



juin 2010

# LE CRÉDIT-TEMPS

# Contents

<b>Introduction</b>	<b>5</b>
Principes de base	5
Réglementation	5
<b>I. Champ d'application – Quel droit pour qui ?</b>	<b>7</b>
1. Principe	7
2. Exclusions	7
3. Possibilités d'exclusion supplémentaires	7
<b>II. Les différents droits</b>	<b>8</b>
<b>1. Droit au crédit-temps</b>	<b>8</b>
1.1. Modalités	8
1.2. Conditions	8
1.3. Durée	8
1.3.1. Durée maximale du droit au crédit-temps	8
1.3.2. Imputation de certaines interruptions de carrière	9
1.3.3. Durée minimale	9
1.4. Allocation	9
1.4.1. En cas de passage à mi-temps	10
1.4.2. En cas de suspension complète des prestations	11
<b>2. Droit au 4/5 temps</b>	<b>13</b>
2.1. Conditions d'accès	13
2.2. Modalités d'exercice	14
2.3. Durée	14
2.3.1. Durée minimale et maximale	14
2.3.2. Imputation de certaines interruptions de carrière déjà prises	14
2.4. Allocation	15
<b>3. Droit à la réduction des prestations pour les travailleurs âgés de plus de 50 ans.</b>	<b>16</b>
3.1. Modalités	16
3.2. Conditions	16
3.3. Durée	17
3.4. Allocation	17
<b>4. Dispositions communes aux différents droits</b>	<b>19</b>
4.1. La condition d'occupation	19
4.2. Les prolongations	21
4.2.1. Règle générale	21

4.3. Modalités particulières pour les très petites entreprises.....	22
4.4. Possibilité pour les travailleurs en crédit-temps de travailler davantage avec l'accord de l'employeur ( CCT 77quinquies).....	22
4.5. Possibilité pour les travailleurs en maladie depuis plus de 6 mois et/ou ayant repris progressivement le travail de bénéficiaire du crédit-temps (CCT 77sexies).....	24
4.6. Possibilité pour le travailleur se trouvant dans une mesure de crise de bénéficiaire du crédit-temps (CCT 77septies) .....	24
<b>III. Les modalités d'exercice .....</b>	<b>25</b>
1. L'avertissement écrit.....	25
1.1. Forme.....	25
1.2. Délai.....	25
1.3. Contenu et pièces justificatives.....	26
2. Le système de planification mise en œuvre des préférences.....	27
2.1. Principe : seuil organisationnel.....	27
2.2. Modification du seuil organisationnel .....	29
2.3. Système de préférences.....	29
2.4. Mise en œuvre pratique .....	30
3. Le report.....	30
3.1. Motifs du report.....	30
3.2. Durée.....	31
3.3. Modalités pratiques.....	31
3.4. Disposition particulière.....	31
4. Retrait ou modification pour les travailleurs exerçant le droit au 4/5 temps ou le droit à la réduction des prestations « 50+».....	32
<b>IV. Dispositions complémentaires .....</b>	<b>33</b>
1. Protection contre le licenciement.....	33
2. Retour dans l'entreprise.....	33
3. Sécurité sociale.....	33
3.1. Principe.....	33
3.2. Pensions.....	34
3.3. Vacances annuelles.....	34

4. Obligation de remplacement.....	35
5. Primes complémentaires.....	35
6. <b>Cumul avec des revenus provenant d'autres activités (indépendantes ou salariées)</b> .....	<b>36</b>
7. <b>Cumul avec une pension</b> .....	<b>36</b>
8. <b>Cumul avec une activité de formation/tutorat</b> .....	<b>37</b>
9. <b>Fiscalité</b> .....	<b>37</b>
10 <b>Travailleurs frontaliers ou domiciliés dans un autre Etat membre de l'Union européenne</b> .....	<b>37</b>
11 <b>Crédit-temps et prépension</b> .....	<b>38</b>
12 <b>Crédit-temps et préavis</b> .....	<b>38</b>
<b>V. Congés thématiques</b> .....	<b>39</b>
1. Principes .....	39
2. Le passage du crédit-temps « mi-temps », du 4/5 temps, de la réduction des prestations pour travailleurs âgés de plus de 50 ans, à une des formes de congé thématique et vice-versa.....	40
<b>VI. Introduction du formulaire auprès de l'Onem</b> .....	<b>41</b>
<b>VII. Le crédit-temps de crise ou réduction individuelle et temporaire des prestations</b> .....	<b>42</b>
Principes .....	42
<b>Annexe – Tableau récapitulatif de l'ensemble des allocations</b> .....	<b>45</b>
1. Crédit-temps classique.....	45

# Introduction

## Principes de base

Depuis le 1er janvier 2002, le système d'interruption de carrière est remplacé par celui du crédit-temps. Ce système comporte, pour le travailleur, trois volets :

- le droit à un crédit-temps d'un an, pouvant être étendu par les secteurs et/ou les entreprises à un maximum de 5 ans ; ce crédit pouvant être pris sous forme d'interruption complète des prestations ou sous forme de réduction des prestations à mi-temps ;
- le droit à un travail à 4/5 temps, d'une durée de 5 ans maximum ; à prendre sous forme d'un jour ou de deux demi-jours par semaine;
- pour les travailleurs de plus de 50 ans, le droit à une réduction des prestations à 4/5 temps ou à mi-temps, ici sans limitation maximale de durée.

Ces différents droits sont indépendants les uns des autres, et sont donc cumulables dans les limites fixées. Tous ces droits sont soumis à un certain nombre de conditions particulières ainsi que de règles d'organisation spécifiques.

## Réglementation

Les éléments de base de cette réglementation, sont :

- la convention collective de travail n°77bis conclue au sein du Conseil national du Travail le 19 décembre 2001 et instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps ; cette convention remplace intégralement la convention n°77 conclue le 14 février 2001 ; la convention collective de travail n°77bis a été modifiée par la convention collective de travail n°77ter, conclue le 10 juillet 2002, essentiellement pour régler certains problèmes de transition entre l'ancien système d'interruption de carrière et le nouveau système dont il est question ici ; elle a aussi été modifiée par la CCT n°77quater, conclue le 30 mars 2007, essentiellement en vue d'intégrer certaines modifications suite à l'accord interprofessionnel 2007-2008 ; elle a, ensuite, le 20 février 2009, été modifiée par la CCT 77quinquies en vue d'offrir au travailleur la possibilité de travailler davantage ; enfin, la CCT 77sexies du 15 décembre 2009 a été adoptée en vue de neutraliser des périodes de longue maladie ou de reprise progressive de travail et la CCT 77septies du 2 juin 2010 permet, quant à elle, de neutraliser des périodes de réduction de temps de travail liées à des mesures de crise

- la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie, chapitre IV
- l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001, modifié par l'arrêté royal du 16 avril 2002 et l'arrêté royal du 8 juin 2007, ce texte réglant essentiellement la question des allocations payées aux travailleurs
- l'arrêté royal du 21 janvier 2003 réglant les différents éléments en matière de sécurité sociale
- l'arrêté royal du 2 février 2009 pris en matière de précompte professionnel
- l'arrêté royal du 21 février 2010 relatif aux allocations de crédit-temps

**Remarque :** les montants cités sont applicables aux allocations payées à partir du 01.03.09. Ils sont liés, comme les allocations sociales, à l'index santé. Vous trouverez à la fin de cette brochure l'ensemble des montants des allocations versées par l'Onem.

# I. Champ d'application – Quel droit pour qui ?

## 1. Principe

Sont concernés par les différents droits tels qu'expliqués sous le titre II :  
les travailleurs liés par un contrat de travail  
les travailleurs qui autrement qu'en vertu d'un contrat de travail fournissent contre rémunération des prestations sous l'autorité d'une autre personne.

## 2. Exclusions

Les jeunes liés par un contrat d'apprentissage n'entrent pas dans le champ d'application.

## 3. Possibilités d'exclusion supplémentaires

Certaines « catégories de personnel » peuvent être exclues du champ d'application. Cette exclusion ne peut se faire que par convention collective de travail conclue :

- soit au niveau de la (sous-)commission paritaire
- soit au niveau de l'entreprise.

Quelques commissions paritaires ont procédé à de telles exclusions du champ d'application. C'est ainsi le cas pour des catégories limitées au sein des commissions paritaires n°109 (confection), n°120 (textile), n°226 (employés commerce international) ou encore dans le secteur de la distribution (commissions paritaires n°201, 202, 311 et 312). Certaines entreprises pourraient être tentées de le faire, mais il faudra toujours une convention collective de travail, et donc une approbation syndicale.

# II. Les différents droits

## 1. Droit au crédit-temps

### 1.1. Modalités

---

Le crédit-temps peut être pris selon deux modalités :

- sous forme d'une suspension complète des prestations
- sous forme d'un passage à un travail à mi-temps.

### 1.2. Conditions

---

Pour pouvoir prendre une **suspension complète des prestations** :

peu importe le régime de travail du travailleur, à temps plein ou à temps partiel (cela aura une incidence sur le montant de l'allocation)

ancienneté : il faut avoir été lié par un contrat de travail avec l'employeur au moins pendant 12 mois sur les 15 mois précédant l'avertissement écrit fait par le travailleur de sa volonté de prendre un crédit-temps.

Pour pouvoir passer **à mi-temps** :

le régime de travail doit être au moins à 3/4 temps de celui d'un travailleur à temps plein dans l'entreprise, et ce pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit fait par le travailleur de sa volonté de prendre un crédit-temps.

### 1.3. Durée

---

#### 1.3.1. Durée maximale du droit au crédit-temps

En principe la durée maximale du crédit-temps est d'un an sur l'ensemble de la carrière professionnelle.

Cette durée d'un an peut être augmentée dans deux circonstances :

- 1 Une convention collective de travail de secteur prolonge la durée, pour atteindre un maximum de 5 ans. La plupart des secteurs ont prolongé ce droit à 2 ans, 3 ans ou 5 ans. Attention, les conventions sectorielles ajoutent bien souvent des conditions supplémentaires (ancienneté dans l'entreprise, bien souvent) pour pouvoir bénéficier des prolongations au delà de la première année. Il est donc important de se renseigner auprès de son secrétariat CGSLB pour connaître ces modalités particulières.
- 2 Si la convention de secteur ne l'a pas interdit [ce qui est assez rare, mais est le cas pour les commissions paritaires n°105 (métaux non-ferreux) et 224 (employés

métaux non-ferreux]), une convention collective de travail d'entreprise prolonge la durée, pour atteindre un maximum de 5 ans.

**Remarque importante :** depuis la modification apportée par l'arrêté royal du 8 juin 2007, en cas de suspension complète des prestations, il n'y aura pas toujours paiement d'une allocation de crédit-temps. Voir point 1.4.2 ci-dessous.

