

Les congés thématiques

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 d'application indépendamment du régime du crédit-temps. Cela a pour conséquence que ces congés ne sont pas imputés sur les durées maximales de crédit-temps et de réduction des prestations et qu'ils n'interviennent en aucune sorte pour le calcul du seuil organisationnel.

Tableau allocations – Montants au 1.03.2009

Quelques remarques préliminaires

- En gras, montants après application du précompte professionnel
- Pour le crédit-temps sensu stricto, si le travailleur dépasse l'ancienneté de 5 ans pendant la période de crédit-temps, son allocation ne sera pas modifiée
- Pour les travailleurs à temps partiel, l'allocation est proportionnelle au régime de travail du travailleur avant le passage à mi-temps ou la suspension complète
- Depuis le 1er juin 2007, **en cas de suspension totale des prestations**, le paiement de l'allocation est limité à 1 an sur l'ensemble de la carrière. Ce paiement peut cependant être étendu (à condition que le droit au crédit-temps ait lui aussi été prolongé) dans les circonstances suivantes:
 - L'éducation de son enfant jusqu'à l'âge de 8 ans
 - L'octroi de soins palliatifs
 - L'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille (jusqu'au 2ème degré) gravement malade
 - L'octroi de soins à un enfant handicapé résidant et soigné à domicile
 - Le suivi d'une formation
- Dans le cadre de la formule de crédit-temps sensu stricto (suspension complète ou réduction à ½ temps), les allocations ne seront versées au travailleur que si celui-ci compte 2 années d'ancienneté chez son employeur sauf pour les travailleurs qui, après avoir épuisé leur congé parental pour tous les enfants bénéficiaires, passent immédiatement à l'une des formules du crédit-temps sensu stricto
- Pour ce qui est des allocations majorées applicables dans la formule de crédit-temps pour les travailleurs de 50 ans et plus, celles-ci ne seront versées qu'à partir du mois au cours duquel

| | - 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 155,54 EUR 184,09 EUR ¹ | 222,19 EUR 144,43 EUR 184,09 EUR ¹ | 296,25 EUR 207,38 EUR 245,45 EUR ¹ | 296,25 EUR 192,57 EUR 245,45 EUR ¹ |
| | Demandes ou prolongations anciennes avant le 01.01.09 184,09 EUR | | Demandes ou prolongations anciennes du 1.06.07-31.12.08 245,45 EUR | |
| Diminution des prestations à 4/5 temps | ---- | | Moins de 20 ans d'ancienneté professionnelle 155,54 EUR | Plus de 20 ans d'ancienneté professionnelle 245,45 EUR |
| | ---- | | 146,32 EUR (188,82 EUR) ¹ 95,11 EUR (122,74 EUR) ² (156,44 EUR) ³ | |
| | ---- | | Demandes ou prolongations anciennes du 01.06.07 au 31.12.08 95,12 EUR 122,74 EUR ² 156,46 EUR ³ | |
| Système 50+ à mi-temps | ---- | | Demandes ou prolongations anciennes avant le 01.06.07 121,23 EUR 156,44 EUR ¹ | |
| | ---- | | 442,57 EUR 287,68 EUR 366,67 EUR ¹ | |
| Système 50+ à 4/5 temps | ---- | | 206,57 EUR (248,08 EUR) ¹ 133,63 EUR (161,26 EUR) ² (205,54 EUR) ³ | |

lesdits travailleurs atteignent l'âge de 51 ans

- 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

Pour tous les détails complémentaires
www.cgslb.be et/ou
contacter votre secrétariat.

E.R. : Jan Vercamst, Boulevard Poincaré 72/74 – 1070 Bruxelles.



juin 2010

LE CRÉDIT-TEMPS


CGSLB
SYNDICAT LIBERAL

www.cgslb.be

Le crédit-temps est-il un droit ?

Le crédit-temps est un droit pour le travailleur. Il existe toutefois, certaines limites. Il faut que soient respectées les conditions propres à la formule choisie ainsi que les règles organisationnelles au sein de l’entreprise. L’employeur peut, sous certaines conditions, reporter l’exercice du droit au crédit-temps. Enfin, dans les entreprises de 10 travailleurs ou moins, l’accord de l’employeur est nécessaire.

Quelles sont les diverses formules de crédit-temps ?

Il existe 3 régimes distincts :

- le **crédit-temps sensu stricto**
- la **réduction des prestations d’1/5ème**
- les **réductions de prestations pour les travailleurs de plus de 50 ans**

Ces différents régimes sont indépendants les uns des autres et donc **cumulables**.

Quel droit pour qui ?

Peuvent bénéficier d’une des formes de crédit-temps :

- 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

Ne peuvent bénéficier d’une des formes de crédit-temps :

- les jeunes liés par un contrat d’apprentissage
- les catégories de travailleurs exclus par une CCT

Les différentes formules de crédit-temps

1. Le crédit-temps sensu stricto

→ **Modalités d’exercice**

Ce crédit–temps peut être pris selon 2 formules :

- Suspension complète des prestations
- Passage à un travail à mi-temps

→ **Condition d’ancienneté commune aux 2 formules**

Il faut avoir été lié par un contrat de travail avec l’employeur au moins pendant 12 mois sur les 15 mois précédant la demande

→ **Régime de travail**

Pour la suspension complète des prestations, le travailleur devra pres-ter à temps plein ou à temps partiel. Pour la réduction des prestations à mi-temps, il devra avoir presté au moins à 3/4 temps, au cours des 12 mois qui précèdent sa demande.

