

Crédit-temps



Votre liberté, votre voix



Crédit-temps

Votre liberté, votre voix



Deuxième impression

D/1831/2020/7/xxxx

E.R. : Mario Coppens, Boulevard Baudouin 8, 1000 Bruxelles. 10/2018

TABLE DES MATIÈRES

1. CONTEXTE	7
2. TABLEAU COMPARATIF CCT CRÉDIT-TEMPS ET AR ALLOCATIONS DE CRÉDIT-TEMPS AU 1ER JUIN 2017	11
3. RÉGLEMENTATION DU CRÉDIT-TEMPS	15
4. CHAMP D'APPLICATION : QUEL DROIT POUR QUI ?	17
4.1 Principe	17
4.2 Exclusions	17
4.3 Possibilités d'exclusions supplémentaires	17
5. LES DIFFÉRENTS DROITS	19
5.1 Le crédit-temps sans motif	19
5.2 Le crédit-temps avec motifs	20
5.2.1 Principes de base	20
5.2.2 Le crédit-temps avec motif formation de 36 mois	21
a. Principes et modalités	21
b. Les attestations à remettre à l'employeur et à l'Onem	22
5.2.3 Le droit au crédit-temps motif soins de 51 mois	23
a. Principes de base	23
b. Les motifs – Développements	24
5.2.4 Conditions d'ancienneté et d'occupation pour le crédit-temps avec motif	31
1. Condition d'ancienneté	31
2. Condition d'occupation	31
5.2.5 Périodes minimales et maximales du crédit-temps avec motif	32
5.2.6 Maximum absolu de 36/51 mois et règles d'imputation	32
5.2.7 Crédit-temps à 4/5 : modalités d'exercice : principe et exceptions	35
a. Principe	35
b. Exceptions	35
5.2.8 Le droit aux allocations de crédit-temps avec motifs	38
a. En cas de passage à mi-temps	38
b. En cas de suspension complète des prestations	39
c. En cas de réduction à 4/5	40
5.3 Droit des travailleurs aux emplois de fin de carrière	41
5.3.1 Le crédit-temps de fin de carrière auprès de l'employeur	42
a. Déclinaison du droit	42
b. Durée	43

c. Régimes dérogatoires quant à l'âge : crédit-temps de fin de carrière à partir de 50 ans.....	43
d. Conditions dans le chef du travailleur : âge, ancienneté, passé professionnel et occupation.....	46
5.3.2 Le droit aux allocations majorées de crédit-temps de fin de carrière	47
5.3.3 Conditions communes à la CCT crédit-temps et à l'AR allocations	51
a. Le crédit-temps 4/5 : modalités d'exercice, principe et exceptions	51
b. La condition de passé professionnel de 25 années	52
5.3.4 Le montant de l'allocation majorée de fin de carrière	54
6. DISPOSITIONS COMMUNES AUX DIFFÉRENTS DROITS	57
6.1 La condition d'occupation	57
6.2 Les prolongations	58
6.3 Modalités particulières pour les très petites entreprises	59
6.4 Mécanisme de neutralisation des périodes de crédit-temps	59
6.5 Possibilités de neutralisation pour les malades de longue durée	60
6.6 Possibilité pour le travailleur se trouvant dans une mesure de crise de bénéficier du crédit-temps	61
7. LES MODALITÉS D'EXERCICE	63
7.1 L'avertissement écrit	63
7.1.1 Forme	63
7.1.2 Délai	63
7.1.3 Même forme et même délai en cas de prolongation	63
7.1.4 Attestation de l'Onem	64
7.1.5 Contenu de l'avertissement et pièces justificatives	64
7.2 Le système de planification – mise en œuvre des préférences	65
7.2.1 Principe : seuil organisationnel	65
7.2.2 Calcul du nombre de référence	65
7.2.3 Calcul de la manière dont le seuil est atteint	66
7.2.4 Modification du seuil organisationnel	66
7.2.5 Système de préférences	67
7.3 Le report, le retrait et la modification du crédit-temps	68
7.3.1 Motifs du report	68
7.3.2 Durée	69
7.3.3 Modalités pratiques	69
7.3.4 Disposition particulière	69
7.4 Retrait ou modification pour les travailleurs exerçant le droit au 4/5 temps dans le crédit-temps avec motif ou fin de carrière	69

8. DISPOSITIONS COMPLÉMENTAIRES	71
8.1 Protection contre le licenciement	71
8.2 Retour dans l'entreprise	71
9. ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES	73
9.1 Sécurité sociale	73
9.1.1 Principe	73
9.1.2 Pensions	73
9.1.3 Vacances annuelles	75
9.2 Obligation de remplacement	75
9.3 Primes complémentaires	75
9.4 Cumul avec des revenus provenant d'autres activités (indépendantes ou salariées)	76
9.5 Cumul avec une pension	77
9.6 Cumul avec une allocation de transition	77
9.7 Cumul avec une activité de formation/tutorat	78
9.8 Fiscalité	78
9.9 Le domicile du bénéficiaire d'allocations et le lieu du paiement	78
9.10 Crédit-temps et régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)	79
9.11 Crédit-temps et préavis	80
10. LES CONGÉS THÉMATIQUES	83
10.1 Principes	83
10.2 Le passage du crédit-temps « mi-temps », du 4/5 temps avec motif, de la réduction des prestations pour travailleurs âgés à une des formes de congé thématique et vice-versa	84
11. INTRODUCTION DU FORMULAIRE AUPRÈS DE L'ONEM	87
ANNEXE : TABLEAU RÉCAPITULATIF DE L'ENSEMBLE DES ALLOCATIONS DE CRÉDIT-TEMPS	89

1. Contexte

La matière du crédit-temps a fait l'objet de modifications importantes depuis le gouvernement Michel.

C'est d'abord le volet des allocations de l'Onem qui a été impacté : l'accord de gouvernement du 9 octobre 2014 annonçait, en effet :

- La suppression de l'allocation du crédit-temps sans motif et son corollaire la suppression de l'assimilation à la pension pour cette forme de crédit-temps ;
- La suppression des allocations de crédit-temps de fin de carrière entre 50 et 54 ans ;
- Le relèvement de l'âge pour bénéficier de l'allocation de crédit-temps de fin de carrière à 60 ans, au lieu de 55 ans ;
- Au rayon bonne nouvelle, par contre, on pouvait lire : l'extension de 12 mois de la période de paiement des allocations de crédit-temps pour les motifs soins (48 mois au lieu de 36 mois) et le maintien de l'assimilation pour la pension.

D'après discussions avec les syndicats s'en sont suivies dont le but a été, notamment d'atténuer le relèvement brutal de l'âge d'accès aux allocations de fin de carrière à 60 ans.

L'arrêté royal du 12 décembre 2001¹ a, ensuite, été modifié par l'arrêté royal du 30 décembre 2014 et est entré en vigueur au 1er janvier 2015.

Il contient les mesures annoncées par le gouvernement dans l'accord de gouvernement en matière d'allocations de crédit-temps mais aussi les assouplissements obtenus par les syndicats :

- suppression des allocations de crédit-temps sans motif mais avec des mesures transitoires ;
- augmentation de la période de paiement des allocations de 12 mois (48 mois) pour le crédit-temps avec motif ;
- relèvement de l'âge à 60 ans pour les allocations de crédit-temps avec, toutefois, une série d'exceptions à partir de 55 ans destinées, néanmoins, à disparaître via un relèvement progressif de l'âge jusqu'à 60 ans, sauf si les partenaires sociaux au CNT bloque ledit relèvement via une CCT-cadre.

A ce stade la CCT 103² n'était pas encore modifiée ! Il s'en est suivi un décalage entre, d'une part, la CCT crédit-temps et d'autre part, l'AR allocations de crédit-temps.

A ce scénario déjà complexe est venu s'ajouter le projet de loi Peeters sur le travail faisable et maniable qui prévoyait que si la CCT crédit-temps n'était pas modifiée avant le 1er janvier 2017, les motifs soins seraient d'office portés à 51 mois.

1 Ci-après dénommé AR allocations de crédit-temps

2 Ci-après dénommée CCT crédit-temps

Finalement, une nouvelle CCT a été conclue : la CCT 103ter conclue le 20 décembre 2016 qui fait échec à l'entrée en vigueur de la loi du ministre Peeters et qui contient le relèvement de la durée du crédit-temps avec motifs soins à 51 mois.

Les partenaires sociaux ont voulu éviter que naisse un nouveau décalage avec l'AR allocations qui prévoyait encore une période maximale de 48 mois pour le paiement des allocations de crédit-temps avec motifs. Ils ont, à cet effet, prévu que la nouvelle CCT entrerait en vigueur le même jour que le nouvel AR allocations.

Les deux textes ont retrouvé leur harmonie le 1er juin 2017.

2. Tableau comparatif CCT crédit-temps et AR allocations de crédit-temps au 1er juin 2017

Crédit-temps sans motif		
	CCT crédit-temps	AR allocations
	Supprimé	Supprimé
Crédit-temps avec motif		
	CCT crédit-temps	AR allocations
Formation	36 mois	36 mois
Enfant jusqu'à l'âge de 8 ans	51 mois	51 mois
Assistance médicale à un membre du ménage ou de la famille gravement malade (exclusion de certains enfants mineurs gravement malades ³)	51 mois	51 mois
Soins palliatifs	51 mois	51 mois
Enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans	51 mois	51 mois
Assistance médicale en cas de maladie grave de son enfant mineur ou d'un enfant mineur du ménage du travailleur	51 mois	51 mois

3 L'enfant mineur gravement malade du travailleur ou faisant partie de son ménage entre dans la dernière catégorie.

Crédit-temps de fin de carrière		
	CCT crédit-temps	AR allocations
Régime général	55 ans	60 ans
Régimes dérogatoires	<p>50 ans 4/5 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Métier lourd (pendant 5/7 ans dans les 10/15 ans qui précédent) • Longue carrière de 28 ans <p>50 ans à ½ temps :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Métier lourd (pendant 5/7 ans dans les 10/15 ans qui précédent) et en pénurie <p>50 ans 4/5 ou ½ temps :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entreprise en difficulté ou en restructuration 	<p>55 ans 4/5 ou ½ temps :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entreprise en difficulté ou restructuration • Longue carrière de 35 ans • Métier lourd (5/7 ans dans les 10/15 ans qui précédent) • 20 ans de nuit • Incapacité dans la construction <p>Relèvement progressif de l'âge : 56 ans en 2016, 57 ans en 2017, 58 ans en 2018, 60 ans en 2019 sauf CCT-cadre du CNT et CCT d'adhésion</p> <p>2017 – 2018 : maintien de l'âge à 55 ans via CCT-cadre 127 du CNT du 21 mars 2017 si CCT « d'adhésion » de l'entreprise reconnue en restructuration ou en difficulté ou du secteur</p>

Le lecteur attentif aura, d'emblée, remarqué la différence entre la CCT crédit-temps et l'AR allocations de crédit-temps dans les fins de carrière : la CCT crédit-temps ouvre toujours un droit à un crédit-temps de fin de carrière à partir de 55 ans alors que l'AR n'ouvre un droit aux allocations qu'à partir de 60 ans.

Les dérogations quant à l'âge commencent à 50 ans dans la CCT crédit-temps et 55 ans dans l'AR allocations. Un travailleur en crédit-temps à partir de 50 ans pourrait devoir attendre 10 ans avant de recevoir une allocation de l'Onem. Par ailleurs, les motifs de dérogations ne sont pas les mêmes.

! **Attention:** les périodes de crédit-temps prises sans allocations ne sont pas assimilées pour la pension. Tous ces éléments sont développés plus loin.

3. Réglementation du crédit-temps

Les éléments de base de cette réglementation, sont :

- La convention collective de travail n° 103 conclue au sein du Conseil national du Travail le 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fins de carrière ; la convention collective 103 a été complétée par la convention collective 103bis du 27 avril 2015 en vue d'assimiler la période couverte par une indemnité en compensation du licenciement à une période de travail pour le calcul de la carrière de 25 années (crédit-temps de fin de carrière) ; la dernière modification a été apportée par la CCT 103ter du 20 décembre 2016 ;
- La convention collective de travail no 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 collective a été modifiée à plusieurs reprises et est, depuis le 1er septembre 2012, remplacée par la convention collective n° 103 ;
- 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 les arrêtés royaux suivants : 16 avril 2002, 8 juin 2007, 21 février 2010, 28 décembre 2011, 25 août 2012, 30 décembre 2014, 24 janvier 2015 et 23 mai 2017 ; ce texte règle 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.