### 1.3.2. Imputation de certaines interruptions de carrière

Certaines interruptions de carrière prises dans le cadre du régime de la loi du 22 janvier 1985 doivent être imputées sur cette durée maximale d'un an ou plus:

- les interruptions complètes des prestations
- les réductions des prestations à mi-temps.

**Exemple :** un ouvrier du secteur des constructions métalliques (CP n°111) bénéficie d'une durée maximale de 3 ans de crédit-temps. Il a pris une année d'interruption complète en 1995 et 6 mois de réduction des prestations à mi-temps en 1997. Il pourra donc encore bénéficier de 1 an et 6 mois de crédit-temps.

! Les périodes d'interruption de carrière prises dans le cadre des congés thématiques (congé parental, congé pour soins palliatifs et congé pour soins en cas de maladie grave d'un membre du ménage ou de la famille – voir point V ci-dessous) ne sont pas imputées sur cette durée maximale.

### 1.3.3. Durée minimale

La durée minimale de prise est de 3 mois, tant en ce qui concerne la suspension complète que le passage à mi-temps. Parfois, au-delà de la première année, certaines conventions sectorielles imposent une prise par semestre voire par année : c'est par exemple le cas dans le secteur de la chimie (CP n°116 et n°207), dans le secteur du pétrole (CP n°117 et n°211) ou encore dans le secteur du textile (CP n°120 et n°214).

## 1.4. Allocation

### Remarque préalable importante

**Nouvelle condition d'ancienneté :** L'Arrêté royal du 21 février 2010 a apporté des restrictions concernant le bénéfice des allocations. Ainsi, seul le travailleur ayant 2 années d'ancienneté avec l'employeur bénéficiera d'une allocation de crédit-temps, qu'il prenne un crédit-temps suspension complète ou à ½ temps. A noter que cette condition d'ancienneté ne vise que l'accès aux allocations et non l'accès au droit (voir ci-dessus les conditions au point 1.2)

**Exception à la condition d'ancienneté de 2 ans :** Les travailleurs qui ont épuisé leur droit au congé parental pour tous leurs enfants bénéficiaires et qui passent immédiatement à un régime de crédit-temps suspension complète ou réduction ½ temps ne doivent pas remplir la condition d'ancienneté de 2 ans.

Cette nouvelle restriction s'applique à toute nouvelle demande introduite à partir du 1er mars 2010. Cela ne vise dès lors pas les demandes de prolongation.

### 1.4.1. En cas de passage à mi-temps

Le montant de l'allocation va varier en fonction de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise. De plus, un petit précompte professionnel est retenu sur l'allocation (voir point IV.9. Fiscalité). Ci-dessous sont donc repris les montants bruts et les montants après retenue du précompte professionnel (en gras).

#### Pour les travailleurs à temps plein

	- de 5 ans d'ancienneté		5 ans ou plus d'ancienneté	
	< 50 ans pour les demandes ou prolongations à partir du 1.1.09	>50 ans pour les demandes ou prolongations à partir du 1.1.09	< 50 ans pour les demandes ou prolongations à partir du 1.1.09	>50 ans pour les demandes ou prolongations à partir du 1.1.09
Crédit-temps / passage à mi temps	<b>222,19 EUR</b>	<b>222,19 EUR</b>	<b>296,25 EUR</b>	<b>296,25 EUR</b>
	<b>155,54 EUR</b>	<b>144,43 EUR</b>	<b>207,38 EUR</b>	<b>192,57 EUR</b>
	<b>184,09 EUR*</b>	<b>184,09 EUR*</b>	<b>245,45 EUR*</b>	<b>245,45 EUR*</b>

\* si le travailleur habite seul ou cohabite exclusivement avec un ou plusieurs enfants dont au moins un est à sa charge

#### Pour les travailleurs à temps partiel

En cas de passage à un travail à mi-temps, le travailleur doit au moins avoir un 3/4 temps d'un temps plein dans l'entreprise. Ici aussi, l'allocation sera proportionnelle au régime de travail du travailleur avant le passage à mi-temps.

$$\text{Allocation « mi-temps » X} \frac{\text{Régime de travail à temps partiel du travailleur}}{\text{Temps de travail à temps plein dans l'entreprise}}$$

**Exemple :** dans une entreprise où l'on travaille 38 heures à temps plein, un travailleur occupé à  $\frac{3}{4}$  temps, soit 28,5 heures par semaine, passe en crédit-temps à mi-temps. Il touchera donc un montant brut de € 166,64 (moins de 5 ans d'ancienneté) ou € 222,19 (5 ans d'ancienneté ou plus).

Le précompte professionnel pour la formule du crédit-temps mi-temps est passé de 17,15% à 30 % pour les travailleurs < 50 ans et à 35 % pour les travailleurs > 50 ans. Il reste toutefois fixé à 17,15 % pour les isolés, les travailleurs cohabitant exclusivement avec un ou plusieurs enfants dont au moins un est à sa charge et les congés thématiques. Ces nouveaux taux s'appliquent aux demandes à partir du 1er janvier 2009 pour les allocations payées à partir du 1er mars 2009.

**Remarque importante :** le fait que le travailleur dépasse l'ancienneté de 5 ans pendant la période de crédit-temps n'entraîne pas une modification du montant de l'allocation.

## 1.4.2. En cas de suspension complète des prestations

### a. Montant de l'allocation

*Pour les travailleurs à temps plein*

	- de 5 ans d'ancienneté	5 ans ou plus d'ancienneté
Crédit-temps / suspension complète	444,39 EUR 399,38 EUR	592,52 EUR 532,50 EUR

*Pour les travailleurs à temps partiel*

L'allocation ci-dessus est proportionnelle au régime de travail.

$$\text{Allocation « temps plein » X} \frac{\text{Régime de travail à temps partiel du travailleur}}{\text{Temps de travail à temps plein dans l'entreprise}}$$

Exemple : si la durée du travail dans l'entreprise est de 38 heures, un travailleur à temps partiel occupé 20 heures aura droit à 20/38 du montant de base variant selon son ancienneté,

à savoir donc € 233,89 ou € 311,85 bruts. Un précompte professionnel de 10,13 % sera appliqué sur ces montants bruts.

**Belangrijke opmerking:** het feit dat een werknemer meer dan 5 jaar anciënniteit verkrijgt gedurende de periode van tijdskrediet heeft geen wijziging van het bedrag van de uitkering tot gevolg.

## b. Durée de paiement de l'allocation

C'est une des plus importantes modifications apportées par le Pacte de solidarité entre les générations, et précisée lors de l'accord interprofessionnel 2007-2008.

Le principe est que le paiement de l'allocation est limité à 1 an sur l'ensemble de la carrière en règle générale. Ce paiement peut cependant être étendu jusqu'à 5 ans maximum (à condition bien entendu que le droit au crédit-temps soit lui aussi prolongé – cf ci-dessus) dans certaines circonstances précises, qui sont les suivantes :

— L'éducation de son enfant jusqu'à l'âge de 8 ans

Le crédit-temps (ou le dernier renouvellement) doit commencer avant le moment où l'enfant atteint l'âge de 8 ans.

— L'octroi de soins palliatifs

Il s'agit de toute forme d'assistance et de soins aux personnes souffrant d'une maladie incurable et se trouvant en phase terminale.

— Assister ou octroyer des soins à un membre du ménage ou de la famille (jusqu'au 2ème degré) gravement malade)

Il faudra ici une attestation du médecin par lequel celui-ci sera d'avis que toute forme d'assistance sociale, familiale ou morale est nécessaire pour la convalescence. Pour information, les membres du ménages sont ceux qui cohabitent avec le travailleur, tandis que les membres de la famille jusqu'au 2ème degré visent les parents, grands parents, enfants, petits enfants, frère et soeur

— Pour donner des soins à un enfant handicapé résidant et soigné à domicile

— Pour suivre une formation

Cette formation doit répondre à un certain nombre de critères. Il peut s'agir soit :

- D'une formation reconnue par la Communauté ou par un secteur, et qui compte au moins 360 heures ou 27 crédits par an, ou 120 heures et 9 crédits par trimestre ou période ininterrompue de 3 mois
  - D'un enseignement fourni dans un centre d'éducation de base ou d'une formation axée sur l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat d'enseignement secondaire, dont la limite est fixée à 300 heures par an ou 100 heures par trimestre scolaire ou par période ininterrompue de 3 mois
- De manière transitoire, en attendant la (pré)pension

Cela vise certaines situations de secteurs ou d'entreprises, où des systèmes de crédit-temps ont été mis en place pour faire la transition entre la vie professionnelle et la (pré)pension. Le crédit-temps doit avoir pris cours avant le 1 juillet 2007 sur la base d'un système mis en place par CCT avant le 1er janvier 2007, et d'une demande individuelle faite avant cette même date !

L'ensemble de ce système compliqué s'applique pour toute demande ou prolongation de crédit temps complet ayant pris cours après le 1er juin 2007.

## 2. Droit au 4/5 temps

### 2.1. Conditions d'accès

---

Il faut être occupé à temps plein les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit.

Il est nécessaire aussi d'être occupé dans un régime de travail hebdomadaire réparti sur 5 jours ou plus. Pour les travailleurs occupés en équipes ou par cycles, des modalités particulières d'organisation pourront être déterminées par la (sous-) commission paritaire ou au niveau de l'entreprise (c'est un ajout suite à la CCT n°77quater. C'est très fréquemment le cas. Ainsi, par exemple pour la CP n°120 (textile), il est prévu que l'exercice du droit au 4/5 temps ne pourra se faire que par journée entière, ou encore pour la CP n°118 (alimentation) où il est renvoyé aux entreprises pour fixer concrètement les modalités pratiques d'application). Enfin, une ancienneté (être lié par un contrat de travail) de 5 ans dans l'entreprise au moment de l'avertissement écrit est nécessaire pour accéder à ce droit. Cette condition d'ancienneté est ramenée à 3 ans pour tous les travailleurs âgés d'au moins 50 ans. Et cela peut même être ramené de commun accord à 2 années d'ancienneté pour les travailleurs engagés à partir de 50 ans et à 1 an pour ceux engagés à partir de 55 ans.

## 2.2. Modalités d'exercice

---

### Principe

Le droit au 4/5 temps peut être exercé soit sous forme d'un jour par semaine, soit sous forme de deux fois un demi-jour par semaine.

### Dérogation

A la suite de la conclusion de la CCT n°77 quater, il est possible d'exercer le droit au 4/5 temps d'une autre manière. Ce système équivalent ne pourra être mis en place que pour une période de 12 mois maximum. Il devra être mis en place par :

- une CCT conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise
- en l'absence de délégation syndicale dans l'entreprise, par le biais du règlement de travail, avec en plus un accord individuel écrit entre l'employeur et le travailleur concerné

Cette manière alternative de déterminer les modalités d'exercice vise à permettre de tenir compte des nécessités d'organisation du travail dans l'entreprise, mais aussi des besoins des travailleurs en matière de combinaison travail et famille, ce qui ne l'oublions pas est et reste l'objectif premier du crédit-temps.

