 2026 au plus tard pour les travailleurs qui en bénéficient déjà mais il est limité à la durée prévue par les règles transitoires (voir ci-dessus). Cependant, si le travailleur prouve un passé professionnel de 30 ans (augmenté chaque année pour atteindre 35 ans en 2030), il conserve son droit au complément sans limitation dans le temps.

FGTB

Rue Haute 42 | 1000 Bruxelles

Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29

infos@fgtb.be | www.fgtb.be

Toute reprise ou reproduction totale ou partielle du texte de cette brochure n'est autorisée que moyennant mention explicite des sources.

Editeur responsable : Bert Engelaar © janvier 2026

*Deze brochure is ook beschikbaar in het Nederlands : www.abvv.be/brochures
D/2026/1262/2*