! **Remarque:** Les montants cités sont applicables aux allocations depuis le 01.09.2018. Ils sont liés, comme les allocations sociales, à l'évolution de l'index santé. Vous trouverez à la fin de cette brochure l'ensemble des montants des allocations versées par l'Onem.

4. Champ d'application : Quel droit pour qui ?

4.1 Principe

Sont concernés par les différents droits tels qu'expliqués sous le chapitre 5 :

- 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.

4.2 Exclusions

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

4.3 Possibilités d'exclusions 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 si la commission paritaire dont elle relève n'a pas exclu cette possibilité.

Il en résulte que si une entreprise est tentée d'exclure certains travailleurs du bénéfice du crédit-temps, elle ne pourra le faire que par le biais d'une convention collective de travail, ce qui suppose une approbation syndicale. Un travailleur qui désire bénéficier du crédit-temps devra vérifier si la catégorie à laquelle il appartient n'a pas fait l'objet d'une telle exclusion et si tel est le cas, vérifier si cela a été fait conformément au prescrit de la CCT.

5. Les différents droits

Le crédit-temps sans motif qui a été privé d'une allocation a perdu une grande partie de son attrait et a, dès lors, été supprimé de la CCT. Il subsiste désormais dans la réglementation crédit-temps deux manières de concilier sa vie privée et sa vie professionnelle : le crédit-temps avec motif et le crédit-temps de fin de carrière. Un mot toutefois s'impose encore pour le crédit-temps sans motif car certains travailleurs pourraient encore, pendant quelques années, se retrouver dans cette forme de crédit-temps.

5.1 Le crédit-temps sans motif

Il n'est plus possible de demander cette forme de crédit-temps à son employeur depuis le 1er avril 2017.

Certains travailleurs pourraient encore se trouver dans cette forme de crédit-temps dans la mesure où ils en ont fait la demande avant sa suppression. Ils peuvent continuer à en bénéficier mais attention, il n'est plus possible de demander une prolongation de ce droit.

EXEMPLE

Un travailleur est en crédit-temps sans motif au 1er avril 2017. Il avait débuté son crédit-temps le 1er mai 2015 pour une période de 3 années en 4/5 sans allocation. Son crédit-temps doit prendre fin le 30 avril 2018. A cette date, le travailleur ne pourra pas demander une prolongation et son crédit-temps prendra fin.

EXEMPLE

Un travailleur est, au 1er avril 2017 dans un système de crédit-temps sans motif avec allocation. Il a pu, en effet bénéficier d'une mesure transitoire (mesure qui maintient un système abrogé -dans ce cas-ci l'allocation de crédit-temps sans motif- après sa date de suppression, le 1er janvier 2015) : avertissement écrit à l'employeur avant le 1er janvier 2015, prise de cours du crédit-temps avant le 1er juillet 2015 ; formulaire de demande d'allocations reçu par l'ONEM avant le 1er avril 2015. Le travailleur a fait sa demande en 2014 et a débuté son 4/5 en crédit-temps sans motif au 1er février 2015. Il a fait sa demande pour 5 années. Il pourra rester dans son crédit-temps sans motif avec allocations jusqu'au 31 janvier 2020.

5.2 Le crédit-temps avec motifs

5.2.1 Principes de base

Le crédit-temps avec motifs se décline en crédit-temps de 36 mois pour le motif formation et 51 mois pour les motifs soins.

Les 51 mois englobent les 36 mois, ce qui veut dire que le crédit-temps avec motif est d'un maximum absolu de 51 mois sur la carrière du travailleur. Ce « pot » de 51 mois peut être pris pour l'un des motifs prévus par la réglementation au gré des besoins durant la carrière : l'arrivée d'un enfant, le besoin de se former, la nécessité d'assister une personne malade.

Après chaque période de crédit-temps, le travailleur aura vidé son « pot » et à chaque nouvelle demande, il faudra vérifier son solde sur base des règles d'imputation.

Pour chacun des motifs, le travailleur devra apporter à son employeur la preuve du motif à la base de son crédit-temps. Il devra également fournir à l'Onem tous les documents justificatifs en vue de bénéficier des allocations de crédit-temps.

Le crédit-temps avec motifs est indépendant des congés thématiques que sont le congé parental, le congé pour assistance médicale et le congé pour soins palliatifs. Ces différents droits se cumulent sur la carrière. Le chapitre 10 aborde la question des congés thématiques.

EXEMPLE

2 travailleurs ont 3 enfants de moins de 8 ans. Ils souhaitent réduire leurs prestations à 4/5 temps. Ils peuvent cumuler le congé parental et le crédit-temps avec motif.

Ils ont chacun un droit théorique à :

- 60 mois à 4/5 en congé parental
(12 mois à temps plein (3x4) = 60 mois à 4/5 temps (12x5)) ;
- 51 mois en crédit-temps avec motif.

Soit 111 mois, soit plus de 9 années en 4/5 temps.

5.2.2 Le crédit-temps avec motif formation de 36 mois

a. Principes et modalités

Pendant 36 mois maximum sur sa carrière, le travailleur peut s'absenter de son travail ou réduire ses prestations en vue de se former. C'est le seul motif qui n'a pas été impacté par la réforme : il est resté fixé à 36 mois.

Ce crédit-temps sera exercé par périodes minimales de 3 mois s'il s'agit d'une suspension complète ou d'un crédit-temps ½ temps et par périodes minimales de 6 mois s'il s'agit d'un crédit-temps 4/5 temps.

Le travailleur devra fournir la preuve qu'il suit une formation et cette preuve devra être en possession de l'employeur au plus tard au moment où débute le droit au crédit-temps.

La formation consistera :

- soit en une formation reconnue par les Communautés ou par le secteur, comptant au moins 360 heures ou 27 crédits par an ou 120 heures ou 9 crédits par trimestre scolaire ou par périodes ininterrompues de trois mois ;
- soit en un enseignement prodigué dans un centre d'éducation de base ou une formation axée sur l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat d'enseignement secondaire, pour lesquels la limite est fixée à 300 heures par an, ou 100 heures par trimestre scolaire ou par périodes ininterrompues de trois mois.

Pour les formations reconnues par les Communautés, le terme « Communauté » recouvre l'une des trois Communautés belges, à savoir :

- la Communauté française (Fédération Wallonie-Bruxelles) ;
- la Communauté flamande ;
- la Communauté germanophone ;

Les formations reconnues par le secteur sont celles organisées par ou à l'initiative de la Commission paritaire dont dépend l'employeur auprès de qui le crédit-temps est demandé ou par l'employeur lui-même.

EXEMPLE

La Commission paritaire du secteur de l'industrie chimique organise une formation pour les travailleurs des entreprises du secteur de la chimie afin de leur enseigner les mesures de sécurité et de prévention liées à l'utilisation des produits chimiques. Si cette formation compte le nombre d'heures ou de crédits requis, elle permettra au travailleur d'obtenir le crédit-temps avec motif formation ainsi que les allocations y afférentes et ce, même si cette formation n'est pas reconnue par la Communauté.

La réglementation n'indique pas si la formation peut être suivie à l'étranger. Il faut donc se référer aux éléments de la définition. Dès lors, si le travailleur est inscrit à une formation reconnue par l'une des trois Communautés belges ou par le secteur et que, dans le cadre de cette formation, il est appelé à suivre une partie (ou la totalité) du cursus à l'étranger car il y a un accord de coopération entre l'institution belge et l'institution étrangère, il peut justifier le crédit-temps par ce motif.

EXEMPLE

Le travailleur est inscrit dans une université belge reconnue par la Communauté française et, dans le cadre du projet Erasmus, suit une partie de son cursus dans un autre pays.

b. Les attestations à remettre à l'employeur et à l'Onem

Deux types d'attestations doivent être fournis par le travailleur à son employeur et à l'Onem :

1. une attestation d'inscription à la formation ;
2. une (des) attestation(s) de présence régulière à la formation.

1. L'attestation d'inscription à la formation

L'institution de formation doit attester que le travailleur est valablement inscrit à une formation qui comprend le nombre d'heures ou de crédits exigés. Cette attestation est incluse dans les formulaires que doit fournir le travailleur à l'Onem.

Pour ce qui est des formations reconnues par le secteur, il appartient au travailleur d'apporter la preuve de la reconnaissance de la formation par le secteur, c'est-à-dire par la Commission paritaire ou l'entreprise. L'attestation d'inscription à la formation devra être valablement complétée et signée.

En cas de doute (par exemple : lorsque l'attestation est signée par une personne physique ou par une institution qui, habituellement, ne dispense pas de formation), l'ONEM pourrait réclamer au travailleur de lui fournir également une attestation, émanant de son employeur, indiquant que la formation considérée est effectivement organisée par la Commission paritaire ou par l'entreprise.

2. L'attestation de présence régulière

Au plus tard dans les 20 jours calendriers suivant **chaque trimestre**, le travailleur devra fournir à son employeur et à l'Onem une attestation de présence régulière afin de prouver qu'il a suivi la formation.

Pour l'application de cette disposition, la présence régulière signifie que le travailleur ne peut pas s'absenter irrégulièrement pendant plus d'un dixième de la durée de la formation dans le courant du trimestre. Les jours de congé scolaire, pendant la période de formation ou qui suivent cette période, sont assimilés à des jours de présence régulière à une formation.

Il se peut que le travailleur suive une formation dans une institution (Université, Haute école, ...) où la présence au cours n'est pas contrôlée. Dans ce cas, il est possible que l'institution refuse de délivrer l'attestation de présence régulière. Pour pallier cette problématique, l'Onem pourrait demander une attestation indiquant que :

- l'institution ne procède pas au contrôle de la présence régulière lors de la formation ;
- le travailleur était toujours valablement inscrit durant le trimestre écoulé.

A défaut pour le travailleur de remettre cette attestation, il peut perdre son droit au crédit-temps et les allocations de l'Onem.

5.2.3 Le droit au crédit-temps avec motif soins de 51 mois

a. Principes de base

Les travailleurs bénéficient d'un droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou à 4/5 temps jusqu'à un maximum de 51 mois pour les motifs soins :

1. S'occuper de son enfant jusqu'à l'âge de 8 ans ;
2. Octroyer des soins palliatifs ;
3. Assister médicalement un membre de la famille ou du ménage gravement malade ;
4. S'occuper de son enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans ;
5. Assister médicalement un enfant mineur gravement malade : l'enfant du travailleur ou faisant partie de son ménage.

Pour les 3 premiers motifs, le droit à la suspension complète ou à la diminution de carrière à mi-temps ne peut être exercé qu'à la condition que le secteur ou l'entreprise du travailleur ait conclu une convention collective qui ouvre ce droit. Une telle CCT n'est pas nécessaire pour pouvoir exercer son crédit-temps avec motif à 4/5.

Remplissent cette condition, les conventions collectives conclues sur base de la CCT 77bis et qui avaient pour objet de prolonger le crédit-temps complet ou à mi-temps jusqu'à un maximum

de 5 ans. La CCT 77bis prévoit, en effet, en son article 3 la possibilité pour le travailleur de suspendre totalement ses prestations ou de les réduire à mi-temps pendant une année sur l'ensemble de la carrière. La CCT ouvrait la possibilité aux secteurs et aux entreprises (si aucune CCT de secteur ne l'interdisait) de prolonger ce droit pour un maximum de 5 ans. En vertu de la CCT 103, ces CCT sectorielles ou d'entreprise peuvent servir de base au crédit-temps de 51 mois pour une suspension complète ou un mi-temps, qu'elles contiennent ou non une référence à l'un des motifs susmentionnés.