## 2.3. Durée

---

### 2.3.1. Durée minimale et maximale

La période minimale de prise du droit au 4/5 temps est de 6 mois. La durée totale maximale sur l'ensemble de la carrière professionnelle est de 5 ans.

### 2.3.2. Imputation de certaines interruptions de carrière déjà prises

Certaines interruptions de carrières prises dans le cadre du régime de la loi du 22 janvier 1985 doivent aussi être imputées sur cette durée maximale de cinq ans :

- les réductions des prestations à 4/5 temps
- les réductions des prestations à 3/4 temps
- les réductions des prestations à 2/3 temps

Rappelons ici que le droit au 4/5 temps est indépendant du droit au crédit-temps (ci-dessus point 1), et donc cumulable avec celui-ci.

! Les périodes d'interruption de carrière prises dans le cadre des congés thématiques (congé parental, congé pour soins palliatifs et congé pour soins en cas de maladie grave d'un membre du ménage ou de la famille – voir point V ci-dessous) ne sont pas imputées sur cette durée maximale.

## 2.4. Allocation

Een maandelijks bruto-vergoeding van € 146,32 bruto wordt toegekend aan de werknemer die zijn recht op 4/5 werken uitoefent.

De alleenstaande werkne(e)m(st)er geniet van een verhoogde uitkering gelijk aan € 188,82 bruto. Onder alleenstaande werkne(e)m(st)er wordt verstaan:

- celui ou celle qui habite seul(e)
- celui ou celle qui cohabite exclusivement avec un ou plusieurs enfants à charge.

Cela donne donc comme montants mensuels bruts et nets :

	- de 5 ans d'ancienneté	5 ans ou plus d'ancienneté
Diminution des prestations à 4/5 temps	--	146,32 EUR (188,82 EUR) <sup>1</sup> <b>95,11 EUR</b> <b>(122,74 EUR)</b> <sup>2</sup> <b>(156,44 EUR)</b> <sup>3</sup>

1. si le travailleur habite seul ou cohabite exclusivement avec un ou plusieurs enfants dont au moins un est à sa charge
2. si le travailleur vit seul
3. s'il cohabite exclusivement avec un ou plusieurs enfants dont au moins un est à sa charge

Attention, le net mensuel correspond à la retenue d'un précompte professionnel. Pour cette forme de crédit-temps, le précompte professionnel s'élève à 35 % sauf pour les travailleurs et travailleuses cohabitant exclusivement avec un ou plusieurs enfants à charge (17,15 %). L'objectif est de faire correspondre la retenue à la source (le précompte) plus adéquatement avec ce qui sera en définitive dû comme impôts.

Droit à la réduction des prestations pour les travailleurs âgés de plus de 50 ans.

## 3. Droit à la réduction des prestations pour les travailleurs âgés de plus de 50 ans.

### 3.1. Modalités

Ce droit à la réduction des prestations peut s'exercer sous deux formes différentes :

- passage à 1/2 temps.
- passage à 4/5 temps, sous forme d'une réduction d'un jour ou de deux demi-jours par semaine

*Dérogation en ce qui concerne le passage à 4/5 temps*

A la suite de la conclusion de la CCT n°77 quater, il est possible d'exercer le droit au 4/5 temps d'une autre manière. Ce système équivalent ne pourra être mis en place que pour une période de 12 mois maximum. Il devra être mis en place par :

- une CCT conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise
- en l'absence de délégation syndicale dans l'entreprise, par le biais du règlement de travail, avec en plus un accord individuel écrit entre l'employeur et le travailleur concerné

Cette manière alternative de déterminer les modalités d'exercice vise à permettre de tenir compte des nécessités d'organisation du travail dans l'entreprise, mais aussi des besoins des travailleurs en matière de combinaison travail et famille, ce qui ne l'oublions pas et reste l'objectif premier du crédit-temps

### 3.2. Conditions

Pour pouvoir exercer ce droit à la réduction des prestations, un certain nombre de conditions doivent être remplies :

- **l'âge** : il faut avoir atteint 50 ans au moment de la prise de cours souhaitée de la réduction des prestations
- **l'ancienneté** : elle doit être de 3 ans au moment de l'avertissement écrit (l'ancienneté à été réduite suite à la CCT n°77 quater) Cette condition d'ancienneté peut même être ramenée de commun accord à 2 années pour les travailleurs engagés à partir de 50 ans et à 1 an pour ceux engagés à partir de 55 ans.
- **le passé professionnel** : il faut pouvoir justifier de 20 années de travail salarié. Il s'agit de toutes les journées de travail, ainsi que de toutes les journées assimilées (maladie, accident, vacances, maternité, service militaire, chômage temporaire...), **sauf** :
  - les journées de chômage complet
  - les journées d'interruption de carrière sous forme de suspension complète des prestations

— les journées de crédit-temps, version « suspension complète »

Des conditions spécifiques doivent en plus être réunies en fonction du régime de réduction des prestations choisi :

- dans le régime 4/5 temps : il faut être occupé à temps plein pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit ; il faut aussi être occupé dans un régime de travail hebdomadaire réparti sur 5 jours ou plus
  - ! Il existe une passerelle pour passer du droit au 4/5 temps (régime général – point 2 ci-dessus) à cette réduction des prestations à 4/5 temps pour travailleurs âgés de plus de 50 ans. Dans ce cas précis, la période de 4/5 temps (régime général) compte pour la condition d'occupation.
  - Cette passerelle existe aussi en cas de passage à partir de l'interruption de carrière à 4/5 temps (ancien système), mais pour autant que deux conditions soient remplies :
    - le travailleur ou la travailleuse doit avoir fait une demande pour une durée d'un an au moins
    - il ou elle devait encore être dans ce régime au 30 juin 2002
- dans le régime 1/2 temps : il faut être occupé au moins à 3/4 temps pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit.
  - ! Il n'existe ici pas de passerelle similaire à celle existant pour le 4/5 temps. Il n'est donc pas possible de passer directement d'un crédit-temps mi-temps (point 1 ci-dessus) à un système à mi-temps pour travailleurs âgés de plus de 50 ans.

### 3.3. Durée

.....

La durée minimale de prise est de 6 mois pour le passage au 4/5 temps et de 3 mois pour le passage à mi-temps. Il n'y a pas de durée maximale. Un travailleur peut donc exercer son droit à la réduction des prestations jusqu'à l'âge de la pension s'il le souhaite.

### 3.4. Allocation

.....

#### Remarque préalable importante

Les travailleurs âgés qui optent pour la formule crédit-temps « travailleurs de plus de 50 ans » bénéficient d'une allocation majorée. L'Arrêté royal du 21 février 2010 a, toutefois apporté une limite quant au bénéfice de ces allocations majorées. Désormais, celles-ci ne sont possibles qu'à partir de l'âge de 51 ans, ce qui signifie que le travailleur de 50 ans qui bénéficie du crédit-temps « travailleurs de 50 ans et plus » recevra entre 50 et 51 ans les indemnités applicables soit au crédit-temps diminution à 4/5 soit au crédit-temps 1/2 temps.

Cette nouvelle règle s'applique aux nouvelles demandes introduites à partir du 1er mars 2010. Cela ne s'applique dès lors pas aux demandes de prolongation.

**Exemple :** Un travailleur se trouve dans le régime général de la réduction des prestations à 4/5 et il souhaite passer après 5 ans directement à un régime 4/5, travailleurs de plus de 50 ans. Pour rappel, cette passerelle est possible. Toutefois ne s'agissant pas d'une prolongation de droit mais bien d'un nouveau droit pour le travailleur, il en résulte, qu'entre 50 et 51 ans, le travailleur continuera à percevoir la même allocation qu'entre 45 et 50 ans. A partir de 51 ans, il recevra l'allocation majorée.

Dans le cas d'une réduction des prestations à mi-temps, l'allocation sera de € 442,57 bruts pour les travailleurs à temps plein. Après retenue d'un précompte professionnel, le montant versé sera égal à € 366,67 si le travailleur habite seul ou cohabite exclusivement avec un ou plusieurs enfants dont un au moins est à sa charge. Si tel n'est pas le cas, l'allocation nette sera égale à 287,68 €. Le précompte professionnel qui s'élève à 17,15 % ou à 35 % est fonction de la situation du travailleur. Pour les travailleurs à temps partiel, l'allocation sera proportionnelle au régime de travail du travailleur avant la réduction des prestations à mi-temps.

$$\text{Allocation « mi-temps »} \times \frac{\text{Régime de travail à temps partiel du travailleur}}{\text{Temps de travail à temps plein dans l'entreprise}}$$

**Exemple :** dans une entreprise où l'on travaille 38 heures à temps plein, un travailleur occupé à  $\frac{3}{4}$  temps, soit 28,5 heures par semaine, passe en réduction des prestations à mi-temps. Il touchera donc € 331,93 bruts. Un précompte professionnel de 17,15 % ou de 35 % sera appliqué sur ce montant brut

Dans le cas de *la réduction des prestations à 4/5 temps*, l'allocation mensuelle brute sera de € 205,57. Un précompte professionnel est retenu sur cette allocation.

Le travailleur ou la travailleuse isolé(e) dans cette situation bénéficiera d'une allocation plus élevée, égale à € 248,08

On entend par là :

- celui ou celle qui habite seul(e)
- celui ou celle qui cohabite exclusivement avec un ou plusieurs enfants à charge.

Un précompte professionnel est retenu sur cette allocation.

Dit geeft de volgende maandelijke bruto- en netto bedragen:

	- de 5 ans d'ancienneté	5 ans ou plus d'ancienneté
Système 50+ à 4/5 temps		205,57 EUR (248,08 EUR) <sup>1,2</sup> <b>133,63 EUR</b> <b>(161,26 EUR)<sup>1</sup></b> <b>(205,54 EUR)<sup>2</sup></b>
Système 50+ à mi-temps		442,57 EUR <b>287,68 EUR</b> <b>366,67 EUR<sup>1,2</sup></b>

1. si le travailleur habite seul
2. si le travailleur cohabite exclusivement avec un ou plusieurs enfants dont un au moins est à sa charge

Attention, le net mensuel correspond à la retenue d'un précompte professionnel. L'objectif est de faire correspondre la retenue à la source (le précompte) plus adéquatement avec ce qui sera en définitive du comme impôts.

## 4. Dispositions communes aux différents droits

### 4.1. La condition d'occupation

Comme vu ci-dessus aux points 1 à 3, une condition d'occupation (prestations effectives) de 12 mois avant l'avertissement écrit est exigée lors de l'exercice de certains des droits visés ci-dessus :

- en cas de droit au crédit-temps « passage à mi-temps » : 12 mois à  $\frac{3}{4}$  temps au moins
- en cas de droit au 4/5 temps : 12 mois à temps plein
- en cas de droit à la réduction des prestations pour les travailleurs âgés de plus de 50 ans :
  - réduction à mi-temps, 12 mois à  $\frac{3}{4}$  temps au moins
  - réduction à 4/5 temps, 12 mois à temps plein ou à 4/5 temps dans le cadre du régime général ou de l'ancien système d'interruption de carrière (voir point 3.2. ci-dessus)

Pour le calcul de cette condition d'occupation, un certain nombre de situations sont assimilées à des prestations effectives de travail, alors que d'autres situations sont neutralisées par rapport à celles-ci.

