

# Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) : conditions d'accès pour la période 2019-2020 et 2021-2022 !

15.05.2019

**Les partenaires sociaux, au sein du Conseil national du travail, ont conclu les différentes C.C.T. en matière de régime de chômage avec complément d'entreprise, conformément à ce qui avait été convenu dans l'accord interprofessionnel.**

Le 23 avril 2019, les partenaires sociaux ont conclu pas moins de 13 conventions collectives de travail pour régler le sort des R.C.C. au cours des prochaines années.

Pourquoi un tel nombre ? En matière de R.C.C., différents points doivent être réglés juridiquement. Ainsi, il a fallu des C.C.T. pour, dans certains cas, ouvrir le droit au régime (C.C.T. droit), des C.C.T. pour fixer l'âge (C.C.T. âge) et des C.C.T. pour couvrir deux périodes (celle de 2019-2020 et celle de 2021-2022).

L'article qui suit fait le point sur les possibilités de R.C.C. au cours des prochaines années.

## 1. Régime général

---

L'âge d'accès normal au régime général de chômage avec complément d'entreprise reste 62 ans. Pour les années à venir, les conditions de carrière afin d'accéder à ce régime restent fixées comme suit :

	Hommes	Femmes
2019	40 ans	35 ans
2020		36 ans
2021		37 ans
2022		38 ans

Il était prévu, dans le jobsdeal, de faire passer la condition de carrière à 41 ans mais cette condition n'a finalement pas été concrétisée. Il n'y a donc aucun changement pour ce régime.

## 2. Régimes dérogatoires

---

### 2.1. Travail de nuit, secteur de la construction et métiers lourds (33 ans de carrière)

Ce régime est réglé par quatre C.C.T. :

- n° 130 : C.C.T. droit 2019-2020

- n° 131 : C.C.T. âge 2019-2020
- n° 138 : C.C.T. droit 2021-2022
- n° 139 : C.C.T. âge 2021-2022

Sont visés :

- les travailleurs ayant travaillé au moins 20 ans dans un régime de nuit ;
- les travailleurs occupés par un employeur du secteur de la construction en possession d'une attestation d'incapacité définitive établie par un médecin du travail ;
- les travailleurs occupés dans le cadre d'un métier lourd au moins 5 ans au cours des 10 dernières années ou 7 ans au cours des 15 dernières années. Par métier lourd, on vise le travail en équipes successives, le travail en services interrompus et le travail de nuit.

Calendrier

	Age	Carrière
2018	59 ans	<b>33 ans</b>
2019	59 ans	
2020	59 ans	
01/01/2021 – 30/06/2021	59 ans	
01/07/2021 - ...	60 ans	

Les conditions existantes sont donc prolongées jusqu'au 30 juin 2021. Le passage à 60 ans se fera au 1er juillet 2021.

! Ce type de RCC doit être prévu par convention collective de travail sectorielle mentionnant explicitement qu'elle est conclue en application de la convention collective de travail n°131 (2019-2020) et n° 139 (01/01/2021 – 30/06/2021).

Le secteur devra donc conclure deux C.C.T. pour couvrir toute la période.

Si votre secteur a conclu une telle convention collective de travail, vous pourrez la retrouver dans le chapitre 2103 («RCC 59 ans – 33 ans + travail de nuit ou métier lourd») de la documentation sectorielle.

## 2.2. Métiers lourds (35 ans de carrière)

Ce régime est réglé par trois C.C.T. :

- n° 132 : C.C.T. âge 2019-2020
- n° 140 : C.C.T. âge 01/01/2021 – 30/06/2021
- n° 143 : C.C.T. âge à partir du 01/07/2021

En outre, le travailleur doit avoir été occupé dans le cadre d'un métier lourd au moins 5 ans au cours des 10 dernières années ou 7 ans au cours des 15 dernières années. Par métier lourd, on vise le travail en équipes successives, le travail en services ininterrompus et le travail de nuit.

Calendrier

	Age	Carrière
2018	59 ans	<b>35 ans</b>
2019	59 ans	
2020	59 ans	
01/01/2021 – 30/06/2021	59 ans	
01/07/2021 - ...	60 ans	

Les conditions existantes sont donc prolongées jusqu'au 30 juin 2021. Le passage à 60 ans se fera au 1er juillet 2021.

! Ce type de RCC peut être prévu par convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise mentionnant explicitement qu'elle est conclue en application de la convention collective de travail n°132 (2019-2020), n° 140 (01/01/2021 – 30/06/2021) et n° 143 (à partir du 01/07/2021).