Pour les motifs 4 et 5 qui reflètent des situations familiales plus lourdes, une telle CCT n'est pas nécessaire et le travailleur peut prétendre à un crédit-temps motifs 4 ou 5 soit à temps plein, soit à ½ temps indépendamment de toute CCT sectorielle ou d'entreprise. Ce raisonnement vaut également pour le 4/5.

b. Les motifs – Développements

1. Enfant jusqu'à l'âge de 8 ans

Pendant 51 mois, le travailleur peut bénéficier d'un crédit-temps pour prendre soin, c'est-à-dire s'occuper de son enfant jusqu'à l'âge de 8 ans. Cela signifie que la suspension ou la réduction des prestations à mi-temps ou à 4/5 temps doit débiter avant le moment où l'enfant atteint l'âge de 8 ans (il en va de même pour une demande de prolongation). Un éventuel report de l'exercice du crédit-temps décidé par l'employeur et qui aurait pour effet de faire débiter le droit après les 8 ans de l'enfant n'y change rien : le travailleur ou la travailleuse pourra encore bénéficier de son crédit-temps.

En cas d'adoption, le droit au crédit-temps naît à dater de l'inscription de l'enfant au registre de la population ou des étrangers.

La durée minimale de l'exercice du droit va dépendre de la formule choisie par le travailleur. En cas de suspension complète ou de réduction à mi-temps, la période minimale est de 3 mois. En cas de réduction des prestations à 4/5, la période minimale est de 6 mois.

Le travailleur doit fournir à son employeur et à l'Onem la preuve de l'événement qui ouvre son droit au crédit-temps et à l'allocation, à savoir la présence de l'enfant et le cas échéant son âge.



Attention : Pour rappel, ce crédit-temps de 51 mois se cumule avec le congé parental.

Le congé parental est de 4 mois à temps plein (soit 8 mois à mi-temps ou 20 mois à 4/5) par enfant et doit s'exercer avant l'âge de 12 ans de chaque enfant (sauf pour les enfants atteints d'un handicap pour qui le congé parental peut s'exercer jusqu'à leur 21 ans). Le congé parental peut être pris par bloc d'un mois en suspension complète, par bloc de 2 mois en réduction à mi-temps et par bloc de 5 mois en réduction à 4/5 temps.

Le travailleur ou la travailleuse peut avoir un intérêt à prendre d'abord du crédit-temps avec motifs pour soins à son enfant jusqu'à 8 ans si son enfant approche de l'âge limite avant de prendre du congé parental.

! **Attention :** La durée de 51 mois ne se calcule pas par enfant comme c'est le cas pour le congé parental. Si un travailleur et une travailleuse ont 3 enfants de moins de 8 ans, ils auront droit, chacun, d'une part à 51 mois de crédit-temps avec motif « enfant jusqu'à 8 ans » (et non 153 mois (51x3)) et d'autre part à 12 mois (4x3) à temps plein de congé parental (soit 24 mois à mi-temps ou 60 mois à 4/5 temps).

! **Attention :** Cette faculté n'existe pas encore mais il sera, en principe, possible d'exercer son congé parental à concurrence d'1/10. Le travailleur à temps plein pourra passer à 90% d'un temps plein soit sur base d'un 1/2 jour par semaine ou d'un jour toutes les 2 semaines. L'accord de l'employeur devrait toutefois être exigé. Les modifications règlementaires doivent encore intervenir pour ouvrir cette possibilité.

2. Octroi de soins palliatifs

Sur son « pot » de crédit-temps pour soins de 51 mois, le travailleur a la possibilité de suspendre ses prestations ou de les réduire à mi-temps ou à 4/5 temps en vue d'octroyer des soins palliatifs.

Par soins palliatifs, l'on entend « toute forme d'assistance médicale, sociale, administrative et psychologique et de soins aux personnes souffrant d'une maladie incurable et qui se trouvent en phase terminale ».

Ce droit peut s'exercer par période minimale d'un mois et est prolongeable d'un mois, une seule fois pour le même patient. Il est donc possible d'introduire au maximum deux attestations médicales par patient.

L'attestation médicale émane du médecin traitant du malade en phase terminale. Il y constate que le malade se trouve en phase terminale et y acte la déclaration du travailleur qui se dit disposé à prodiguer ces soins.

L'attestation médicale doit être complétée au plus tôt un mois avant la date du début des soins palliatifs et au plus tard le jour de la date du début des soins.

Cette attestation ne mentionnera pas le nom du patient pour des raisons évidentes de respect de la vie privée.

L'attestation doit également être remise à l'Onem.

Une nouvelle attestation doit être fournie en cas de demande de prolongation du crédit-temps.

! **Attention :** Le droit au crédit-temps est indépendant et donc cumulable avec le congé thématique pour soins palliatifs qui permet au travailleur, moyennant attestation médicale soit de suspendre ses prestations pendant un mois, prolongeable deux fois d'un mois, soit de réduire ses prestations d'un cinquième ou à mi-temps pendant un mois prolongeable deux fois d'un mois. Il n'y a, en effet pas de calcul proportionnel en cas de réduction des prestations.

En cas de décès du malade, le travailleur ou la travailleuse peut soit poursuivre son crédit-temps jusqu'au terme initialement convenu, soit reprendre le travail plus tôt.

Le cas de figure qui se présentera le plus souvent est le suivant : un travailleur a épuisé son droit au congé thématique et veut continuer à bénéficier d'une suspension complète ou d'une réduction de ses prestations si le patient est toujours en vie et nécessite encore la présence du travailleur. Dans cette situation, le délai d'avertissement à l'employeur qui est de 6 mois ou de 3 mois est réduit à deux semaines et pendant les six premiers mois de son crédit-temps avec motif, le travailleur n'est pas comptabilisé dans le seuil, ce qui veut dire qu'il a un droit absolu à bénéficier d'un crédit-temps avec motif.

3. Assister et octroyer des soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade

Les travailleurs et les travailleuses peuvent également faire valoir comme motif à l'appui d'un crédit-temps avec motif soins, l'assistance et l'octroi de soins à une personne gravement malade qui est membre du ménage ou de la famille du travailleur jusqu'au deuxième degré pour les parents et jusqu'au premier degré pour les alliés.

Des modifications réglementaires sont intervenues pour cette forme de crédit-temps qui peuvent être résumées comme suit : un meilleur contrôle est assuré (cela ne touche pas l'assistance médicale dans le motif 5), le groupe des personnes qui ont un lien d'alliance avec le travailleur a été réduit mais la cohabitation légale a été assimilée au mariage pour créer le lien d'alliance.

3.1 Les membres du ménage, les parents et les alliés

Le crédit-temps pour assistance médicale est désormais possible pour :

1. un membre gravement malade du ménage du travailleur
2. un parent gravement malade du travailleur jusqu'au 2ème degré
3. un allié gravement malade jusqu'au 1er degré du travailleur marié ou cohabitant légal

3.2 Les membres du ménage

Le membre du ménage est la personne qui cohabite avec le travailleur c'est-à-dire qui vit sous le même toit. Il suffit pour cela de vivre ensemble. Rien n'a changé à ce niveau.

Ainsi le travailleur pourra prendre un congé pour assistance médicale pour les alliés au second degré exclus dans la nouvelle réglementation s'ils habitent avec lui. De la même manière, pour les personnes reprises dans les alliés au 1er degré, en cas de cohabitation de fait (qui n'est pas assimilée au mariage), le congé ne pourra être pris que si la personne gravement malade est membre du ménage du travailleur.

EXEMPLE

Georges et Gloria sont cohabitants de fait. La maman de Georges tombe gravement malade. La cohabitation de fait ne crée pas de lien d'alliance. Gloria ne pourra pas prétendre à un crédit-temps sur base d'un lien d'alliance pour sa « belle-maman » gravement malade. Si cette dernière vit avec le couple, elle le pourra car la personne malade est alors membre du ménage.

3.3 Les parents jusqu'au 2ème degré

Le travailleur a droit à un crédit-temps pour assister médicalement ses parents jusqu'au 2ème degré gravement malades.

Qui sont ces parents ? Pour connaître le lien de parenté du travailleur à l'égard de la personne qui nécessite une assistance médicale, il faut toujours remonter à l'ascendant commun.

Tableau des personnes parentes jusqu'au 2ème degré

Parents 1er degré	Parents 2ème degré
<ul style="list-style-type: none">• les parents du travailleur• les enfants du travailleur	<ul style="list-style-type: none">• les grands-parents du travailleur• les petits-enfants du travailleur• les frères et sœurs du travailleur

3.4 Les alliés au 1er degré par mariage ou cohabitation légale

Une travailleuse ou un travailleur peut assister médicalement un allié jusqu'au 1er degré gravement malade.

Le lien d'alliance se créait par le seul mariage entre le travailleur et les parents de son conjoint (beaux-parents) et le travailleur et les enfants de son conjoint.

La cohabitation légale n'était pas assimilée au mariage. Ainsi, deux travailleurs qui cohabitaient légalement depuis des années avec des enfants, qui ont tissé des liens durables avec leur « belle-famille » respective ne pouvaient pas bénéficier d'un congé pour assistance médicale pour accompagner le parent gravement malade du partenaire.

Il a été mis fin à ce que les organisations syndicales considéraient comme une véritable discrimination contraire à la loi anti-discrimination du 10 mai 2007⁴ qui interdit de traiter moins favorablement et sans justification une personne sur base de son état civil (mariage/cohabitation légale).

Il s'agit d'une grande avancée d'un point de vue syndical qui reflète l'évolution des mentalités puisque les couples délaissent de plus en plus le mariage au profit de la cohabitation légale : En 2014, en Belgique, il y avait 78 271 déclarations de cohabitation légale contre 5 144 en 2000. En 2015 dans notre pays, il n'y avait plus que 40 049 mariages (contre 45 123 en 2000).⁵

Rappelons que la cohabitation de fait ne peut en aucun cas bénéficier du même traitement puisque ici aucun lien juridique n'est créé entre les parties.

Pour neutraliser le coût qui résulte de cette assimilation, les alliés au 2ème degré ont été supprimés.

Tableau des alliés qui ouvrent le droit à l'assistance médicale

Alliés 1er degré
les beaux-parents = les parents du conjoint ou du cohabitant légal du travailleur
les beaux-parents en cas de remariage = les nouveaux conjoints des parents du travailleur
les beaux-enfants = les enfants du conjoint du travailleur ou de son cohabitant légal
les conjoints des enfants du travailleur

3.5 Un contrôle plus strict du motif « assistance médicale »

Le motif de l'assistance médicale prend de plus en plus d'ampleur dans les demandes des travailleurs. Sans doute, le vieillissement de la population n'est pas étranger à ce succès. Les partenaires sociaux ont toutefois voulu prévenir les abus éventuels.

Dans ce contexte, il a été décidé de renforcer le contrôle sur ce motif.

Dans le formulaire que doit remplir le travailleur et qui est destiné à l'Onem, deux attestations sont remplies.

D'une part, le travailleur atteste que la personne gravement malade fait partie de son ménage ou de sa famille (parent ou allié).

4 Loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, MB 30.05.2007

5 Source : Direction générale Statistique – Statistics Belgium – Direction thématique Société

D'autre part, le médecin traitant de la personne gravement malade atteste que la personne souffre d'une maladie grave et que le travailleur déclare être disposé à assister ou donner des soins à la personne gravement malade (le nom du patient figure sur l'attestation).

Depuis l'entrée en vigueur des nouvelles règles, le médecin traitant devra, **en outre**, indiquer si, à côté des soins professionnels dont bénéficie éventuellement le malade, celui-ci doit aussi bénéficier effectivement d'une assistance à temps plein, à 4/5 ou à mi-temps.

Ces attestations doivent être fournies à l'employeur au plus tard au moment où la suspension ou la réduction des prestations prend cours. Elles doivent être communiquées à l'Onem au plus tôt un mois avant la date de début de l'assistance médicale et au plus tard le jour de la date de début de ladite assistance.

La notion de maladie grave est restée la même : il s'agit de « chaque maladie grave ou intervention médicale qui est considérée comme telle par le médecin traitant et pour laquelle le médecin est d'avis que toute forme d'assistance sociale, familiale ou mentale est nécessaire pour la convalescence ».

Les mêmes attestations doivent être produites en cas de demande de prolongation du crédit-temps.

