

## Fin de carrière « douce » : l'indemnité peut désormais être prévue dans une convention individuelle

Le 14 fév 2019

Réglementation

L'arrêté royal du 12 décembre 2018 simplifie les conditions permettant aux travailleurs âgés de bénéficier de l'indemnité prévue dans le cadre du régime dit « fin de carrière douce ».

Cette modification intervient suite au constat de l'échec actuel de ce régime, qui vise la promotion de l'emploi pour les travailleurs âgés.

### 1. Le système de la fin de carrière « douce »

Les employeurs occupant plus de 20 travailleurs sont tenus de prendre des mesures concrètes afin de maintenir les travailleurs de plus de 45 ans au travail. Ces mesures peuvent consister en l'adaptation du temps ou des conditions de travail.

Depuis le 1er janvier 2018, il est possible d'accorder une indemnité exonérée de cotisations de sécurité sociale aux travailleurs âgés subissant une perte salariale en raison d'une réduction de leur charge de travail. Vous trouverez l'analyse de cette mesure en cliquant ce [lien](#).

Toutefois, du fait de la rigidité des conditions d'octroi, cette mesure n'a pas connu un franc succès. En effet, pour être octroyée, l'indemnité devait être prévue :

- dans une CCT conclue au sein d'un organe paritaire et rendue obligatoire par arrêté royal ; OU
- dans une CCT d'entreprise ; OU
- dans le règlement de travail.

L'arrêté royal commenté prévoit que l'octroi peut désormais faire l'objet d'un simple accord individuel écrit, entre l'employeur et le travailleur concerné.

### 2. Des conditions d'octroi adaptées

L'indemnisation de la perte salariale liée à la réduction de la charge de travail est exonérée socialement, si les conditions suivantes sont remplies :

**Âge du travailleur** : Le travailleur doit être âgé d'au moins 58 ans. Toutefois, si la mesure consiste en la conversion d'un emploi à temps plein en un emploi à 4/5e, le travailleur doit être âgé d'au moins 60 ans.

**Source juridique de l'indemnité :** L'indemnité doit donc être prévue dans :

- une CCT sectorielle rendue obligatoire par arrêté royal ; OU
- à défaut, au niveau de l'entreprise, une CCT d'entreprise ou le règlement de travail ; OU
- au niveau individuel, une convention écrite conclue entre l'employeur et le travailleur.

Les employeurs occupant plus de 20 travailleurs doivent prendre les mesures précitées, prévues par la CCT n° 104 *concernant la création d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise*, pour autant qu'ils relèvent de son champ d'application.

**Implémentation concrète :** La CCT ou le règlement de travail doivent déterminer quelles sont les mesures, dans le cadre du « glissement » depuis le travail en équipe et de nuit ou de la diminution de la charge de travail, qui peuvent faire l'objet de l'octroi de l'indemnité. Le travailleur doit garder un emploi avec une fraction d'occupation effective minimale de 4/5e.

La convention individuelle doit préciser expressément les mesures de réduction de la charge de travail, entraînant une perte salariale, pour lesquelles une indemnité est accordée.

**Montant et paiement de l'indemnité :** L'indemnité ne peut excéder un montant équivalant à la perte salariale subie. Le revenu net du travailleur ne peut être plus élevé suite à une diminution de la charge de travail.

Par ailleurs, l'indemnité est indexée selon le mécanisme qui s'applique dans l'entreprise. Elle est versée soit par le Fonds de sécurité d'existence compétent, soit par l'employeur.

Les modifications précitées sont entrées en vigueur le 1er janvier 2019.

### **Que retenir ?**

Depuis ce 1er janvier 2019, les conditions pour bénéficier de l'indemnité octroyée aux travailleurs âgés dans le cadre d'une fin de carrière « douce » sont simplifiées : désormais, l'indemnité exonérée de cotisations de sécurité sociale peut également être fixée dans une convention individuelle conclue entre l'employeur et le travailleur.

Cette modification devrait inciter ou permettre à un nombre plus important d'employeurs d'envisager le régime « fin de carrière douce »

**Source :** Arrêté royal du 12 décembre 2018 modifiant l'article 19 de l'arrêté royal du 28 novembre 199 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, M.B., 21 décembre 2018.

**Sotra est un cabinet d'avocats spécialisés en droit social,  
dans le secteur privé et le secteur public.  
Notre valeur ajoutée découle de l'excellence de nos services et de notre proximité.**

Avenue Louise 65 Louizalaan 1050 Bruxelles – Brussel | + 32 (0)2 2 899 50 50  
Passage de l'Atelier, 6 bte 2 – 5100 Jambes | + 32 (0)81 39 17 30

[www.sotra.be](http://www.sotra.be) | [info@sotra.be](mailto:info@sotra.be)