**Assimilations** : toutes les périodes de suspension du contrat de travail qui sont prévues par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Cela vise donc principalement : les vacances annuelles, la maternité, le congé-éducation, les petits chômages, les congés pour raisons impérieuses, les jours fériés, le chômage technique et économique. Est également assimilée la période de chômage économique des employés prévue dans le cadre des mesures de crise. De la même manière, les jours de congé qui sont octroyés en exécution d'un accord collectif (jours de vacances extra-légaux, congé d'ancienneté) sont aussi assimilés. Enfin, les périodes de maladie et d'accident sont assimilées mais seulement pendant les périodes couvertes par le salaire garanti.

#### **Neutralisations** :

Les périodes qui sont neutralisées viennent prolonger la période de 12 mois, elles sont en quelque sorte mises entre parenthèses et permettent de remonter plus loin dans le temps (voir exemple ci-dessous).

Elles visent :

- les périodes de congé thématique (voir point V)
- les périodes de suspension du contrat de travail en raison de congé sans solde, de grève ou de lock-out
- les périodes de maladie ou d'accident non couvertes par le salaire garanti, et ce avec un maximum de 5 mois ; ce maximum est porté à 11 mois lorsqu'il s'agit d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle
- les périodes de suspension du contrat de travail et de reprise progressive du travail en cas de maladie de longue durée de plus de 6 mois (voir explication au point 4.5)
- les périodes pendant lesquelles le travailleur suspend totalement ses prestations ou les réduit à mi-temps (voir explication au point 4.4)
- les périodes couvertes par une prime d'encouragement ou par le crédit-temps de crise (voir point 4.6)

**Exemple** : une travailleuse introduit une demande de crédit-temps « passage à mi-temps » le 1.4.2008. L'appréciation des douze mois devrait donc se faire du 1.4.2007 au 31.3.2007. Or, elle a pris un congé parental du 1.7.2007 au 30.9.2007. La période pour apprécier la condition d'occupation « remontera » donc de trois mois, à partir du 1.1.2007.

## 4.2. Les prolongations

---

### 4.2.1. Règle générale

La prolongation d'un crédit-temps, d'une diminution à 4/5 temps ou d'une réduction des prestations est possible. Cette prolongation sera considérée comme une nouvelle demande, avec comme conséquence que :

- les conditions générales d'accès aux différents droits et leurs modalités restent d'application
- le délai d'avertissement écrit doit être respecté (voir point III,1 ci-dessous)
- les dispositions en matière de système de planification et de mise en œuvre des préférences doivent être respectées (voir point III,2 ci-dessous).

Cependant, pour rendre la prolongation possible, le respect des conditions d'occupation de 12 mois à ¾ temps ou à temps plein s'apprécie au moment de l'avertissement par écrit initialement opéré par le travailleur.

**Exemple :** un travailleur à temps plein formule le 1.3.2007 une demande pour exercer son droit au 4/5 temps pendant un an, à partir du 1.6.2007 jusqu'au 31.5.2008. Il peut prolonger ce droit moyennant une nouvelle demande, et l'appréciation de la condition d'occupation de 12 mois à temps plein se fera par rapport à sa première demande, donc au 1.3.2007.

*Règles particulières de passage entre le système d'interruption de carrière et certains droits organisés par la CCT n°77bis*

La convention collective de travail n°77ter, conclue le 10 juillet 2002, a réglé un certain nombre de problèmes de passage de l'ancien système de l'interruption de carrière (loi du 22 janvier 1985) au nouveau système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps. La plupart de ces situations sont aujourd'hui réglées, mais il n'est pas impossible que quelques situations exceptionnelles subsistent. Dans ces quelques rares cas, les règles suivantes pourront trouver à s'appliquer.

#### *A mi-temps*

Pour pouvoir bénéficier de cette règle particulière, le travailleur ou la travailleuse doit remplir toutes les conditions suivantes :

- avoir fait une demande d'interruption de carrière à mi-temps pour une durée minimale d'un an
- être encore dans l'ancien système d'interruption de carrière au 30 juin 2002
- être âgé de plus de 50 ans lors de la demande initiale d'interruption de carrière à mi-temps ou lors du dernier renouvellement

### *Règle générale*

Celui ou celle qui remplit ces conditions peut passer de l'ancien système au nouveau système, sans devoir remplir la condition de travail d'au moins un an à  $\frac{3}{4}$  temps. Bien entendu, cette prolongation sera considérée comme une nouvelle demande, avec les conséquences qui s'ensuivent (conditions d'accès, délais d'avertissement, application des systèmes de référence).

### *4A 4/5 temps*

Pour pouvoir bénéficier de cette règle particulière, le travailleur ou la travailleuse doit remplir les conditions suivantes :

- avoir fait une demande d'interruption de carrière à 4/5 temps pour une durée minimale d'un an
- être encore dans l'ancien système d'interruption de carrière au 30 juin 2002.

Celui ou celle qui remplit ces conditions peut passer de l'ancien système au nouveau système, sans devoir remplir la condition de travail d'au moins un an à temps plein. Ici aussi cette prolongation sera considérée comme une nouvelle demande, avec les conséquences qui s'ensuivent (conditions d'accès, délais d'avertissement, application des systèmes de référence).

## **4.3. Modalités particulières pour les très petites entreprises**

---

Dans les entreprises qui comptent 10 travailleurs ou moins, le droit est conditionné à l'accord de l'employeur. Ce nombre de 10 travailleurs s'apprécie en « têtes » (nombre de personnes) au 30 juin de l'année qui précède la demande. Par exemple, pour une demande faite en avril 2009, le nombre de référence sera celui au 30 juin 2008.

Dans ces très petites entreprises, l'employeur devra faire part de sa décision (accord ou non-accord) au plus tard le dernier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'avertissement écrit a été fait. Par exemple, pour une demande introduite le 20 février 2009, la réponse de l'employeur devra intervenir au plus tard le 31 mars 2009.

## **4.4. Possibilité pour les travailleurs en crédit-temps de travailler davantage avec l'accord de l'employeur ( CCT 77quinquies)**

---

La CCT 77quinquies du 20 février 2009 a modifié la CCT 77bis en vue de permettre aux travailleurs âgés de moins ou de plus de 50 ans et ayant réduit ou suspendu leurs prestations, de travailler davantage et de passer :

- Soit d'un crédit-temps mi-temps à un crédit-temps 4/5 ;

- Soit d'un crédit-temps complet (suspension totale des prestations) à un crédit-temps mi-temps ou 4/5.

Comme il a été dit au point 4.1, la CCT 77bis impose une condition d'occupation (prestations effectives) de 12 mois pour l'exercice de certains droits. Pour le calcul de cette condition d'occupation, la CCT assimile certaines situations à des prestations effectives de travail, tandis qu'elle en neutralise d'autres.

Cette neutralisation vise les situations énumérées au point 4.1 et la CCT 77quinquies y a ajouté les périodes pendant lesquelles le travailleur a suspendu totalement ses prestations ou les a réduites à mi-temps dans le cadre du régime du crédit-temps. La finalité étant de permettre au travailleur de revenir vers un régime de travail plus important.

Voici les cas de figure qui peuvent se présenter :

*1er cas de figure : Passage d'un crédit-temps mi-temps à un crédit-temps 4/5*

Le travailleur ou la travailleuse bénéficie d'un crédit-temps mi-temps et voudrait passer directement à un 4/5 temps. L'ancien libellé de la CCT 77bis ne le lui permettait pas car il ou elle aurait dû re-travailler à temps plein pendant 12 mois avant d'introduire sa demande et ce qu'il soit âgé de moins ou de plus de 50 ans.

*2ème cas de figure : Passage d'une suspension complète à un crédit-temps mi-temps ou 4/5.* Si la CCT 77quinquies n'avait pas été adoptée, le travailleur ou la travailleuse aurait dû recommencer à travailler à  $\frac{3}{4}$  temps au moins pendant 12 mois pour passer à un crédit-temps mi-temps ou à temps plein pendant 12 mois pour bénéficier d'un crédit-temps 4/5.

La nouvelle CCTquinquies corrige cette situation en neutralisant pour le calcul des 12 mois, les périodes pendant lesquelles le travailleur a suspendu totalement ses prestations ou les a réduites à mi-temps.

Ainsi dans les cas de figure évoqués, pour le passage d'un crédit-temps mi-temps ou suspension complète à un crédit-temps 4/5, on va neutraliser la période de crédit-temps et se placer avant la demande initiale du travailleur pour vérifier s'il remplit la condition d'un temps plein pendant les 12 mois précédant sa demande.

De la même manière, pour le passage d'un crédit-temps suspension complète vers un crédit-temps mi-temps, on neutralise la période de suspension complète pour vérifier si le travailleur a été occupé au moins au  $\frac{3}{4}$  d'un temps plein pendant les 12 mois qui précèdent sa demande initiale.

Pour ce qui est des formalités à remplir, le travailleur reste tenu d'avertir son employeur selon les modalités décrites ci-dessous.

#### 4.5. Possibilité pour les travailleurs en maladie depuis plus de 6 mois et/ou ayant repris progressivement le travail de bénéficiaire du crédit-temps (CCT 77sexies)

---

Cette CCT a ajouté à la liste des périodes neutralisées, les périodes de maladie de longue durée ou les périodes de reprise progressive du travail. Ainsi si le travailleur est absent pendant plus de 6 mois, la période de suspension de son contrat est neutralisée mais à condition que l'employeur n'ait pas émis d'objections écrites pour des raisons liées aux besoins organisationnels dans le mois qui suit la demande de crédit-temps émanant du travailleur. Ainsi après une longue maladie le travailleur a la possibilité de reprendre progressivement son travail si l'organisation du travail le permet.

De même, une période de reprise progressive de travail ainsi que la période de maladie qui la précède sont également complètement neutralisées. Le travailleur a ainsi la possibilité de poursuivre son régime de travail à temps partiel dans le cadre du crédit-temps. S'il a été victime d'une maladie grave tel un cancer, il ne sera donc pas pénalisé.

#### 4.6. Possibilité pour le travailleur se trouvant dans une mesure de crise de bénéficiaire du crédit-temps (CCT 77septies)

---

Les modifications apportées par cette CCT ont pour objet de permettre à un travailleur de passer du régime de crédit-temps de crise ou du régime du chômage économique des employés vers le système classique du crédit-temps. De même le travailleur qui est entré dans le régime temporaire des primes d'encouragement prévues par le Gouvernement flamand ne se verra pas sanctionné quant à l'accès au crédit-temps classique.