Cette forme de crédit-temps peut être prise à concurrence d'une suspension complète, d'une réduction à mi-temps ou d'une réduction à 4/5. La durée de l'interruption ou de la suspension est de minimum 1 mois et de maximum 3 mois, comme pour le congé thématique pour soins à un membre de la famille ou du ménage gravement malade. Après les 3 mois, le travailleur désireux de rester auprès du malade devra introduire une demande de prolongation.

! **Attention :** Cette forme de crédit-temps est cumulable avec le congé thématique pour assistance médicale qui ouvre le droit pour le travailleur de suspendre ou de réduire ses prestations à mi-temps ou à 4/5 pour le même motif. L'interruption complète est de 12 mois maximum à concurrence de périodes d'un mois minimum à trois mois maximum, prises de manière consécutive ou pas. Lorsque le congé est pris pour un enfant mineur hospitalisé souffrant d'une maladie grave, il peut être pris à concurrence d'une semaine prolongeable d'une semaine. La durée totale du congé thématique pour assistance médicale est portée à 24 mois pour le travailleur isolé qui doit assister et soigner un enfant de 16 ans maximum dont il a la charge. Le congé thématique permet aussi au travailleur de réduire ses prestations à mi-temps ou à 4/5 temps par périodes minimales d'un mois et maximales de 3 mois jusqu'à 24 mois maximum pour le même patient (ou 48 mois pour le travailleur isolé qui doit prendre soin d'un enfant de maximum 16 ans dont il a la charge).

! **Attention :** La réforme relative au renforcement du contrôle sur le motif (mention supplémentaire du médecin sur la nécessité effective d'une assistance à temps plein, à 4/5 ou à ½ temps), à la suppression des alliés du second degré et à l'assimilation de la cohabitation légale au mariage s'applique également au congé thématique.

Le même cas de figure peut se présenter que celui qui a été cité en exemple pour les soins palliatifs pour un travailleur qui passe du congé thématique vers le crédit-temps avec toutefois, la différence que le délai d'avertissement à l'employeur n'est ici pas réduit à deux semaines. Mais le travailleur n'est pas comptabilisé dans le seuil lors de sa demande de crédit-temps avec motif après avoir épuisé son congé thématique pour la même personne.

4. Prendre soin de son enfant atteint d'un handicap jusqu'à l'âge de 21 ans

Le travailleur ou la travailleuse peut demander à exercer son crédit-temps soit à temps plein, soit à mi-temps soit à 4/5 temps pour s'occuper de son enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans.

La durée minimale du droit dépend de la formule choisie par le travailleur : elle est de 3 mois pour un crédit-temps suspension complète et mi-temps et de 6 mois pour un crédit-temps 4/5 temps.

Le crédit-temps doit débuter avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de 21 ans soit qu'il s'agisse d'une première demande, soit qu'il s'agisse d'une demande en vue de prolonger une période de crédit-temps existante. Il importe donc peu que l'enfant atteigne l'âge de 21 ans pendant l'exercice du crédit-temps. Par ailleurs, un éventuel report du crédit-temps par l'employeur ne préjudicie pas au travailleur : le travailleur ou la travailleuse pourra exercer son crédit-temps même si entretemps l'enfant a plus de 21 ans.

L'employeur doit être mis en possession de la preuve du motif invoqué par le travailleur. Il s'agira d'une attestation de l'incapacité physique ou mentale d'au moins 66 % ou de l'affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont reconnus dans le pilier I de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales. Cette attestation doit également être jointe au formulaire de l'Onem.

! **Attention :** Ce crédit-temps de 51 mois accordé aux parents d'un enfant handicapé jusqu'à 21 ans est indépendant et donc cumulable avec les congés thématiques et en particulier avec le congé parental. Depuis le 20 mai 2011, la limite d'âge des enfants atteints d'un handicap est passée de 12 ans à 21 ans pour l'exercice du congé parental. Cela vise les enfants soit atteints d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins, soit qui souffrent d'une affection pour laquelle au moins 4 points sont octroyés dans le pilier I de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

5. Assistance ou octroi de soins à un enfant mineur gravement malade

Pour prétendre à ce crédit-temps pendant un maximum de 51 mois, le travailleur doit établir qu'il doit assister ou octroyer des soins à son enfant mineur ou à un enfant mineur gravement malade considéré comme membre du ménage, c'est-à-dire cohabitant avec lui.

La durée des périodes à prendre dans le cadre de ce crédit-temps est de minimum un mois et maximum 3 mois.

Comme pour les autres formes de crédit-temps qui doivent débiter avant un âge maximum imposé, le début de l'exercice du crédit-temps ou le début de la prolongation doit se situer avant la majorité de l'enfant. Un éventuel report du crédit-temps par l'employeur n'y change rien : le travailleur ou la travailleuse pourra exercer son crédit-temps même si entretemps l'enfant est devenu majeur.

L'employeur devra disposer avant le début de l'exercice du droit d'une attestation du médecin traitant de l'enfant malade dont il ressort que le travailleur ou la travailleuse est disposé à assister ou soigner l'enfant gravement malade. Dans cette forme de crédit-temps le médecin traitant ne doit pas attester que le malade a effectivement besoin d'une suspension complète, d'un 4/5 ou d'un 1/2 temps. La réforme n'a en effet pas visé cette situation.

! **Attention :** Ce crédit-temps est indépendant et donc se cumule avec les congés thématiques et en particulier avec le congé pour assistance médicale à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

5.2.4 Conditions d'ancienneté et d'occupation pour le crédit-temps avec motif

1. Condition d'ancienneté

Le travailleur doit justifier d'une ancienneté de 24 mois auprès de son employeur s'il veut bénéficier d'un crédit-temps avec motifs. Aucune condition de carrière professionnelle n'est ici exigée comme c'était le cas pour le crédit-temps sans motif.

Si le travailleur n'a pas 24 mois d'ancienneté mais qu'il a épuisé pour tous ses enfants bénéficiaires son droit au congé parental, il peut bénéficier d'un crédit-temps avec motif si celui-ci suit sans aucune interruption son congé parental.

2. Condition d'occupation

La condition d'occupation correspond au régime de travail du travailleur pendant une période requise pour pouvoir bénéficier d'un crédit-temps :

- Pour le **crédit-temps suspension complète** : le travailleur y a droit peu importe son régime de travail, à temps partiel ou à temps plein.
- Pour le **crédit-temps ½ temps** : il doit être occupé au moins au ¾ d'un temps plein dans les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit contenant la demande du travailleur à son employeur.
- Pour le **crédit-temps 4/5** : le travailleur doit justifier d'un temps plein dans un travail réparti sur 5 jours ou plus dans les 12 mois qui précèdent sa demande à l'employeur.

5.2.5 Périodes minimales et maximales du crédit-temps avec motif

Toutes les formules de crédit-temps avec motifs doivent être exercées pour une certaine durée minimale et/ou maximale. Les périodes qui ont été reprises dans la CCT 103 correspondent à celles en vigueur pour les congés thématiques. Les partenaires sociaux ont ainsi voulu assurer une cohérence et une harmonie entre les divers systèmes de congés existants.

Les périodes minimales et maximales sont les suivantes :

1. Formation : 3 mois minimum si le crédit-temps est à temps plein ou ½ temps ; 6 mois minimum s'il est à 4/5 temps ;
2. Soins enfant jusqu'à 8 ans : 3 mois minimum si le crédit-temps est à temps plein ou ½ temps ; 6 mois minimum s'il est pris à 4/5 temps ;
3. Soins palliatifs : 1 mois minimum, renouvelable d'un mois pour le même patient ;
4. Assistance et soins : de minimum 1 mois à maximum 3 mois, renouvelable ;
5. Enfant handicapé de 21 ans au plus : 3 mois minimum si le crédit-temps est à temps plein ou ½ temps ; 6 mois minimum s'il est à 4/5 temps ;
6. Enfant mineur gravement malade : de minimum 1 mois à maximum 3 mois, renouvelable.

Les partenaires sociaux n'ont pas souhaité que les travailleurs perdent une partie de leur droit au crédit-temps en raison de ces périodes. Si le travailleur a un solde de crédit-temps à exercer qui est inférieur à la période minimale requise, il pourra épuiser ce solde restant même s'il couvre une période plus courte.

5.2.6 Maximum absolu de 36/51 mois et règles d'imputation

Le crédit-temps avec motif pourrait se décliner en 2 ensembles :

- le premier constitué du motif « formation » à concurrence d'un maximum de 36 mois ;
- le second constitué de tous les autres motifs pour soins à concurrence de 51 mois.

Sur l'ensemble de sa carrière, le travailleur n'a pas droit au cumul de ces deux périodes (87 mois) mais bien à maximum de 51 mois.

EXEMPLE

Un travailleur prend un crédit-temps avec motif « enfant jusqu'à 8 ans » pendant 24 mois. Il veut, ensuite quelques années plus tard suivre une formation. Il lui reste un solde de crédit-temps de 12 mois. Par contre, si le travailleur souhaite prendre du crédit-temps pour motif « soins », il lui restera 27 mois.

Des règles spécifiques d'imputation s'appliquent lorsque le travailleur introduit auprès de son employeur et de l'Onem une demande de crédit-temps. Ces règles d'imputation permettent de répondre à la question suivante :

- Vis-à-vis de l'employeur : le travailleur a-t-il encore droit à du crédit-temps avec motif ou a-t-il épuisé son crédit de 36 ou 51 mois ?
- Vis-à-vis de l'Onem : le travailleur a-t-il encore droit à des allocations de crédit-temps ou a-t-il épuisé tous ses droits de 36 ou 51 mois ?

Avant la réforme, l'employeur et l'Onem étaient soumis à des règles d'imputation différentes. Les règles d'imputation que l'Onem appliquait depuis le 1^{er} janvier 2015 étaient très défavorables au travailleur car toutes les périodes de crédit-temps y compris sans motif que le travailleur avaient prises dans le passé étaient déduites de son crédit-temps avec motif⁶ qui était de 36 ou 48 mois selon les motifs.

La coexistence de règles d'imputation différentes et particulièrement complexes était un vrai casse-tête sur le terrain.

Aussi, une règle uniforme est désormais d'application pour les demandes de crédit-temps avec motif à partir du 1^{er} juin 2017 : la durée totale du crédit-temps avec motif de 36/51 mois, doit, lors d'une nouvelle demande être réduite de toutes les périodes de suspension et de réduction de prestations dont a bénéficié le travailleur dans le passé, dans un ordre chronologique. Mais, dans ce nouveau calcul d'imputation, les organisations syndicales ont obtenu que les 12 mois de crédit-temps sans motif ne soient pas comptabilisés.

Cela signifie que tous les travailleurs qui n'ont pas épuisé 12 mois en équivalent temps plein de crédit-temps sans motif (soit 24 mois en mi-temps, 60 mois en 4/5 temps) maintiennent l'intégralité de leur « pot » crédit-temps avec motif de 51 mois.

⁶ Ce qui répond à une logique puisque le « pot » crédit-temps sans motif a totalement disparu de l'AR allocations depuis le 1^{er} janvier 2015 dans la mesure où plus aucune allocation n'est payée. L'Onem ne peut donc imputer que sur le seul « pot » crédit-temps avec motif.

! **Attention :** ne sont jamais imputées lors d'une nouvelle demande, les périodes de congés thématiques prises dans le passé à savoir :

- le congé parental
- le congé pour assistance médicale
- le congé pour soins palliatifs

Par ailleurs, d'une demande de crédit-temps de fin de carrière ne sont jamais déduites les périodes de crédit-temps prises dans le passé (ni les congés thématiques).

Si ces règles d'imputation ne sont pas à proprement parler une condition à l'obtention d'un crédit-temps, il faut tout de même vérifier avant de faire droit à une nouvelle demande de crédit-temps du travailleur si celui-ci n'a pas épuisé tout son capital de crédit-temps.

Prenons quelques exemples pour illustrer ce mécanisme complexe.

! **Attention :** les périodes de crédit-temps sans motif sont imputées en équivalent temps plein (ETP) ; les périodes de crédit-temps avec motif sont imputées en mois calendriers.