Si votre secteur a conclu une telle convention collective de travail, vous pourrez la retrouver dans le chapitre 2102 («RCC 59 ans –métier lourd») de la documentation sectorielle.

### 2.3. Régime très longues carrières

Ce régime est réglé par quatre C.C.T. :

- n° 134 : C.C.T. droit 2019-2020
- n° 135 : C.C.T. âge 2019-2020
- n° 141 : C.C.T. droit 2021-2022
- n° 142 : C.C.T. âge 2021-2022

Calendrier

	Age	Carrière
2018	59 ans	<b>40 ans</b>
2019	59 ans	
2020	59 ans	
01/01/2021 – 30/06/2021	59 ans	
01/07/2021 - ...	60 ans	

Les conditions existantes sont donc prolongées jusqu'au 30 juin 2021. Le passage à 60 ans se fera au 1er juillet 2021.

! Pour avoir accès à l'âge dérogatoire, il faut nécessairement une convention collective de

travail sectorielle mentionnant explicitement qu'elle est conclue en application de la convention collective de travail n°135 (2019-2020) et n° 142 (01/01/2021 – 30/06/2021). A défaut, c'est directement 60 ans.

Le secteur devra donc conclure deux C.C.T. pour couvrir toute la période.

Si votre secteur a conclu une telle convention collective de travail, vous pourrez la retrouver dans le chapitre 2104 («RCC 59 ans – 40 ans de carrière») de la documentation sectorielle.

## 2.4. Moins valides ou ayant des problèmes physiques graves

La C.C.T. n° 133 ouvre un droit au régime de chômage avec complément d'entreprise aux travailleurs âgés de 58 ans et plus et qui ont une carrière professionnelle d'au moins 35 ans à condition :

- soit qu'ils aient le statut de travailleurs moins valides reconnus par une autorité compétente ;
- soit qu'il s'agisse de travailleurs ayant des problèmes physiques graves (ou assimilés) qui ont été occasionnés intégralement ou partiellement par leur activité professionnelle et qui entravent significativement la poursuite de l'exercice de leur métier.

Ce régime est donc prolongé sans modification.

## 2.5. Entreprises reconnues en difficultés ou en restructuration

En 2017-2018, l'âge d'accès au R.C.C. dans ce type d'entreprise était de 56 ans. Le jobsdeal avait l'intention de supprimer la possibilité de déroger au calendrier prévu en matière de relèvement de l'âge d'accès pour les R.C.C. dans ces entreprises (dérogation qui est possible via une C.C.T. du Conseil national du travail et une mention à celle-ci dans l'accord collectif ou dans la C.C.T. d'entreprise). L'objectif était donc de faire passer l'âge à 59 ans en 2019 et à 60 ans en 2020.

Le jobsdeal n'a pas été exécuté sur ce point, par conséquent les partenaires sociaux ont encore fait usage de la possibilité de déroger à l'âge prévu.

Ce régime est prévu par une seule C.C.T. (n° 136).

Calendrier

	<b>Age dérogatoire</b>	<b>Age de base</b>
2018	56 ans	58 ans
01/01/2019 – 30/12/2019	58 ans	59 ans (2019)
31/12/2019 – 30/12/2020	59 ans	60 ans (2020)
A partir du 31/12/2020	60 ans	60 ans

! Pour avoir accès à l'âge dérogatoire, la C.C.T. d'entreprise ou l'accord collectif doit explicitement se référer à la C.C.T. n° 136. A défaut, ce sont les âges de base qui s'appliqueront.

## 3. Tableau récapitulatif

---

Type RCC	Age	Carrière
Régime général	62 ans 60 ans (cliquet)	Homme : 40 ans Femme : 35 ans (2019) ...
Moins valide – Problème physique grave	58 ans	35 ans
Métier lourd	59 ans A partir du 01/07/2021 : 60 ans	35 ans
Métier lourd, travail de nuit, incapacité construction	59 ans A partir du 01/07/2021 : 60 ans	33 ans
Très longue carrière	59 ans A partir du 01/07/2021 : 60 ans	40 ans
Entreprise reconnue en restructuration ou en difficulté	Apd 01/01/2019 : 58 ans Apd du 31/12/2019 : 59 ans Apd du 31/12/2020 : 60 ans	20 ans ou 10 ans dans le secteur

Frank Verbruggen - Legal manager