Cette possibilité sera offerte au travailleur soit par le biais de la neutralisation soit par le biais de l'assimilation des périodes précitées.

*Neutralisation* : Sont neutralisées les périodes couvertes par une prime d'encouragement octroyée par le Gouvernement flamand ou par le crédit-temps de crise.

*Assimilation* : Est assimilée la période de chômage économique pour les employés à l'instar de ce qui existait déjà pour le chômage économique des ouvriers.

*Remarque* : En ce qui concerne l'adaptation temporaire du temps de travail de crise (réduction temporaire du temps de travail avec instauration éventuelle de la semaine de 4 jours), le travailleur qui était à temps plein avant la réduction des prestations reste pendant ladite période considéré comme tel. Il n'a dès lors pas été nécessaire de prévoir la neutralisation ou l'assimilation de cette période pour l'accès au crédit-temps.

# III. Les modalités d'exercice

## 1. L'avertissement écrit

### 1.1. Forme

---

L'avertissement écrit peut se faire de deux manières :

- par lettre recommandée à la poste
- par la remise d'un écrit par le travailleur à l'employeur (ou au service du personnel), avec un accusé de réception mentionnant la date de la remise de la demande.

### 1.2. Délai

---

L'avertissement écrit doit avoir lieu 6 mois à l'avance dans les entreprises qui comptent 20 travailleurs ou moins. Il doit avoir lieu 3 mois à l'avance dans les entreprises qui comptent plus de 20 travailleurs. Ce nombre de travailleurs s'apprécie en « têtes » au 30 juin de l'année qui précède la demande.

**Exemple :** pour les demandes introduites en 2010, la référence se fait par rapport au nombre de travailleurs occupés au 30 juin 2009.

Ce délai peut être modifié de commun accord, par écrit, entre le travailleur et l'employeur.

Le délai d'avertissement écrit est réduit à 2 semaines dans un cas particulier : lorsque le travailleur a épuisé son droit à l'interruption de carrière pour soins palliatifs (congé thématique – voir point V), et qu'il souhaite passer immédiatement après dans un des droits prévus par la CCT n°77bis. Le travailleur doit dans ce cas joindre la même attestation médicale qu'en matière de soins palliatifs.

Notons enfin qu'il s'agit d'un délai d'avertissement de l'employeur et non d'un délai pour introduire son dossier auprès de l'Onem.

### 1.3. Contenu et pièces justificatives

---

L'avertissement écrit doit contenir les propositions du travailleur quant aux modalités d'exercice de son droit :

- le type de système choisi (crédit-temps, 4/5 temps, réduction des prestations)
- la manière dont cela va se concrétiser :
  - 4/5 temps : 1 jour ou deux demi-jours, avec le choix de ceux-ci
  - 1/2 temps : le choix de l'horaire, parmi ceux qui existent dans l'entreprise et qui sont normalement contenus dans le règlement de travail

*L'employeur et le travailleur s'accordent sur ces modalités d'exercice avant la fin du mois qui suit celui au cours duquel l'avertissement écrit a eu lieu. Une modification par écrit du contrat de travail devra aussi avoir lieu dans ces hypothèses. Elle reprendra le nouvel horaire de travail et s'appliquera pendant la durée d'exercice du droit.*

- la date de prise de cours souhaitée
- la durée
- de manière facultative, des éléments de préférence (voir ci-dessous au point 2.3.).

Dans certaines situations, il convient aussi de joindre une attestation délivrée sur demande par l'Onem. Cette attestation reprend « ce qui a déjà été dépensé » en matière d'interruption de carrière (régime de la loi du 22 janvier 1985), de crédit-temps et de droit au 4/5 temps. Elle sera jointe à la demande en cas d'exercice du droit au crédit-temps (suspension complète ou réduction à mi-temps) ou du droit au 4/5 temps.

Enfin, lorsque le travailleur souhaite faire suivre un congé thématique (voir point V) immédiatement par l'un des droits prévus par la CCT n°77bis, il devra joindre la même attestation que celle ouvrant le droit au congé thématique.

**Exemple** : en cas de congé thématique pour soins palliatifs, le travailleur doit apporter la preuve de la circonstance en fournissant à l'employeur une attestation délivrée par le médecin traitant de la personne qui nécessite des soins palliatifs et d'où il ressort que le travailleur a déclaré qu'il est disposé à donner ces soins palliatifs, sans que l'identité du patient soit mentionnée.

## 2. Le système de planification – mise en œuvre des préférences

### 2.1. Principe : seuil organisationnel

---

Un certain nombre de règles d'organisation sont nécessaires, tant pour assurer le fonctionnement de l'entreprise, que pour éviter un déplacement de la charge de travail sur les autres travailleurs de l'entreprise.

Il ne s'agit pas d'une condition supplémentaire mise à l'exercice de ces différents droits, mais bien d'un seuil organisationnel destiné à la planification des absences.

#### *Calcul du nombre de référence*

Lorsque 5 % du nombre total des travailleurs de l'entreprise (unité technique d'exploitation) ou du service (définition souple liée aux caractéristiques propres de l'entreprise) sont ou vont être absents en même temps, des règles d'organisation « *système de préférences* » se mettent en place. Ce seuil de 5 % est augmenté d'une unité par tranche de 10 travailleurs de plus de 50 ans dans l'entreprise.

**Exemple :** dans une entreprise de 200 travailleurs, comptant 20 travailleurs de plus de 50 ans, le seuil organisationnel sera de 5 % + 2 travailleurs. Cela signifie donc que 10 + 2 travailleurs pourront au moins être absents simultanément et qu'avant d'atteindre ce seuil, l'employeur ne peut s'opposer à aucune demande, sauf report éventuel.

Le nombre de travailleurs pris comme référence est celui applicable au 30 juin de l'année qui précède. La comptabilisation des travailleurs se fait en toutes hypothèses « par tête », quel que soit le régime de travail (temps plein ou temps partiel).

Si une question d'arrondi se pose, on appliquera la règle générale. Lorsque le premier chiffre après la virgule est égal à 0, 1, 2, 3 ou 4, il sera ignoré. Lorsque le premier chiffre après la virgule est égal à 5, 6, 7, 8 ou 9, l'arrondi se fera à l'unité supérieure.

**Exemple :** 4,42 donnera 4 alors que 4,62 donnera 5.

#### *Calcul de la manière dont le seuil est atteint*

Dans le calcul (effectué mois après mois) pour examiner si le seuil des 5 % est atteint, on comptera tous les travailleurs :

- qui exercent ou exerceront en même temps le droit au crédit-temps, au 4/5 temps et à la réduction des prestations

- qui sont encore en interruption de carrière au sens de la loi du 22 janvier 1985 (suspension complète et réduction des prestations).

On ne comptera pas dans ce calcul :

- les travailleurs qui sont en interruption de carrière dans le cadre d'un congé thématique (voir point V)
- les travailleurs qui, lorsqu'ils ont épuisé leur droit au congé pour soins palliatifs ou au congé pour maladie grave d'un membre du ménage ou de la famille, souhaitent passer directement en crédit-temps, en 4/5 temps ou en réduction des prestations ; dans cette hypothèse, ils ne sont pas comptés dans le seuil pendant une durée de 6 mois.

Enfin, dans ce même calcul, les travailleurs âgés de plus de 50 ans qui sont dans un système de réduction des prestations à 4/5 temps ou à 1/2 temps ne seront comptabilisés que pendant une période de 5 ans, et ce même si la réduction des prestations peut en théorie être au maximum de 15 ans. Pour les travailleurs de plus de 50 ans qui sont encore dans l'ancien système d'interruption de carrière, la comptabilisation des cinq années commence au 1er janvier 2002.

#### *La situation particulière des travailleurs âgés de 55 ans et plus*

A la suite du Pacte de solidarité entre les générations ainsi que de l'Accord interprofessionnel 2007-2008, les travailleurs âgés de 55 ans et plus ne sont plus pris en considération dans le calcul du seuil, lorsqu'il exercent leur droit au 4/5 temps (en général ou dans le système réservé aux travailleurs de plus de 50 ans avec 20 ans de passé professionnel – voir ci-dessus). **Cela signifie d'une part qu'ils sont totalement exclu du calcul (on ne les comptabilise plus tant pour examiner si le seuil est atteint que pour fixer le calcul du seuil).** Cela signifie d'autre part qu'ils ont un droit absolu à bénéficier de ces systèmes de réduction des prestations à 4/5 temps. Petit bémol cependant : pour ces travailleurs qui exercent une fonction-clé, une possibilité supplémentaire de report existe. La prise de cours peut être reportée de 12 mois maximum, sur motivation de l'employeur. La notion de « fonction-clé » peut être déterminée par CCT au niveau du secteur ou de l'entreprise, ou à défaut de délégation syndicale, par une modification du règlement de travail.

## 2.2. Modification du seuil organisationnel

---

Le seuil de 5 % visé ci-dessus est fixé dans la CCT n°77bis et ne peut être modifié que selon l'une des modalités suivantes :

- par convention collective de travail conclue au sein d'une (sous-) commission paritaire  
**Exemples :** CP n°121 (nettoyage), n°207 (employés chimie), n°306 (Assurances), n°314 (coiffure) ou encore le secteur de la distribution (CP n°201, 202, 311, 312).
- par convention collective de travail conclue au sein de l'entreprise
- par modification du règlement de travail, en respectant pour ce faire la procédure prévue aux articles 11 et 12 de la loi du 12 avril 1965 relative aux règlements de travail.  
! Ces deux dernières possibilités n'existent que si la (sous-)commission paritaire ne l'a pas interdit. C'est par exemple le cas dans le secteur du textile (CP n°120), où aucune dérogation au niveau de l'entreprise n'est possible.

La modification du seuil peut se faire tant dans le sens de son augmentation que dans celui de sa diminution.

Il est à remarquer que de nombreux secteurs ont décidé de ne pas comptabiliser dans ce seuil de 5 % les travailleurs âgés de plus de 50 ans qui réduisent leurs prestations (ex. CP n°112 – Garages, CP n°306 – Assurances, CP n°310 – Banques). Il s'agit là d'une mesure destinée à permettre une meilleure planification de la fin de carrière, contribuant par là à permettre le relèvement du taux d'activité des travailleurs âgés de plus de 50 ans, qui peuvent ou souhaitent le faire.

## 2.3. Système de préférences

---

Les préférences sont fixées par le conseil d'entreprise ou de commun accord avec la délégation syndicale.

Si cela n'a pas été fait, un système supplétif s'applique. Celui-ci est contenu dans la convention collective de travail n°77bis, et reprend les éléments suivants, par ordre de priorité :

- 1 Les travailleurs qui exercent leur droit en vue de dispenser des soins palliatifs ou de soigner un membre du ménage ou de la famille atteint d'une maladie grave, et ce lorsque le droit au congé spécifique a été épuisé.
- 2 Les travailleurs dont les deux membres du ménage travaillent et ainsi que ceux qui font partie d'un ménage monoparental, et comptant 1 ou plusieurs enfants de moins de 12 ans, ou encore ceux qui attendent la venue d'un enfant. Si plusieurs personnes entrent dans cette préférence, on les « classe » en fonction du nombre d'enfants de moins de 12 ans qui font partie du ménage. Enfin, dernière sous-règle de priorité : on va privilégier les droits de la durée la plus courte.