EXEMPLE 1 : UN TRAVAILLEUR A DÉJÀ PRIS :

- 15 mois à 4/5 CT CCT 77bis = 3 ETP (équivalent temps plein)
- 12 mois à 1/2 temps CCT 77bis = 6 ETP
- 10 mois à 4/5 temps avec motif CCT 103

Le travailleur introduit une nouvelle demande de crédit-temps. Son solde est calculé sur le crédit-temps avec motif de 51 mois. Mais il est possible de ne pas comptabiliser les périodes de crédit-temps sans motif (3 ETP + 6 ETP = 9 ETP). Il reste à imputer 10 mois de crédit-temps avec motif, ce qui pour le crédit-temps avec motif se fait en mois calendriers (=10 mois).

Ce qui donne dans le nouveau calcul plus avantageux pour le travailleur :

$$51 - 10 = 41 \text{ mois}$$

Il reste au travailleur 41 mois de crédit-temps avec motif.

EXEMPLE 2 : UN TRAVAILLEUR A DÉJÀ PRIS :

- 15 mois en 4/5 CCT 77bis = 3 ETP
- 12 mois à ½ temps CCT 77bis = 6 ETP
- 45 mois 4/5 CCT 77bis = 9 ETP

Le travailleur introduit une nouvelle demande de crédit-temps. Pour savoir s'il a épuisé ses droits ou non, il faut appliquer les règles d'imputation en tenant compte de la « neutralisation ». Celle-ci porte sur maximum 12 mois en ETP. Le travailleur ayant déjà bénéficié de 18 mois en ETP de crédit-temps sans motif, il faut imputer le solde ($18 - 12 = 6$ mois) sur le crédit-temps avec motif et ce en mois calendriers. Il lui reste donc un solde de crédit-temps avec motif de **21 mois** ($51 - 30$). Le chiffre de 30 est obtenu en multipliant le solde de 6 mois par 5 vu que le travailleur était en 4/5.

EXEMPLE 3 : UN TRAVAILLEUR A DÉJÀ PRIS :

- 30 mois à 4/5 sans motif CCT 103 = 6 ETP
- 12 mois ½ temps avec motif CCT 103

Les 6 mois ne sont pas comptabilisés. Il faut imputer sur le crédit-temps de 51 mois les 12 mois, ce qui signifie que le travailleur peut encore bénéficier de 39 mois de crédit-temps avec motif.

Il convient de préciser que cette nouvelle règle uniforme d'application s'applique pour toute demande de crédit-temps à partir du 1er juin 2017, qu'il s'agisse d'une nouvelle demande ou d'une demande de prolongation.

5.2.7 Crédit-temps à 4/5 : modalités d'exercice : principe et exceptions

a. 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. Le travailleur doit être occupé à temps plein pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement transmis à l'employeur et habituellement sur un régime de travail hebdomadaire réparti sur 5 jours ou plus. Notons que les travailleurs qui prestent à temps plein sur 4 jours sont exclus du bénéfice du crédit-temps à 4/5 temps. Il est possible par ailleurs, de passer d'une forme de crédit-temps à un autre ou d'un congé thématique vers un crédit-temps grâce au mécanisme de neutralisation (voir chapitre 6 et 10).

b. Exceptions

- Pour les travailleurs occupés en équipes ou par cycles, la (sous-)commission paritaire ou l'entreprise détermine par convention collective les modalités d'organisation du droit au crédit-temps à 4/5 temps à concurrence d'un jour par semaine ou deux demi-jours par semaine.

Ainsi le secteur pourrait-il décider que la suspension ne puisse se faire que par journée entière ou renvoyer aux entreprises pour fixer concrètement les modalités pratiques.

- Pour ces mêmes travailleurs en équipes ou en cycles ainsi que pour tous les autres travailleurs qui répondent aux conditions pour exercer un crédit-temps à 4/5 temps, il est possible de déterminer, pour l'organisation du droit au crédit-temps à 4/5, d'autres modalités d'exercice et ce, pour une période maximale de 12 mois :
 - 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 conciliation travail et famille, ce qui ne l'oublions pas est et reste l'objectif premier du crédit-temps.

- **Et enfin une nouveauté :** La possibilité de réduire ses prestations à 4/5 temps est réservée aux travailleurs et travailleuses qui sont à temps plein. Dans la majorité des cas, le travailleur ou la travailleuse exerce à temps plein auprès d'un seul employeur (en tant qu'entité juridique). Il peut arriver, toutefois, que le régime à temps plein résulte de 2 temps partiels auprès de 2 employeurs différents.

Avant la réforme, les textes ne permettaient pas de bénéficier d'un crédit-temps 4/5. En effet, alors que la condition d'occupation était remplie (le temps plein), la rédaction des textes limitait le 4/5 aux travailleurs qui exerçaient leur temps plein (1 temps plein ou 2 mi-temps) auprès d'un seul employeur (en tant qu'entité juridique).

Cette situation était totalement discriminatoire. Rappelons, en effet que la finalité du crédit-temps est de pouvoir concilier la vie privée et professionnelle et que ce besoin est le même du point de vue du travailleur qui preste dans un régime à temps plein.

Les textes ont été modifiés et depuis leur entrée en vigueur, tout travailleur à temps plein pourra réduire ses prestations à 4/5.

Cette possibilité est ouverte pour le 4/5 dans le cadre d'un crédit-temps avec motif mais aussi pour le 4/5 dans le cadre d'un crédit-temps de fin de carrière.

Pour pouvoir bénéficier de cette possibilité, le travailleur doit répondre de manière cumulative aux conditions suivantes :

- Il exerce simultanément deux occupations à temps partiel auprès de deux employeurs différents (en tant qu'entité juridique).
- La somme des fractions des occupations à temps partiel est au total au moins équivalente à une occupation à temps plein.
- L'employeur (ou les employeurs) à qui a été notifié l'avertissement écrit a marqué son accord.
- La réduction des prestations à concurrence d'un jour ou de 2 demis-jours par semaine correspond à une diminution de la durée du travail d'1/5 par rapport à la durée du travail à temps plein chez l'employeur auprès de qui la réduction est prise ou si la diminution est prise sous la forme d'un demi-jour auprès des 2 employeurs, cette réduction correspond à une diminution d'1/10 par rapport au temps plein chez chaque employeur. Dans ce cas les dates de début et de fin de la réduction des prestations doivent être identiques auprès des deux employeurs.

La réduction peut donc être demandée **chez un employeur ou les deux depuis le 1er juin 2017**.

EXEMPLE

Une travailleuse preste 50/50 chez A et B, 2 entités juridiques différentes. Elle veut réduire chez B et prester à 30%. Elle doit obtenir l'accord de B. Ce sont les règles d'application chez B qui devront être respectées (fonctions exclues, seuil, mécanisme de préférence...).

EXEMPLE

Un travailleur preste 50/50 chez A et B, 2 entités juridiques différentes. Elle veut réduire chez A et B et prester 40/40 par deux réductions d'1/10. Elle doit obtenir l'accord de A et B et les règles propres à chaque entité devront être respectées (fonctions exclues, seuil, mécanisme de préférence...). Si A reporte le début de la réduction des prestations de 6 mois, aucune allocation de l'Onem ne sera payée tant que le 4/5 n'est pas atteint par l'exercice simultané des deux dixièmes.

AUTRES EXEMPLES

Une travailleuse preste 19 heures chez A (mi-temps d'un « 38 heures ») + 18,5 heures chez B (mi-temps d'un 37 heures). Elle travaille une moyenne de 37,5 heures. Elle pourra demander un 4/5 chez A alors qu'elle n'est pas à temps plein au regard de l'employeur A mais il faut se référer à la somme des fractions d'occupation ($2 \times \frac{1}{2} =$ temps plein).

Une travailleuse preste 18 heures chez l'employeur A (mi-temps d'un régime de travail à temps plein de 36 heures).

Chez B, cette même travailleuse preste 19 heures (mi-temps d'un régime de travail à temps plein de 38 heures).

Le total des fractions d'occupation équivaut à un temps plein. La travailleuse pourra dès lors réduire ses prestations à 4/5 temps soit uniquement chez A soit uniquement chez B soit chez les deux.

Un temps plein peut également, dans certains secteurs, se concevoir sur 35 heures, soit une prestation de 17,5 heures pour un mi-temps. Le même raisonnement s'applique ici. Si le travailleur preste un autre mi-temps dans un régime par exemple à 38 heures (à concurrence alors de 19 heures), il pourra bénéficier d'un 4/5 car le total de ses fractions d'occupation est équivalent à une occupation à temps plein. Le 4/5 pourra être demandé chez l'un ou l'autre employeur ou les deux.

Rappelons que les autres formes de crédit-temps restent possibles et qu'ici rien n'a changé :

EXEMPLE

Une travailleuse preste 50/50 chez A et B, 2 entités juridiques différentes. Elle peut suspendre totalement ses prestations chez A pour un mi-temps. Elle peut suspendre totalement ses prestations chez A + B pour une suspension complète.

5.2.8 Le droit aux allocations de crédit-temps avec motifs

Les montants repris ci-dessous sont applicables depuis le 1^{er} septembre 2018 (indexation).

a. 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. Ci-dessous sont repris les montants bruts et les montants nets après retenue du précompte professionnel (en gras).

Pour les travailleurs à temps plein

Précompte professionnel :

- 30% pour les travailleurs ≤ 50 ans, sauf isolé (17,15%)
- 35% pour les travailleurs > 50 ans sauf isolé (17,15%)

Crédit-temps avec motif : Passage à mi temps			
Allocation versée si 2 années d'ancienneté sauf si exercice du crédit-temps suit immédiatement épuisement du congé parental			
moins de 5 ans d'ancienneté chez l'employeur		5 ans et plus d'ancienneté chez l'employeur	
≤ 50 ans	> 50 ans	≤ 50 ans	> 50 ans
260,32 €	260,32 €	303,71 €	303,71 €
180,23 €	169,21 €	212,60 €	197,42 €
215,68 €*	215,68 €*	251,63 €*	251,63 €*

* Si le travailleur est isolé c'est-à-dire 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. L'allocation sera proportionnelle au régime de travail du travailleur avant le passage à mi-temps.

Allocation « mi-temps » X	Régime de travail à temps partiel du travailleur
	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 (sur un brut de 260,32 €) par semaine, passe en crédit-temps à mi-temps. Il touchera donc un montant brut de 195,24 € ou 227,78 € (sur un brut de 303,71 €).

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

b. En cas de suspension complète des prestations

Pour les travailleurs à temps plein

Précompte professionnel: 10,13 %

Crédit-temps avec motif : Suspension complète	
Allocation versée si 2 années d'ancienneté sauf si crédit-temps suit sans interruption l'épuisement de tous les droits au congé parental	
moins de 5 ans d'ancienneté chez l'employeur	5 ans et plus d'ancienneté chez l'employeur
brut 520,65 €	brut 607,34 €
net 467,91 €	net 545,90 €

Pour les travailleurs à temps partiel

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

Allocation « temps plein » X	Régime de travail à temps partiel du travailleur
	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 en brut 274,03 € (moins de 5 ans d'ancienneté) et 319,70 € (5 ans et plus d'ancienneté).

! **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.

c. En cas de réduction à 4/5

Pour rappel seuls les travailleurs à temps plein ont accès à cette forme de crédit-temps. Il n'y a donc dans cette situation aucun calcul proportionnel à effectuer.

Une allocation mensuelle brute de 171,41 € est octroyée à celui ou celle qui exerce son droit au 4/5 temps.

Le travailleur ou la travailleuse isolé(e) bénéficiera d'une allocation plus élevée, égale à 221,23 € bruts. On entend par travailleur ou travailleuse isolé(e) :

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

La réglementation prévoit donc un montant brut plus important pour le travailleur isolé. Un précompte professionnel vient toutefois diminuer ces montants bruts. 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.

Cela donne donc comme montants mensuels bruts et nets :

Crédit-temps avec motif	171,41 €
Diminution des prestations à 4/5 temps	221,23 € ¹
Allocation versée si 2 années d'ancienneté sauf si crédit-temps suit sans interruption l'épuisement de tous les droits au congé parental	111,43 €
	143,80 €²
	183,29 €³

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.