→ **Durée**

Ce doit s’exercera par période de 3 mois minimum et pour une durée d’un **an maximum** sur l’ensemble de la carrière professionnelle. Tou-tefois, une CCT peut prolonger ce droit jusqu’à un **maximum de 5 ans** sur l’ensemble de la carrière. Certaines CCT ont également imposé l’exercice du droit par période de 6 mois.

→ **Imputation de certaines interruptions de carrière déjà prises**

Les interruptions complètes de prestations et les réductions à ½ temps prises dans le cadre de l’ancien régime de l’interruption de carrière doivent être imputées sur cette durée maximale d’un an ou plus. 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) ne sont **pas** imputées sur cette durée maximale.

2. Droit à une réduction des prestations d’1/5

→ **Conditions d’accès**

- Occupation à temps plein les 12 mois qui précèdent la demande
- Occupation dans un régime de travail hebdomadaire réparti sur 5 jours ou plus
- Ancienneté de 5 ans dans l’entreprise au moment de l’avertissement, réduite à :
 - 3 ans pour tous les travailleurs âgés d’au moins 50 ans
 - 2 ans, moyennant accord de l’employeur, pour les travailleurs engagés à partir de 50 ans
 - 1 an pour ceux engagés à partir de 55 ans.

→ **Modalités d’exercice**

La réduction d’1/5 sera exercée à **concurrence d’un jour par semaine ou de 2 demi-jours par semaine**.
Dérogation : sur une période de 12 mois maximum, d’autres modalités peuvent être mises en place par CCT ou par règlement de travail.

→ **Durée**

De **6 mois** minimum à **5 ans** maximum

→ **Imputation de certaines interruptions de carrière déjà prises**

Les réductions de prestations à 4/5, ¾ et 2/3 prises dans le cadre du régime ancien de l’interruption de carrière doivent être imputées sur cette durée maximale de 5 ans.

La remarque faite plus haut concernant les congés thématiques s’applique également pour cette forme de crédit-temps.

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

→ **Modalités d’exercice**

- Passage à 1/2 temps
- Passage à 4/5 temps, sous forme d’une réduction d’un jour ou de 2 demi-jours par semaine sauf si d’autres modalités sont prévues en vertu d’une CCT ou du règlement de travail sur une période de 12 mois maximum.

→ **Conditions** :

- D’âge : **50 ans** au moment de la prise de cours souhaitée de la réduction des prestations
- D’ancienneté :
 - 3 ans au moment de l’avertissement écrit
 - 2 ans pour les travailleurs engagés à partir de 50 ans
 - 1 an pour ceux engagés à partir de 55 ans
- De passé professionnel : il faut **20 années de travail salarié**. Certaines absences sont assimilées à des journées de travail (maladie, accident, vacances, maternité, service militaire, chômage temporaire…). Ne sont pas assimilées, les journées de chômage complet, les journées de suspension complète des prestations ancien ou nouveau régime.

→ **Conditions spécifiques**

- **dans le régime 4/5 temps** : occupation à temps plein pendant les 12 mois qui précèdent la demande ou à 4/5 dans le régime du crédit-temps ; il faut aussi être occupé dans un régime de travail hebdomadaire réparti sur 5 jours ou plus
- **dans le régime 1/2 temps** : occupation au moins à 3/4 temps pen-dant les 12 mois qui précèdent l’avertissement écrit

→ **Durée**

- Minimale de **6 mois** pour le passage au 4/5 temps et de **3 mois** pour le passage au mi-temps.
- **Pas de durée maximale**, le travailleur peut exercer son droit jusqu’à l’âge de la pension s’il le souhaite.

Dispositions communes aux différents droits

Calcul du délai d’occupation de 12 mois

Dans certains cas, une occupation de 12 mois est exigée dans le chef du travailleur. 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 : les vacances annuelles, la maternité, le congé-éduca-tion payé, les petits chômages, les congés pour raisons impérieuses, les jours fériés, le chômage technique et économique des ouvriers et le chômage économique des employés, les jours de congé conventi-onnels. Les périodes de maladie et d’accident sont assimilées mais seulement pendant les périodes couvertes par le salaire garanti.

Neutralisations : les périodes dites neutralisées par les événements cités ci-dessous viennent prolonger le délai de 12 mois. Il s’agit des périodes de congé thématique, de suspension du contrat de travail en raison d’un 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 ou 11 mois s’il s’agit d’un accident du travail ou d’une maladie professionnelle, les périodes de maladie de longue durée de plus de 6 mois et/ou de reprise progressive du tra-vail, les périodes de suspension totale des prestations ou de réduction à mi-temps dans le cadre du crédit-temps, les périodes couvertes par une prime d’encouragement du Gouvernement flamand ou par le crédit-temps de crise.

Règles organisationnelles

Si le nombre total de travailleurs en crédit-temps dépasse un seuil organisationnel de 5% du nombre total des travailleurs, un mécanisme complexe de limitation d’absences simultanées et de préférences est mis en place. A noter que le seuil peut être modifié à la hausse comme à la baisse, au niveau du secteur ou de l’entreprise. Une situation qu’il convient, dès lors de bien vérifier, au cas par cas.