**Voorbeeld:** si deux travailleurs ont chacun deux enfants de moins de 12 ans, celui qui aura demandé à exercer son droit pendant 6 mois bénéficiera d'une priorité par rapport à celui qui aura demandé un an.

- 3 Les travailleurs âgés de plus de 50 ans et qui exercent leur droit à la réduction des prestations à 4/5 temps
- 4 Les travailleurs âgés de plus de 50 ans et qui exercent leur droit à la réduction des prestations à mi-temps.
- 5 Enfin, les travailleurs qui exercent leur droit en vue de suivre une formation professionnelle.

## 2.4. Mise en œuvre pratique

---

A la fin de chaque mois, lorsque le seuil est atteint, on gère les préférences des demandes introduites entre le 16 du mois qui précède et le 15 du mois en cours.

**Exemple :** fin mars sont traitées les demandes introduites entre le 16 février et le 15 mars.

L'employeur devra communiquer individuellement à la fin du mois aux travailleurs concernés la date à laquelle leur droit au crédit-temps, au 4/5 temps ou à la réduction des prestations à 1/2 temps pourra être exercé, et ce en application des règles de préférence/planification et des places disponibles dans le calendrier qui en découlent. Une fois fixée, cette date ne pourra plus être modifiée par l'employeur, et ce même si les mois suivants, une demande émanant d'un travailleur en meilleur ordre de préférence est introduite.

## 3. Le report

### 3.1. Motifs du report

---

L'employeur peut reporter une fois l'exercice du droit au crédit temps, du droit au 4/5 temps ou du droit à la réduction des prestations pour des raisons **internes ou externes impératives**, c'est-à-dire les besoins organisationnels, la continuité et les difficultés réelles de remplacement. Ces motifs peuvent être précisés au niveau de l'entreprise. La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur.

### 3.2. Durée

---

La durée de ce report est de maximum 6 mois. Elle peut être d'une autre durée convenue entre le travailleur et l'employeur. Le report n'est pas cumulé avec les règles de planification. Cela signifie donc que le délai le plus long va absorber le délai le plus court, et que donc ces deux délais ne vont pas s'additionner.

### 3.3. Modalités pratiques

---

L'employeur peut reporter l'exercice du droit dans le mois calendrier qui suit l'avertissement écrit. Il doit justifier les raisons qu'il invoque pour appliquer ce report. Si le travailleur n'est pas d'accord avec ce report, il peut faire intervenir la délégation syndicale de l'entreprise. Il peut aussi saisir de la question le bureau de conciliation de la commission paritaire compétente.

Cette possibilité de report est ouverte à l'employeur que le seuil organisationnel visé au point 2 soit atteint ou pas.

### 3.4. Disposition particulière

---

Comme expliqué au point 2.1. ci-dessus, il existe un report particulier pour les travailleurs âgés de 55 ans et plus et qui occupent une fonction clé. Ce report peut être de maximum 12 mois et doit être motivé par l'employeur. La notion de fonction-clé peut être précisée par CCT de secteur ou d'entreprise ou lorsqu'il n'y a pas de délégation syndicale dans l'entreprise, par modification du règlement de travail.

## **4. Retrait ou modification pour les travailleurs exerçant le droit au 4/5 temps ou le droit à la réduction des prestations « 50+»**

Le droit peut être temporairement retiré ou modifié pour des motifs et selon des modalités (délai d'avertissement, durée...) qui doivent être déterminés dans l'entreprise en respectant la cascade suivante :

- par le conseil d'entreprise
- à défaut de conseil d'entreprise, avec la délégation syndicale
- ou à défaut de ces deux organes, par une modification du règlement de travail.

Cela signifie donc que si rien n'est prévu en application de ce système, il n'y aura pas de possibilité de retrait ou de modification au niveau de l'entreprise.

De plus, les motifs pour lesquels un retrait ou une modification pourront être organisés au niveau de l'entreprise et selon les modalités visées ci-dessus sont strictement prévus : il doit s'agir de la maladie d'un collègue, d'un accroissement exceptionnel du travail ou d'autres raisons impératives.

Enfin, le contrat de travail devra faire une nouvelle fois l'objet d'une modification, pendant la période de retour au travail à temps plein.

# IV. Dispositions complémentaires

## 1. Protection contre le licenciement

Une protection contre le licenciement est accordée en cas d'exercice de l'un des droits visés ci-dessus. La période de protection débute au moment de l'avertissement écrit en respectant les délais et modalités visés ci-dessus. Elle se termine 3 mois après la fin de l'exercice du droit. Dans les très petites entreprises (10 travailleurs ou moins)<sup>1</sup> si l'employeur refuse, la protection prend fin 3 mois après ce refus.

Pendant cette période, l'employeur ne peut poser aucun acte tendant à mettre fin au contrat de travail sauf pour un motif grave ou un motif étranger à l'exercice de l'un des droits visés ci-dessus. C'est l'employeur qui a la charge de la preuve de ce motif étranger. La sanction d'un licenciement ne respectant pas ces dispositions est le paiement d'une indemnité égale à la rémunération de 6 mois, cumulable avec les indemnités normales de licenciement.

## 2. Retour dans l'entreprise

A la fin de sa période de crédit-temps ou de réduction des prestations (à 4/5 ou à mi-temps), le travailleur doit retrouver son poste de travail ou si cela est impossible, un travail équivalent, conforme à son contrat de travail.

## 3. Sécurité sociale

### 3.1. Principe

Les dispositions applicables en matière de sécurité sociale sont contenues dans l'arrêté royal du 21 janvier 2003 qui modifie les différentes réglementations applicables. Ces différentes nouvelles dispositions produisent leurs effets au 1er janvier 2002, date d'entrée en vigueur du nouveau système de crédit-temps.

---

<sup>1</sup> Rappelons que dans ces entreprises, le droit est conditionné à l'accord de l'employeur.

## 3.2. Pensions

---

La période d'exercice du *droit à la réduction des prestations pour les travailleurs âgés de plus de 50 ans*, que ce soit à 4/5 temps ou à mi-temps, est entièrement assimilée, et ce quelle qu'en soit la durée.

En ce qui concerne le droit au crédit-temps (suspension complète des prestations ou passage à mi-temps), une période maximale de 36 mois est assimilée.

Remarque : c'est une assimilation en temps et non en volume : 1 an de passage à mi-temps compte pour 12 mois d'assimilation et non pas 6 !

Attention aussi suite à la modification opérée par la CCT n° 77 quater en ce qui concerne le droit à la suspension complète des prestations, où certaines période de crédit-temps pourront avoir lieu sans paiement d'une allocation. Or l'assimilation en matière de pension est liée au paiement de l'allocation de crédit-temps. Donc : pas d'allocation = pas d'assimilation pour la pension.

En ce qui concerne l'exercice du droit au 4/5 temps, l'assimilation est prévue pour une période maximale de 60 mois, soit donc la durée maximum pouvant être prise dans ce système.

Dans toutes ces situations d'assimilation, le travailleur ou la travailleuse sera donc considéré(e) comme n'ayant pas suspendu ou réduit ses prestations en ce qui concerne le calcul de sa pension, et ce donc à condition qu'il ait bénéficié de l'allocation de crédit-temps.

## 3.3. Vacances annuelles

---

Les périodes de crédit-temps, de 4/5 temps et de réduction des prestations pour les travailleurs âgés de plus de 50 ans ne sont pas assimilées en matière de vacances annuelles, et ce tant pour le calcul du pécule que pour le calcul du nombre de jours de vacances. Lorsque le travailleur employé opte pour une suspension complète des prestations, il y aura paiement d'un pécule de départ, comme en fin de contrat. Dans les autres situations de réduction des prestations, il y aura adaptation du nombre de jours de vacances en fonction du nouveau régime à temps partiel de travail choisi (avec cependant paiement d'un petit complément la 1<sup>ère</sup> année)

## 4. Obligation de remplacement

A la différence de l'interruption de carrière, le système de crédit-temps ne comporte plus d'obligation de remplacement du travailleur qui exerce son droit au crédit-temps, au 4/5 temps ou à la réduction des prestations. Cette obligation a disparu depuis le 1er janvier 2002. Quelques secteurs, conscients de certaines difficultés organisationnelles liées aux absences, ont prévu des dispositions particulières concernant le remplacement. C'est par exemple le cas en CP n°121 (nettoyage).

Une modalité transitoire subsiste : les contrats de remplacement qui sont en cours dans le cadre de l'interruption de carrière devront continuer à être exécutés.

## 5. Primes complémentaires

En sus des allocations visées ci-dessus, un certain nombre de primes particulières pourront venir s'ajouter.

La Région flamande a adopté un arrêté du Gouvernement le 1er mars 2002 (modifié dernièrement par l'arrêté de Gouvernement du 25 mars 2005) contenant un système de primes d'encouragement, complémentaires à celles prévues en matière de crédit-temps. Sans entrer dans les détails, le système peut être synthétisé comme suit.

### *Conditions d'accès :*

- travailler dans une entreprise où un accord a été conclu par rapport à l'application totale ou partielle du système de primes d'encouragement flamandes ; cet accord peut être conclu au niveau de la commission paritaire ou au niveau de l'entreprise ; à défaut, un régime supplétif s'applique ; la plupart des CP ont ouvert ce droit aux primes régionales.
- le secteur non-marchand flamand est exclu (il dispose de règles particulières)
- être occupé au travail dans la Région flamande

### *Primes*

**crédit de formation** : entre € 50\* et € 150\* pendant une période maximale de 24 à 30 mois pour suivre certains types de formations

**crédit de soins** : entre € 50\* et € 1502\* pendant une période de 12 mois extensible, pour s'occuper d'un jeune enfant (max. 7 ans), d'un parent âgé (70 ans minimum) ou d'un proche malade.

\* Montants non-indexés

Des primes peuvent aussi être octroyées dans certains cas aux travailleurs occupés dans des entreprises en difficultés ou en restructuration (entre € 50\* et € 125\*).