5.3 Droit des travailleurs aux emplois de fin de carrière

Les grands changements qui ont affecté cette forme de crédit-temps datent de janvier 2015 lorsque le gouvernement a relevé l'âge d'accès aux allocations de crédit-temps à 60 ans. Certaines exceptions ont été prévues à l'âge de 55 ans pour certains travailleurs. Le gouvernement a, toutefois, voulu relever progressivement cet âge en vue d'atteindre 60 ans en 2019 (en passant par 56 ans en 2016, 57 ans en 2017, 58 ans en 2018), le but étant de faire disparaître progressivement les régimes d'exception. Un mécanisme de blocage de ce relèvement de l'âge a, toutefois, été prévu par le biais de la concertation sociale entre partenaires sociaux au sein du Conseil national du travail d'une part et au sein du secteur ou de l'entreprise d'autre part. Pour les années 2017 et 2018, les partenaires sociaux au sein du Conseil national du travail sont parvenus à un accord en maintenant l'âge à 55 ans pour les régimes d'exception.

La CCT 103 quant à elle, est restée inchangée sur le plan des fins de carrière. Elle prévoit toujours la possibilité de « lever le pied » à partir de 55 ans, voire même à 50 ans dans certaines situations.

Toutes ces règles sont développées ci-dessous. Mais avant, un tableau permettra de mieux visualiser les fins de carrière sous l'angle de la relation à l'employeur et sous l'angle de la relation avec l'Onem.

	Auprès de l'employeur	A l'égard de l'Onem
Fin de carrière : régime général	• 55 ans	• 60 ans
Fin de carrière : régimes dérogatoires	<ul style="list-style-type: none"> • 50 ans 4/5 : <ul style="list-style-type: none"> • Métier lourd (pendant 5/7 ans dans les 10/15 ans qui précèdent) • Longue carrière de 28 ans • 50 ans à ½ temps : <ul style="list-style-type: none"> • Métier lourd (pendant 5/7 ans dans les 10/15 ans qui précèdent) et en pénurie • 50 ans 4/5 ou ½ temps : <ul style="list-style-type: none"> • Entreprise en difficulté ou en restructuration 	<ul style="list-style-type: none"> • 55 ans 4/5 ou ½ temps : <ul style="list-style-type: none"> • Entreprise en difficulté ou restructuration • Longue carrière de 35 ans • Métier lourd (5/7 ans dans les 10/15 ans qui précèdent) • 20 ans de nuit • Incapacité dans la construction • Relèvement progressif de l'âge : 56 ans en 2016, 57 ans en 2017, 58 ans en 2018, 60 ans en 2019 sauf CCT CNT et CCT d'adhésion • 2017 – 2018: CCT – cadre 127 du CNT : maintien à 55 ans si CCT « d'adhésion » de l'entreprise reconnue en difficulté ou en restructuration ou du secteur

5.3.1 Le crédit-temps de fin de carrière auprès de l'employeur

a. Déclinaison du droit

Les travailleurs âgés de 55 ans et plus ont droit, sans limitation de durée, et à condition d'avoir 25 années de carrière à :

- soit une diminution de carrière sous la forme d'un passage à 1/2 temps ;
- soit une diminution de carrière sous la forme d'un passage à 4/5 temps, à concurrence d'un jour ou de deux demi-jours par semaine.

L'âge pour avoir accès au crédit-temps de fin de carrière auprès de son employeur est de 55 ans.

b. 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.

c. Régimes dérogatoires quant à l'âge : crédit-temps de fin de carrière à partir de 50 ans

L'accès au crédit-temps de fin de carrière reste possible à partir de 50 ans auprès de son employeur dans les situations suivantes et selon les modalités suivantes :

- Crédit-temps ½ temps : Métier lourd et en pénurie ;
- Crédit-temps 4/5 : Métier lourd ou longue carrière de 28 ans ;
- Crédit-temps 4/5 et ½ temps : Entreprises en difficulté et en restructuration.

1. Le crédit-temps mi-temps métier lourd et en pénurie

Dès son 50ème anniversaire, le travailleur pourra exercer un crédit-temps mi-temps si, au moment de l'avertissement notifié à son employeur, il remplit simultanément les conditions suivantes :

- antérieurement, il a exercé un métier lourd pendant au moins cinq années dans les 10 années qui précèdent sa demande ou pendant au moins sept années dans les 15 années qui précèdent sa demande ;

et

- ce métier lourd figure sur la liste des métiers pour lesquels il existe une pénurie significative de main-d'œuvre.

Le travailleur doit par ailleurs prouver 25 années de passé professionnel comme salarié.

Le métier lourd se définit comme suit :

- **Le travail en équipes successives**, plus précisément le travail en 2 équipes au moins comprenant au moins 2 travailleurs, lesquelles équipes effectuent le même travail tant en ce qui concerne l'objet que l'ampleur, et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement n'excède ¼ de leur tâche journalière, à condition que le travailleur change alternativement d'équipe ;

Exemples d'occupation qui ne sont pas du travail en équipes successives :

- une équipe de 5 travailleurs travaille de 5 h à 8 h pour préparer les lieux de travail pour une équipe de production qui travaille de 8 h à 16 h. Il ne s'agit donc pas d'équipes successives car elles ne font pas le même travail ;
- une première équipe de 8 travailleurs travaille de 10 à 18 h, une seconde équipe de 14 à 22 h. Elles effectuent le même travail. Il ne s'agit toutefois pas d'équipes successives car il y a un chevauchement de 4 h (de 14 h à 18 h), ce qui représente la moitié, donc plus d'un quart ;

- un travailleur fait le même travail que son collègue. L'un travaille de 6 h à 13 h 30 et l'autre de 13 h à 18 h 30. Chaque jour, ils alternent. Il n'y a pas d'autres collègues qui font le même travail. Il ne s'agit pas d'équipes successives car chaque « équipe » ne comporte qu'un travailleur ;
 - il y a 2 équipes de chacune 10 personnes. L'une travaille de 6 h à 14 h ; la seconde de 14 à 22 h. Le travailleur concerné est occupé dans l'équipe de 6 h à 14 h. Il ne s'agit pas de travail en équipe car le travailleur n'alterne pas vu qu'il est toujours dans la même équipe.
- **Le travail en services interrompus** dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures. Il doit s'agir du régime habituel du travailleur et non d'un régime occasionnel. C'est en ce sens qu'il faut comprendre le terme « en permanence » ;

EXEMPLE

Une travailleuse est occupée en permanence comme ouvrière d'entretien avant et après les heures normales de travail de ses collègues. Ses prestations sont exercées de 6 h 30 à 9 h 00 et de 16 h 00 à 20 h 30.

Il s'agit donc bien d'un travail en services interrompus car :

- il s'agit de prestations de jour (entre 6 heures du matin et minuit) ;
- il y a un écart entre le début et la fin de 14 heures
(de 6 h 30 à 20 h 30 = au moins 11 heures) ;
- il y a une interruption de 9 h 00 à 16 h 00 = 7 heures = au moins 3 heures ;
- les prestations totales sont égales à 7 heures
(de 6 h 30 à 9 h 00 = 2 h 30 et de 16 h 00 à 20 h 30 = 4 h 30).

- **Le travail de nuit visé dans la CCT 46** : il s'agit du travail dans un régime de travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit.
- Concrètement, il s'agit de prestations habituellement effectuées dans des régimes de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures du matin, à l'exception :
- des personnes occupées dans une entreprise familiale où ne travaillent habituellement que des parents, des alliés ou des pupilles, sous l'autorité exclusive du père, de la mère ou du tuteur ;
 - du personnel navigant des entreprises de pêche et de la marine marchande ainsi que le personnel navigant à des travaux de transport par air.

Les métiers en pénurie sont les suivants :

- Les infirmiers et infirmières et le personnel soignant dans les hôpitaux ;
- Les infirmiers et infirmières et le personnel soignant dans les maisons de repos et de soins infirmiers ;
- Les métiers repris dans la liste des métiers en pénurie établie annuellement par arrêté et approuvée par les commissions paritaires et le comité de gestion de l'Onem.

Trois professions sont considérées comme personnel soignant : les aides-soignants, les kinésithérapeutes, les ergothérapeutes.

La liste des métiers en pénurie dont question ci-dessus n'existe pas à ce jour.

La durée minimale d'exercice du droit du travailleur sera de 3 mois dans la mesure où le crédit-temps s'exerce à concurrence d'un mi-temps.

2. Le crédit-temps 4/5 métier lourd ou carrière de 28 années

A partir de 50 ans, un travailleur ou une travailleuse pourra bénéficier d'un crédit-temps de fin de carrière à 4/5 temps s'il satisfait à l'une des conditions suivantes :

- soit il a exercé un métier lourd pendant au moins cinq années dans les 10 années qui précèdent sa demande ou pendant au moins sept années dans les 15 années qui précèdent sa demande ;
- soit il peut justifier d'une carrière de 28 années et pour autant qu'une CCT de secteur le prévoit.

Le métier lourd se définit de la même manière que ce qui a été énoncé ci-dessus. Le métier lourd ne doit plus figurer, dans ce cas, sur la liste des métiers en pénurie. Le travailleur devra justifier de 25 années de carrière.

En ce qui concerne le crédit-temps 4/5 pour longue carrière, le travailleur devra justifier de 28 années de carrière et une CCT de secteur devra prévoir cette forme de crédit-temps. Il n'est donc pas possible de bénéficier de ce régime sur base d'une CCT d'entreprise.

Pour le calcul des 28 années de carrière, il est renvoyé au point d. ci-dessous.

3. Le crédit-temps 4/5 ou ½ temps dans le cadre d'une entreprise en difficulté ou en restructuration

L'âge de 55 ans est abaissé à 50 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations à mi-temps ou à 4/5 temps si la date de prise de cours de leur crédit-temps se situe pendant une période de reconnaissance de l'entreprise comme entreprise en difficulté ou en restructuration.

Plusieurs conditions cumulatives doivent être remplies :

- L'entreprise démontre que sa demande de reconnaissance auprès du Ministre de l'Emploi se situe dans le cadre d'un plan de restructuration et permet d'éviter des licenciements ;
- L'entreprise démontre que cette même demande de reconnaissance permet de réduire le nombre de travailleurs qui passent sous le régime du chômage avec complément d'entreprise (prépension) ;
- Le ou la ministre a explicitement précisé, dans sa décision de reconnaissance que ces conditions sont remplies.

La durée minimale des périodes de crédit-temps dépend de la formule choisie : 3 mois minimum en cas de prise de crédit-temps à mi-temps et 6 mois minimum en cas de prise de crédit-temps à 4/5.

d. Conditions dans le chef du travailleur : âge, ancienneté, passé professionnel et occupation

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

- **L'âge** : il faut avoir atteint 55 ans ou 50 ans au moment de la prise de cours souhaitée de la réduction des prestations.
- **L'ancienneté** : le travailleur doit avoir été au service de l'employeur auprès de qui il demande un crédit-temps pendant 24 mois au moment de l'avertissement écrit. Ce délai peut être réduit de commun accord entre le travailleur et l'employeur et ce afin de favoriser la mobilité des travailleurs âgés. Cet accord entre parties pourrait déboucher sur un crédit-temps dès l'engagement du travailleur. La condition d'occupation doit alors être vérifiée auprès de l'employeur précédent. Les journées couvertes par une indemnité de rupture et une indemnité en compensation du licenciement sont assimilées à une occupation.
- **Le passé professionnel** : il faut pouvoir justifier de 25 années de travail salarié pour toutes les formes de crédit-temps fin de carrière à l'exception des 28 années dans le régime dérogatoire susvisé. Le calcul des 25 années étant similaire dans la CCT crédit-temps et l'AR allocations, ces règles sont détaillées dans le chapitre 5.3.3 Relatif aux conditions communes. Pour le calcul des 28 années de carrière, entre en ligne de compte chaque année comptant 285 journées pour lesquelles une rémunération a été payée ou pendant lesquelles le travailleur ou la travailleuse a été en congé de maternité, a été écarté dans le cadre d'un congé prophylactique (protection de la maternité et écartement préventif des femmes enceintes), a bénéficié d'un congé de naissance, d'un congé d'adoption et/ou d'un congé parental. Le nombre de journées qui dépasse 285 n'est pas pris en compte.

Pour les années comptant moins de 285 jours qui ont donné lieu au paiement d'une rémunération ou au cours desquelles le travailleur ou la travailleuse a bénéficié de l'un des congés mentionnés ci-dessus, ces journées sont additionnées pour l'ensemble de ces années civiles et divisées par 285. Le résultat de cette opération, arrondi à l'unité inférieure, donne le nombre d'années supplémentaires à prendre en considération.

- **La condition d'occupation :** Des conditions spécifiques d'occupation doivent en plus être réunies en fonction du régime de réduction des prestations choisi :
 - pour le régime 4/5 temps : il faut être occupé soit à temps plein soit à 4/5 temps dans le cadre d'un crédit-temps pendant les 24 mois qui précèdent l'avertissement écrit ; il faut aussi être occupé dans un régime de travail hebdomadaire réparti sur 5 jours ou plus.

! **Attention :** Il existe une passerelle pour passer d'un crédit-temps 4/5 temps vers cette réduction des prestations à 4/5 temps pour travailleurs âgés. Le travailleur peut être en crédit-temps 4/5 de la CCT 103 dans le cadre d'un crédit-temps sans ou avec motif. Dans ce cas, la période de 4/5 temps compte pour la condition d'occupation à temps plein.

- dans le régime 1/2 temps : il faut être occupé au moins à 3/4 temps pendant les 24 mois qui précèdent l'avertissement écrit.

! **Attention :** Il n'existe ici pas de passerelle similaire à celle existant pour le 4/5 temps. Il est toutefois également possible de passer directement d'un crédit-temps mi-temps de la CCT 103 à un système à mi-temps pour travailleurs âgés par le mécanisme de la neutralisation du crédit-temps 1/2 temps (c'est la période de travail qui précède le crédit-temps 1/2 temps qui est prise en compte pour remplir la condition d'occupation)

5.3.2 Le droit aux allocations majorées de crédit-temps de fin de carrière

Comme il a été précisé plus haut, c'est dans ce cadre que les restrictions voulues par le gouvernement Michel ont été les plus importantes puisque depuis le 1er janvier 2015, les allocations de crédit-temps de fin de carrière ne peuvent être versées à la travailleuse ou au travailleur qu'à partir de l'âge de 60 ans (au lieu de 55 ans auparavant).

A côté de cette règle générale, il existe toutefois des exceptions qui vont ouvrir un droit aux allocations à partir de 55 ans. Ces exceptions sont toutefois destinées à disparaître selon la volonté du gouvernement puisqu'il a été prévu dans la réglementation un relèvement progressif jusqu'à 60 ans en 2019 à moins que les partenaires sociaux ne bloquent ce relèvement.

Pour la période 2017–2018, l'âge a été maintenu à 55 ans : les travailleuses et les travailleurs peuvent encore bénéficier d'un crédit-temps avec allocations à partir de 55 ans en tout cas jusqu'au 31 décembre 2018 (il est impossible de prévoir l'âge après cette période) s'ils répondent aux conditions énoncées ci-dessous.

Le droit à l'allocation majorée à partir de 60 ans

Pour pouvoir prétendre aux allocations de fin de carrière, le travailleur doit désormais avoir 60 ans à la date de prise de cours du crédit-temps.

Rappelons que la CCT crédit-temps n'a pas été modifiée sur ce point et maintient un « droit à l'absence » à partir de 55 ans (voire 50 ans). Le travailleur qui débute sa réduction de prestations avant l'âge de 60 ans n'aura pas droit à des allocations de fin de carrière avant l'âge de 60 ans. Sauf s'il appartient à l'une des catégories de travailleurs qui peut prétendre à des allocations de crédit-temps de fin de carrière à partir de 55 ans.

A la date de l'avertissement écrit à l'employeur, le travailleur doit prouver au moins 25 ans de passé professionnel salarié (sauf régime dérogatoire longue carrière de 35 ans).

Le droit à l'allocation majorée à partir de 55 ans

Il est possible de faire valoir un droit à des allocations de fin de carrière à partir de 55 ans dans certains cas :

1. si l'entreprise dans laquelle le travailleur est occupé est reconnue en difficulté ou en restructuration ;
2. si la travailleuse ou le travailleur peut justifier d'une longue carrière de 35 années ;
3. s'il ou elle a exercé un métier lourd pendant 5 années ou 7 années dans les 10/15 années qui précèdent la demande de crédit-temps ;
4. si elle ou il a exercé un travail de nuit pendant 20 années ;
5. en cas d'incapacité à poursuivre ses activités professionnelles dans le secteur de la construction.

La réglementation prévoit un relèvement de l'âge de 55 ans comme suit :

- 56 ans à partir du 01.01.2016
- 57 ans à partir du 01.01.2017
- 58 ans à partir du 01.01.2018
- 60 ans à partir du 01.01.2019

Mais, la réglementation a également prévu – sous la pression des organisations syndicales – une porte de sortie. Les partenaires sociaux au sein du Conseil national du travail, peuvent, toutes les deux années et en tout cas en 2015–2016 conclure une CCT – cadre en vue de bloquer le relèvement de l'âge.

En 2015 – 2016 l'âge a été bloqué à 55 ans.

Pour 2017 – 2018 l'âge de 55 ans a également été maintenu.

Mais attention, il faut que le travailleur puisse faire valoir une CCT d'adhésion à la CCT-cadre du CNT, soit par son secteur pour les dérogations 2, 3, 4 et 5 soit par son entreprise pour la dérogation 1. A défaut, le travailleur « retombe » sur les âges prévus dans la réglementation à savoir 57 ans en 2017 et 58 ans en 2018 pour bénéficier d'allocations de fin de carrière dans les régimes dérogatoires.

Voyons dans le détail les divers régimes dérogatoires

1. L'occupation dans une entreprise en restructuration ou en difficulté

Si, à la date de prise de cours du crédit-temps fin de carrière, l'entreprise dans laquelle le travailleur est occupé est reconnue en restructuration ou en difficulté, il peut bénéficier d'allocations de crédit-temps de fin de carrière à partir de 55 ans.

Pour être reconnue en restructuration ou en difficulté, il faut obligatoirement que :

- l'entreprise démontre que sa demande de reconnaissance se situe dans le cadre d'un plan de restructuration et permet d'éviter des licenciements ;
- l'entreprise démontre que sa demande de reconnaissance permet de réduire le nombre de travailleurs qui passent sous le régime de chômage avec complément d'entreprise ;
- le Ministre de l'Emploi ait explicitement précisé dans sa décision de reconnaissance que ces conditions sont remplies.

2. Une longue carrière de 35 années comme salarié

Si le travailleur peut prouver 35 ans de passé professionnel comme salarié, à la date de l'avertissement écrit transmis à l'employeur, il pourra prétendre à des allocations de crédit-temps de fin de carrière, dès 55 ans.

Le calcul des 35 années doit se faire conformément à la réglementation sur le chômage avec complément d'entreprise (plus précisément l'article 3 § 3 de l'AR du 3 mai 2007 (RCC 58/35 métiers lourds).

Voici un aperçu schématique des jours qui entrent ou non en ligne de compte pour le passé professionnel.

Situation ?	Combien ?
1. Occupation	
jours de travail art. 37 AR Chômage (temps plein / temps partiel)	illimité
occupation statutaire service public ou enseignement (moyennant conditions)	
jours assimilés art. 38 AR Chômage, sauf CCI (voir point 2)	non
activité indépendante	
2. Chômage complet indemnisé (à temps plein ou à temps partiel)	
jours CCI à la suite de formation professionnelle, chômeur mis au travail ou atelier protégé	illimité
jours CCI sauf à la suite de formation professionnelle, chômeur mis au travail ou atelier protégé	3 ans + 936 jours
périodes comme travailleur à temps partiel : temps partiel avec maintien des droits avec allocation de garantie de revenu	
périodes comme travailleur à temps partiel : travailleur à temps partiel involontaire avec allocations	
prépension à mi-temps (> 55 ans)	936 jours
périodes comme travailleur à temps partiel < 1985 : travailleur à temps partiel involontaire avec allocations	
3. Occupation à temps partiel : heures non prestées	
périodes comme travailleur à temps partiel : temps partiel avec maintien des droits sans allocation de garantie de revenu	3 ans + 936 jours
périodes comme travailleur à temps partiel : travailleur à temps partiel involontaire sans allocations	
périodes comme travailleur à temps partiel : travailleur à temps partiel volontaire – pas d’allocations d’interruption	936 jours
périodes comme travailleur à temps partiel < 1985 : travailleur à temps partiel involontaire sans allocations	
périodes comme travailleur à temps partiel < 1985 : travailleur à temps partiel volontaire	

Source : Onem

Le travailleur ou la travailleuse a la possibilité de s’adresser à sa zone en vue de savoir si cette condition de carrière est remplie.

3. L'exercice d'un métier lourd

Si le travailleur a, au moment de l'avertissement écrit transmis à l'employeur, exercé un métier lourd soit pendant au moins 5 ans durant les 10 ans qui précèdent sa demande, soit pendant au moins 7 ans durant les 15 ans qui précèdent sa demande, alors il pourra prétendre à des allocations de fin de carrière à partir de 55 ans.

Le métier lourd répond à la même définition que celle contenue dans la CCT crédit-temps à savoir le travail en équipes successives, le travail en services interrompus et le travail de nuit. Il n'y a pas d'autres possibilités de se voir reconnaître le statut de travailleur exerçant un métier lourd en dehors de ces 3 catégories. Une définition plus précise des métiers lourds se trouve au chapitre 5.3.1 ci-dessus.

4. L'exercice d'un travail de nuit pendant au moins 20 ans

Si, au moment de l'avertissement écrit, le travailleur justifie de 20 années de travail réalisé pendant la nuit, alors il peut prétendre à des allocations de fin de carrière à partir de l'âge de 55 ans.

Les 20 années de nuit, ne doivent pas contrairement à la dérogation relative aux métiers lourds, se situer juste avant la demande de crédit-temps.

5. L'occupation dans la construction avec une attestation d'incapacité à poursuivre

Le travailleur doit avoir été occupé chez un employeur relevant de la Commission Paritaire de la construction (CP 124) et disposer d'une attestation d'incapacité (à remettre à l'Onem) à poursuivre l'activité professionnelle délivrée par un médecin du travail pour bénéficier d'allocations à partir de 55 ans.

5.3.3 Conditions communes à la CCT crédit-temps et à l'AR allocations

a. Le crédit-temps 4/5 : modalités d'exercice, principe et exceptions

Les mêmes principes et exceptions que ceux repris pour le crédit-temps avec motif s'appliquent au crédit-temps 4/5 des travailleurs plus âgés.

Principe

Le droit au 4/5 temps fin de carrière est pris soit sous forme d'un jour par semaine, soit sous forme de deux fois un demi-jour par semaine. Le travailleur doit être occupé à temps plein pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement transmis à l'employeur et être habituellement occupé dans un régime de travail hebdomadaire réparti sur 5 jours ou plus.

Exceptions

- Pour les travailleurs occupés en équipes ou par cycles, la (sous)-commission paritaire ou l'entreprise détermine par convention collective les modalités d'organisation du droit au crédit-temps à 4/5 temps à concurrence d'un jour par semaine ou deux demi-jours par semaine.
- Pour ces mêmes travailleurs en équipes ou en cycles ainsi que pour tous les autres travailleurs âgés qui exercent un crédit-temps à 4/5 temps, il est possible de déterminer, pour l'organisation du droit au crédit-temps à 4/5, d'autres modalités d'exercice et ce pour une période maximale de 12 mois :
 - 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 est l'objectif premier du crédit-temps.

- **Nouveauté** : La troisième exception vise les travailleurs qui exercent leur temps plein auprès de deux employeurs différents et à qui la réforme de la réglementation permet désormais de passer à un 4/5 temps. Ce qui a été écrit pour le crédit-temps avec motif s'applique aussi pour les fins de carrière. Le lecteur voudra bien se rapporter au chapitre 5.2.7 pour connaître les modalités de cette exception.

b. La condition de passé professionnel de 25 années

La règle générale veut que le travailleur doit pouvoir justifier de 25 années de passé professionnel pour bénéficier d'un crédit-temps auprès de l'employeur et d'allocations auprès de l'Onem. Il existe 2 exceptions à ce principe :

- la possibilité de bénéficier d'un crédit-temps 4/5 auprès de l'employeur moyennant une carrière professionnelle de 28 années ;
- la possibilité de bénéficier d'un crédit-temps avec allocations à partir de 55 ans moyennant une carrière professionnelle de 35 années (en tout cas pour la période 2017 – 2018).