Plus d'information sur ces primes peuvent être obtenues sur le site de l'administration flamande [http://www2.vlaanderen.be/hed/sites/werk/prim\\_prime.htm](http://www2.vlaanderen.be/hed/sites/werk/prim_prime.htm)

Certains secteurs, voire certaines entreprises pourront aussi accorder des primes complémentaires. C'est ainsi le cas au sein de la CP n°218 (auxiliaire pour employés), où il est prévu le paiement par le Fonds social sectoriel d'une prime mensuelle de € 60,04<sup>3</sup> pour les travailleurs âgés de plus de 55 ans qui réduisent leurs prestations à 4/5 temps dans le cadre du système des travailleurs âgés de plus de 50 ans. A vérifier donc au cas par cas

\* Montants non-indexés

## 6. Cumul avec des revenus provenant d'autres activités (indépendantes ou salariées)

Toutes les allocations octroyées dans le cadre du droit au crédit-temps, au 4/5 temps ou à la réduction des prestations peuvent être cumulées avec :

- les revenus provenant de l'exercice d'un mandat politique de conseiller communal ou de membre d'un CPAS
- les revenus d'une activité salariée qui a été exercée à titre complémentaire et depuis au moins un an avant le début de l'exercice du droit

Seule l'allocation crédit-temps version « suspension complète » peut être cumulée avec les revenus d'une activité indépendante, à condition que celle-ci ait été exercée à titre complémentaire et depuis au moins un an avant le début de l'exercice du droit. Ce cumul est autorisé pendant 12 mois.

Ces activités cumulables doivent être déclarées dans le formulaire C61 CCT77bis introduit auprès de l'Onem. A défaut les allocations pourront être récupérées.

## 7. Cumul avec une pension

Le cumul de l'allocation avec une pension (vieillesse, retraite, ancienneté, survie), belge ou étrangère n'est pas possible.

---

3 La prime est indexée annuellement. Elle est payée jusqu'à juin 2009 au maximum, sous réserve de renouvellement de la convention sectorielle.

## 8. Cumul avec une activité de formation/tutorat

Les allocations accordées dans le cadre de la réduction des prestations à mi-temps pour les travailleurs âgés de plus de 50 ans peuvent être cumulées avec les revenus tirés d'une activité salariée de formation, accompagnement ou tutorat de nouveaux travailleurs (moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise). Le cumul est limité et nécessite le respect d'un certain nombre de conditions (reprises dans l'arrêté royal du 12 décembre 2001).

## 9. Fiscalité

Les allocations payées en matière de crédit-temps, de 4/5 temps, ainsi que de réduction des prestations sont des revenus bruts, bénéficiant du traitement fiscal des « autres revenus de remplacement ». Depuis le 1er janvier 2004, un précompte professionnel est retenu à la source sur ces indemnités. Il s'agit d'un précompte : 10,13 % pour les allocations en cas de suspension complète des prestations ; 17,15 % en cas de réduction des prestations. Plusieurs exceptions sont, toutefois d'application : 35 % pour le crédit-temps 4/5 temps sauf pour les isolés cohabitant avec un ou plusieurs enfants dont 1 au moins est à charge, 35 % pour le crédit-temps mi-temps, 50 ans ou plus sauf pour les isolés et les congés thématiques et ce pour les demandes introduites depuis le 1er janvier 2009, 30 % pour la même formule mais pour les travailleurs de moins de 50 ans. La retenue sera dans la plupart des cas inférieure à l'imposition finale de ces allocations. Ces revenus devront être inscrits dans la déclaration des contributions sous le code 1271 ou 2271 (femme mariée ou cohabitant légal). Il faudra tenir compte de ces éléments afin d'éviter les mauvaises surprises lors de l'établissement de l'impôt l'année suivant la perception des revenus. La prudence conseille donc de continuer à réserver une petite partie de ces revenus.

## 10 Travailleurs frontaliers ou domiciliés dans un autre Etat membre de l'Union européenne

Précédemment, le paiement des allocations d'interruption nécessitait d'avoir un domicile en Belgique. Cette condition est élargie : il suffit désormais d'avoir un domicile dans l'un des pays de l'Union européenne. Cela signifie donc que les travailleurs frontaliers, ou autres travailleurs, ayant leur domicile à l'extérieur de la Belgique, mais travaillant en Belgique pourront aussi bénéficier pleinement du système. Les allocations restent cependant payées en Belgique. Les bénéficiaires devront donc toujours disposer d'un compte financier en Belgique.

## 11 Crédit-temps et prépension

Le passage de l'un des systèmes de crédit-temps à la prépension est possible, mais est parfois rendu difficile en raison de l'application de certaines règles. Les problèmes se posent essentiellement en ce qui concerne la détermination du salaire de référence pour le calcul de l'indemnité complémentaire payée par l'employeur. En effet, si rien n'est convenu entre parties, le mois de référence sera celui qui précède l'entrée en prépension, ce qui est problématique dans les cas de réduction des prestations. De nombreux secteurs ont tenu compte de ces difficultés et ont intégré des dispositions visant à prendre cela en considération lors du calcul de l'indemnité complémentaire de prépension. Il y est ainsi prévu qu'il sera tenu compte du salaire en vigueur avant la réduction des prestations ou d'un salaire converti en salaire à temps plein. De telles règles existent par exemple au sein des CP n°112 (garages), n°115 (verre), n°118 (alimentation), n°142.1 (récupération métaux), n°149.1 (électriciens), n°149.2 (carrosserie), n°149.3 (métaux précieux), n°149.4 (commerce du métal), n°209 (employés métal) ou encore n°317 (gardiennage) et n°321 (grossistes et répartiteurs de médicaments). Cela reste donc un point sur lequel il conviendra donc d'être attentif, et à clairement convenir avec l'employeur.

Suite au pacte de solidarité entre les générations, la condition d'ancienneté professionnelle requise pour accéder à la prépension a été fortement augmentée. L'accord interprofessionnel 2007-2008 a corrigé cela quelque peu en permettant une meilleure assimilation des périodes de crédit-temps pour le calcul de cette ancienneté professionnelle. Vu la complexité du calcul, nous ne pouvons entrer dans le détail de cela ici. Il est impératif de bien se renseigner quant à ces calculs.

## 12 Crédit-temps et préavis

Lorsqu'un travailleur se voit notifier un préavis<sup>4</sup> à prester, celui-ci ne courra pas pendant la période de suspension complète des prestations dans le cadre d'un crédit-temps, et ce comme c'est par ailleurs le cas pour d'autres causes de suspension de l'exécution des prestations (maladie, vacances...). Le préavis courra par contre normalement en cas de réduction des prestations, la personne étant ici traitée comme tout autre travailleur à temps partiel.

---

<sup>4</sup> Sans préjudice de sa protection contre le licenciement, voir point IV, 1 ci-dessus.

# V. Congés thématiques

## 1. Principes

Les dispositions applicables en matière de **congé parental**, de **congé pour soins palliatifs** ainsi que de **congé pour soins à apporter à un membre du ménage ou de la famille gravement malade** restent toutes d'application telles qu'elles le sont aujourd'hui.

Pour rappel :

- le droit au **congé parental** consiste en une interruption de carrière de 3 mois à temps plein ou de 6 mois à mi-temps ou encore de 15 mois à 4/5ème temps, prise pour s'occuper d'un enfant jusqu'à l'âge de 12 ans
- le droit au **congé pour soins palliatifs** consiste en une interruption de carrière (suspension complète ou réduction des prestations) d'un mois, renouvelable une fois, prise pour s'occuper d'une personne souffrant d'une maladie incurable
- le droit au **congé pour soins à apporter à un membre du ménage ou de la famille gravement malade** consiste en une interruption de carrière d'un mois minimum et de 3 mois maximum, renouvelable pour atteindre au maximum 1 an en suspension complète et 24 mois en cas de réduction des prestations, et ce pour s'occuper d'un membre du ménage ou de la famille gravement malade

L'allocation mensuelle brute se monte à € 726,85 (soumis à précompte professionnel) pour un travailleur à temps plein suspendant complètement ses prestations. Elle est adaptée pour les travailleurs à temps partiel ou pour ceux qui réduisent leurs prestations. Pour des informations complémentaires, voir notre brochure sur le site [www.aclvb.be](http://www.aclvb.be).

Les congés pris dans ce cadre sont de plus tout à fait indépendants du crédit-temps, de la diminution de carrière ainsi que de la réduction des prestations de travail à mi-temps (tous systèmes décrits ci-dessus, sous le point II.).

Cela a pour conséquence :

- qu'ils **ne sont pas imputés** sur les durées maximales de crédit-temps et de 4/5 temps
- qu'ils n'interviennent en aucune sorte pour le calcul du seuil organisationnel de 5 % (ou autre), tel que visé au point III, 2.

## 2. Le passage du crédit-temps « mi-temps », du 4/5 temps, de la réduction des prestations pour travailleurs âgés de plus de 50 ans, à une des formes de congé thématique et vice-versa

Certains travailleurs ou travailleuses qui sont en période de crédit-temps mi-temps, de 4/5 temps ou de réduction des prestations pour travailleurs âgés de plus de 50 ans, souhaitent pouvoir passer temporairement dans une des possibilités de congé thématique. La situation la plus courante sera sans conteste celle du travailleur ou de la travailleuse qui est en réduction des prestations à 4/5 temps, et qui souhaite prendre un congé parental sous forme d'une suspension complète de 3 mois.

Un tel passage est possible. L'intéressé ne doit pas mettre fin à son régime de 4/5 temps ou de réduction des prestations qui est en cours. A partir du 1er jour de congé thématique octroyé (en respectant pour cela bien évidemment les conditions et modalités de demande se rapportant au congé thématique concerné), le travailleur verra ses allocations adaptées. A la fin de la période de congé thématique, le travailleur reprendra automatiquement son régime à 4/5 temps ou à mi-temps, mais jusqu'à la fin du délai initialement convenu. Il n'y a donc pas eu de suspension de la période de 4/5 temps ou de réduction des prestations, mais plutôt en quelque sorte une superposition des délais.

**Exemple :** un travailleur est en 4/5 temps pour 3 ans, du 1.1.2006 au 31.12.2008.

Le 1.1.2007, il souhaite prendre un congé parental de 3 mois sous forme de suspension complète des prestations. Du 1.1.2007 au 31.3.2007, il sera en congé parental. A partir du 1.4.2007, il reviendra dans son système de 4/5 temps, et ce comme initialement convenu, jusqu'au 31.12.2008. La période de 4/5 n'est pas prolongée d'autant, mais le travailleur conserve son droit pour le solde non « pris ». Il lui reste donc en l'hypothèse 2 ans et 3 mois de droit au 4/5 temps.

Il est aussi possible de prolonger un congé thématique (congé parental principalement) par un crédit-temps ou une des périodes de réduction des prestations. La période de congé thématique est alors neutralisée pour le calcul des conditions d'occupation (voir point II.4.1. ci-dessus).

## VI. Introduction du formulaire auprès de l'Onem

Le formulaire de demande d'allocation est complété par le travailleur et par l'employeur. Il doit être envoyé par lettre recommandée auprès du bureau de chômage de l'ONEM situé dans le ressort du domicile du travailleur, au plus tard 2 mois après le début du crédit-temps ou de la réduction des prestations, mais il est préférable d'introduire la demande dès que possible. Pour les travailleurs dont le domicile n'est pas situé en Belgique (par exemple les travailleurs frontaliers) le formulaire doit être introduit auprès du bureau de l'ONEM du ressort de l'unité technique d'exploitation de votre entreprise.

Formulaires Onem :

*Crédit-temps complet*

[http://www.rva.be/D\\_Egov/Formulieren/Fiches/C61\\_TK\\_volledig/FormFR.pdf](http://www.rva.be/D_Egov/Formulieren/Fiches/C61_TK_volledig/FormFR.pdf)

*Crédit-temps mi-temps*

[http://www.rva.be/D\\_Egov/Formulieren/Fiches/C61\\_TK\\_1-2/FormFR.pdf](http://www.rva.be/D_Egov/Formulieren/Fiches/C61_TK_1-2/FormFR.pdf)

*Crédit-temps 4/5 temps*

[http://www.rva.be/D\\_Egov/Formulieren/Fiches/C61\\_TK\\_1-5/FormFR.pdf](http://www.rva.be/D_Egov/Formulieren/Fiches/C61_TK_1-5/FormFR.pdf)

# VII. Le crédit-temps de crise ou réduction individuelle et temporaire des prestations

## Principes

Un employeur reconnu entreprise en difficulté peut proposer, individuellement, à ses travailleurs à temps plein un crédit-temps de crise, sous forme de réduction des prestations de ½ ou d'1/5.

Le crédit-temps de crise est régi notamment par la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions en matière d'emploi pendant la crise et l'AR d'exécution du 28 juin 2009.

Cette mesure s'applique depuis le 25 juin 2009, a été prolongée jusqu'au 30 septembre 2010 et pourrait l'être jusqu'au 31 décembre 2010.

### *Conditions d'accès et modalités dans le chef de l'employeur*

- *Relever du secteur privé.* L'employeur doit tomber sous le champ d'application de la loi du 05.12.1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires ;
- *Etre reconnu entreprise en difficulté* à savoir connaître une diminution de 15% au moins de son chiffre d'affaires, de sa production ou de ses commandes ou atteindre un taux de chômage économique des ouvriers d'au moins 20% du nombre de jours déclarés à l'ONSS ;
- *Une CCT ou un plan d'entreprise doit prévoir le crédit-temps de crise ;*
- *Formulaire loi de crise – 1 à destination de l'Onem.* L'employeur doit, au moins 14 jours avant la 1ère application de la mesure transmettre un formulaire ad hoc en vue d'attester qu'il remplit bien les conditions d'entreprise en difficulté et qu'une CCT ou un plan d'entreprise ont été adoptés. L'Onem prendra position et répondra positivement ou non à l'employeur.

[http://www.onem.fgov.be/D\\_Egov/Formulieren/Fiches/Crisiswet1/FormFR.pdf](http://www.onem.fgov.be/D_Egov/Formulieren/Fiches/Crisiswet1/FormFR.pdf)

## Conditions d'accès et modalités dans le chef du travailleur

- *Occupation à temps plein.* La mesure ne peut bénéficier qu'aux travailleurs occupés à temps plein. Dès lors, contrairement au crédit-temps traditionnel un travailleur occupé à  $\frac{3}{4}$  temps ne peut réduire ses prestations à mi-temps dans le cadre du crédit-temps de crise. Le travailleur dont les prestations sont déjà réduites dans le cadre du crédit-temps classique peut bénéficier de la mesure sous certaines conditions (voir ci-dessous) ;
- *Accord du travailleur.* Le travailleur n'est pas contraint d'accepter la proposition de son employeur. S'il marque son accord, un avenant écrit au contrat de travail est conclu ;
- *Formulaire à destination de l'Onem.* Si l'Onem a réservé une réponse positive à l'entreprise, le travailleur doit, pour bénéficier de la mesure, envoyer par recommandé le formulaire C61 crédit-temps de crise, au plus tard 2 mois après le début de la réduction de ses prestations ;  
[http://www.rva.be/D\\_Egov/Formulieren/Fiches/C61\\_crisis/FormFR.pdf](http://www.rva.be/D_Egov/Formulieren/Fiches/C61_crisis/FormFR.pdf)
- *Minimum 1 mois et maximum 6 mois,* telles sont les durées minimales et maximales pour l'exercice du droit. Les périodes prises sont renouvelables de commun accord entre l'employeur et le travailleur si la durée maximale de 6 mois n'est pas atteinte et si la mesure est toujours en vigueur ;
- *Le crédit-temps de crise n'est pas comptabilisé dans les durées maximales du crédit-temps classique.* Les périodes de réduction d' $\frac{1}{5}$  ou de  $\frac{1}{2}$  ne sont pas imputées sur les durées maximales de crédit-temps d' $\frac{1}{5}$  temps ou à  $\frac{1}{2}$  temps ;
- *En cas de licenciement du travailleur,* il ne sera pas considéré comme ayant réduit ses prestations pour le calcul du préavis ou de l'indemnité compensatoire de préavis. A noter qu'à la différence du crédit-temps classique, cela vise aussi le calcul de l'indemnité de rupture ;
- *La conversion du crédit-temps traditionnel en crédit-temps de crise.* Cette mesure vise exclusivement les travailleurs dont le crédit-temps classique  $\frac{1}{5}$  ou  $\frac{1}{2}$  temps a débuté après le 24 décembre 2008. Si, entre le 25 décembre 2008 et le 25 juin 2009, l'entreprise est en mesure d'attester qu'elle était en difficulté, le travailleur peut demander une conversion de son crédit-temps en crédit-temps de crise. Le solde du crédit-temps classique sera, alors, augmenté de la période convertie.

Les formulaires ad hoc peuvent être trouvés à l'adresse :

*pour l'employeur*

[http://www.rva.be/D\\_Egov/Formulieren/Fiches/Crisiswet1/FormFR.pdf](http://www.rva.be/D_Egov/Formulieren/Fiches/Crisiswet1/FormFR.pdf)

*pour le travailleur*

[http://www.rva.be/D\\_Egov/Formulieren/Fiches/C61\\_crisis\\_conversie/FormFR.pdf](http://www.rva.be/D_Egov/Formulieren/Fiches/C61_crisis_conversie/FormFR.pdf)

A noter que la conversion ne se fera que pour la période pendant laquelle l'entreprise était en difficulté.

Si l'allocation due dans le cadre du crédit-temps de crise est plus importante que celle que percevait le travailleur pour son crédit-temps classique, une adaptation doit être réalisée.

Attention, les demandes de conversion devaient être introduites auprès de l'Onem avant le 01.01.2010.

**Exemples :** Un travailleur a débuté un crédit-temps classique ½ temps le 1er février 2009 pour une durée de 6 mois. Il sollicite un crédit-temps de crise le 1er août 2009. La période du 1er février 2009 au 1er août 2009 pourra être convertie en crédit-temps de crise.

*Un travailleur bénéficie d'un crédit-temps classique depuis le 1er janvier 2009 jusqu'au 30 juin 2009. L'entreprise n'ayant été reconnue en difficulté qu'à partir du 1er avril 2009, il ne pourra bénéficier de la conversion que pour la période qui s'étend du 1er avril au 30 juin.*

- Cumul possible entre l'allocation de l'Onem et un complément versé par l'employeur. Ce cumul est néanmoins, limité. Le total du salaire + l'allocation de l'Onem + ce complément salarial ne peut dépasser 100 % du précédent salaire brut (indexation et adaptations barémiques neutralisées) ;
- Exercice d'une activité pendant le crédit-temps de crise. Il est renvoyé à cet égard au point 6 du Titre IV Dispositions complémentaires de la présente brochure. Les mêmes règles sont ici applicables avec une nuance toutefois. L'indemnité peut aussi être cumulée avec l'exercice d'une activité indépendante complémentaire pour autant que cette activité ait déjà été exercée en même temps que l'activité dont les prestations de travail sont réduites, durant au moins les 12 mois qui précèdent la prise de cours de la réduction des prestations.

# Annexe – Tableau récapitulatif de l'ensemble des allocations

## I. Crédit-temps classique

Montants applicables aux allocations payées à partir du 1.3.2009

En gras, montants après application du précompte professionnel.

En ce qui concerne les systèmes de ½ temps, de nouveaux montants de précompte professionnels sont applicables pour les nouvelles demandes ou prolongations prenant cours à partir du 1er janvier 2009.

	- de 5 ans d'ancienneté		5 ans ou plus d'ancienneté	
Crédit-temps / suspension complète	444,39 EUR 399,38 EUR		592,52 EUR 532,50 EUR	
Crédit-temps / passage à mi temps	< 50 ans pour les demandes ou prolongations à partir du 1.1.09	>50 ans pour les demandes ou prolongations à partir du 1.1.09	< 50 ans pour les demandes ou prolongations à partir du 1.1.09	>50 ans pour les demandes ou prolongations à partir du 1.1.09
	222,19 EUR <b>155,54 EUR</b> <b>184,09 EUR<sup>1</sup></b>	222,19 EUR <b>144,43 EUR</b> <b>184,09 EUR<sup>1</sup></b>	296,25 EUR <b>207,38 EUR</b> <b>245,45 EUR<sup>1</sup></b>	296,25 EUR <b>192,57 EUR</b> <b>245,45 EUR<sup>1</sup></b>
	Demandes ou prolongations anciennes avant le 01.01.09		Demandes ou prolongations anciennes du 1.06.07-31.12.08	
	<b>184,09 EUR</b>		<b>245,45 EUR</b>	
			Demandes ou prolongations anciennes avant 1.06.07	
			Moins de 20 ans d'ancienneté professionnelle	Plus de 20 ans d'ancienneté professionnelle
			<b>155,54 EUR</b>	<b>245,45 EUR</b>

Diminution des prestations à 4/5 temps	----	146,32 EUR (188,82 EUR) <sup>1</sup> <b>95,11 EUR</b> <b>(122,74 EUR)<sup>2</sup></b> <b>(156,44 EUR)<sup>3</sup></b>
		Demandes ou prolongations anciennes du 01.06.07 au 31.12.08  <b>95,12 EUR</b> <b>122,74 EUR<sup>2</sup></b> <b>156,46 EUR<sup>3</sup></b>
		Demandes ou prolongations anciennes avant le 01.06.07 <b>121,23 EUR</b> <b>156,44 EUR<sup>1</sup></b>
Système 50+ à mi-temps		442,57 EUR <b>287,68 EUR</b> <b>366,67 EUR<sup>1</sup></b>
Système 50+ à 4/5 temps		206,57 EUR (248,08 EUR) <sup>1</sup> <b>133,63 EUR</b> <b>(161,26 EUR)<sup>2</sup></b> <b>(205,54 EUR)<sup>3</sup></b>

- 1 Si le travailleur habite seul ou s'il cohabite exclusivement avec un ou plusieurs enfants dont au moins un est à sa charge
- 2 Si le travailleur habite seul
- 3 Si le travailleur cohabite exclusivement avec un ou plusieurs enfants dont au moins un est à sa charge