La CCT 103 a été modifiée par la CCT 103ter en ce qui concerne le calcul des 25 années de carrière et ce, dans un souci de simplification et de meilleur contrôle et en vue de mettre fin à l'actuelle déclaration sur l'honneur du travailleur.

Dorénavant, le nombre d'années à prendre en compte est égal au nombre de journées travaillées et assimilées (preuve de 7 800 jours) divisé par 312 ($7\,800/312 = 25$). Il y a dans ce cadre un plafonnement à 313 jours par année civile. Pour les journées de travail et assimilées, la convention collective de travail n° 103ter utilise les mêmes notions que celles qui sont appliquées dans la réglementation du chômage. Le travail à temps partiel est imputé en convertissant les heures de travail en journées de travail au moyen de la formule (heures de

travail et heures assimilées x 6 / S). Les journées de travail et assimilées peuvent être prouvées par toute voie de droit.

Voyons les périodes de travail effectives et assimilées que le travailleur peut prendre en compte en vue de prouver sa carrière de 25 années :

Est pris en compte **le travail effectif normal et les prestations supplémentaires sans repos compensatoire, effectués dans une profession ou une entreprise assujettie à la sécurité sociale, secteur chômage, pour lesquels :**

1. a été payée une rémunération au moins égale au salaire minimum fixé par une disposition légale ou réglementaire ou une convention collective de travail qui lie l'entreprise ou, à défaut, par l'usage ;
2. ont été opérées sur la rémunération payée, les retenues réglementaires pour la sécurité sociale, y compris celles pour le secteur chômage.

Sont assimilés à des journées de travail :

1. les journées couvertes par une indemnité de préavis ou par une indemnité en compensation du licenciement ;
2. les journées de chômage complet lorsque le chômeur a, au cours de celles-ci, suivi une formation professionnelle, été occupé en atelier protégé en qualité de chômeur handicapé difficile à placer ou été occupé en application de l'article 161 de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage ;
3. les journées qui ont donné lieu au paiement d'une allocation de chômage à la suite de chômage temporaire ;
4. les journées qui ont donné lieu au paiement d'une indemnité en application de la législation relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités ;
5. les journées qui ont donné lieu au paiement d'une indemnité en application de la législation relative à la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents sur le chemin du travail et des maladies professionnelles, et à la pension d'invalidité pour ouvriers mineurs ;
6. les jours de vacances légales et les jours de vacances en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire, s'ils ont donné lieu au paiement du pécule de vacances, ainsi que les jours couverts par le pécule de vacances qui sont situés dans une période de chômage complet ;
7. la période qui a donné lieu au paiement d'une allocation de transition prévue dans la réglementation relative aux pensions, sous les conditions déterminées dans la réglementation du chômage ;
8. les journées d'absence du travail avec maintien de la rémunération sur lesquelles ont été retenues des cotisations de sécurité sociale, y compris celles pour le secteur chômage ;
9. les jours fériés ou de remplacement durant une période de chômage temporaire ;

10. les jours d'incapacité de travail avec rémunération garantie deuxième semaine et les jours d'incapacité de travail avec complément ou avance conformément à la convention collective de travail n° 12 bis ou n° 13 bis ;
11. les jours de repos compensatoire ;
12. les jours de grève, de lock-out et les jours de chômage temporaire par suite de grève ou de lock-out ;
13. le jour de carence ;
14. les journées chômées pour cause de gel qui ont été indemnisées par le Fonds de sécurité d'existence des ouvriers de la construction ;
15. les jours d'exercice de la fonction de juge social ;
16. les autres journées d'absence du travail sans maintien de la rémunération à raison de maximum dix jours par année civile ;
17. les journées d'absence du travail en vue de fournir des soins d'accueil ;
18. les jours au cours desquels une formation professionnelle au sens de la réglementation du chômage a effectivement été suivie ou au cours desquels le travailleur a été actif dans le cadre d'un stage de transition, à concurrence de 96 jours maximum ;
19. les journées de présence sous les armes en vertu d'un appel ou rappel sous les drapeaux ainsi que les journées de service accomplies en qualité d'objecteur de conscience ou les journées de prestations remplies par un milicien qui sont assimilées au service militaire en vertu de la législation concernée.

5.3.4 Le montant de l'allocation majorée de fin de carrière

Les travailleurs âgés qui optent pour la formule crédit-temps de fin de carrière bénéficient d'une allocation majorée. Son montant varie selon la formule choisie par le travailleur.

Un précompte professionnel de 35% ou de 17,15% en fonction de la situation du travailleur vient en déduction du montant brut de l'allocation. Le précompte est en principe de 35% pour la réduction à mi-temps et à 4/5 temps sauf si le travailleur est isolé c'est-à-dire habite seul ou exclusivement avec un ou plusieurs enfants à charge.

Dans le cas d'une réduction des prestations à mi-temps, l'allocation sera de 518,52 € bruts pour les travailleurs à temps plein. En net, le montant versé sera égal à 337,04 € sauf si le travailleur habite seul ou exclusivement avec un ou plusieurs enfants dont un au moins est à sa charge auquel cas il recevra en net 429,60 €. Pour les travailleurs à temps partiel, l'allocation sera proportionnelle au régime de travail du travailleur avant la réduction des prestations à mi-temps.

Allocation « mi-temps » X	Régime de travail à temps partiel du travailleur
	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 388,89 € 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 240,85 €. 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 290,65 €.

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.

Cela donne donc comme montants mensuels bruts et nets

Système 60, 55+ à mi-temps	518,52 €
	337,04 €
	429,60 €¹
Système 60, 55+ à 4/5 temps	240,85 €
	290,65 € ¹
	156,56 €
	188,93 €²
	240,81 €³

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 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.

6. Dispositions communes aux différents droits

6.1 La condition d'occupation

Comme vu ci-dessus, une condition d'occupation (prestations effectives) de 12 mois ou de 24 mois avant l'avertissement écrit est exigée pour l'exercice de certains droits :

- en cas de droit au crédit-temps avec motif « passage à mi-temps » :
12 mois à $\frac{3}{4}$ temps au moins ;
- en cas de crédit-temps avec motif « passage à 4/5 » :
12 mois à temps plein ;
- en cas de droit à la réduction des prestations pour les travailleurs âgés à mi-temps :
24 mois à $\frac{3}{4}$ temps au moins ;
- en cas de droit à la réduction des prestations pour les travailleurs âgés à 4/5 :
24 mois à temps plein ou à 4/5 temps dans le cadre d'un crédit-temps (par application de la CCT 77bis ou de la CCT 103 avec ou sans motif).

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 d'adoption, le congé de naissance, 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. 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 ou de 24 mois, elles sont en quelque sorte mises entre parenthèses et permettent de remonter plus loin dans le temps.

Elles visent :

- les périodes de congé thématique (voir chapitre 10) ;
- 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 ;
- les périodes pendant lesquelles le travailleur suspend totalement ses prestations, les réduit à mi-temps ou à 4/5 temps ;
- les périodes couvertes par une prime d'encouragement ou par le crédit-temps de crise.

EXEMPLE

Une travailleuse introduit une demande de crédit-temps avec motif « passage à mi-temps » le 02.04.2017. L'appréciation des douze mois devrait donc se faire du 02.04.2017 au 31.03.2016. Or, elle a pris un congé parental du 01.07.2016 au 30.09.2016. La période pour apprécier la condition d'occupation « remontera » donc de trois mois, à partir du 01.01.2016.

6.2 Les prolongations

La prolongation d'un crédit-temps dans l'une de ses formes 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 ;
- les dispositions en matière de système de planification (seuil) et de mise en œuvre des préférences doivent être respectées.

Cependant, pour rendre la prolongation possible, le respect des conditions d'occupation de 12 mois ou 24 mois à ¾ temps ou à temps plein s'apprécie au moment de l'avertissement écrit initialement opéré par le travailleur.

EXEMPLE

Un travailleur à temps plein formule le 01.07.2017 une demande pour exercer son droit au 4/5 temps pendant un an avec motif à partir du 01.10.2017 jusqu'au 31.09.2018. 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 01.07.2017.

6.3 Modalités particulières pour les très petites entreprises

Dans les entreprises qui comptent 10 travailleurs ou moins, le droit au crédit-temps 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 2017, le nombre de référence sera celui au 30 juin 2016.

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 2017, la réponse de l'employeur devra intervenir au plus tard le 31 mars 2017.

6.4 Mécanisme de neutralisation des périodes de crédit-temps

La CCT 77quinquies du 20 février 2009 qui avait modifié la CCT 77bis avait pour finalité de permettre aux travailleurs, peu importe leur âge (moins ou plus de 50 ans) de travailler davantage quand ils se trouvaient dans un régime de réduction des prestations.

La CCT77bis ainsi modifiée permettait à un travailleur de passer :

- soit d'un crédit-temps mi-temps à un crédit-temps 4/5 ;
- soit d'un crédit-temps complet à un crédit-temps mi-temps ou 4/5.

L'accord de l'employeur était toutefois nécessaire pour neutraliser ces périodes.

Si la CCT 77bis n'avait pas été modifiée, un travailleur en crédit-temps mi-temps qui voulait passer directement à 4/5 temps aurait dû re-travailler à temps plein pendant 12 mois avant d'introduire sa demande.

De la même manière, si la CCT 77bis n'avait pas été modifiée, un travailleur qui voulait passer d'une suspension complète à une réduction à mi-temps ou à 4/5 temps 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 CCT 77quinquies a corrigé ces situations par le mécanisme de la neutralisation des périodes de crédit-temps mi-temps ou suspension complète et ce avec l'accord de l'employeur.

La CCT 103 a apporté un double correctif à cette situation : désormais la période de crédit-temps 4/5 est également neutralisée et l'accord de l'employeur n'est plus requis.

Dans la mesure où la finalité première de la CCT 77quinquies était de permettre au travailleur de travailler plus, il n'avait pas été nécessaire de neutraliser le crédit-temps 4/5. En effet, s'il veut travailler plus, le travailleur à 4/5 temps passe à un temps plein et aucune neutralisation n'est nécessaire.

Voici un exemple de l'impact de cette neutralisation lorsque un travailleur veut passer d'une formule à l'autre.

EXEMPLE

Une travailleuse est en crédit-temps 4/5 temps, ce qui suppose que cette travailleuse travaillait à temps plein puisqu'il faut une occupation à temps plein pendant 12 mois pour bénéficier d'un crédit-temps 4/5 temps. Cette travailleuse passe directement de son crédit-temps vers un congé parental 4/5 temps, ce qui est possible puisque dans le cadre du congé parental aucune condition d'occupation n'est exigée mais bien un régime de travail à temps plein, ce qui est le cas pour la travailleuse puisqu'elle est sous contrat de travail à temps plein. A l'issue de son congé parental, la travailleuse souhaite passer à un crédit-temps 4/5 temps. Dans le cadre de la CCT 77bis cela n'était pas possible, car la travailleuse devait remplir une condition d'occupation à temps plein pendant 12 mois. Les périodes de congé parental sont neutralisées mais la période de crédit-temps 4/5 n'était ni assimilée, ni neutralisée, la travailleuse voyait sa demande rejetée et devait retravailler à temps plein.

Désormais, la neutralisation du crédit-temps à 4/5 temps permet ces passages : l'on va se situer avant le début du crédit-temps 4/5 temps pour voir si la condition d'occupation à temps plein est respectée, ce qui est le cas puisque cette condition a dû être remplie pour la première période de crédit-temps à 4/5.

6.5 Possibilités de neutralisation pour les malades de longue durée

Sont reprises dans 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.

6.6 Possibilité pour le travailleur se trouvant dans une mesure de crise de bénéficiaire du crédit-temps

La CCT 103 a repris les dispositions qui avaient été introduites par la CCT 77septies dans la CCT 77bis. Les modifications apportées par cette CCT avaient 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 est 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 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.

! **A noter** que le crédit-temps de crise est une mesure qui n'a plus été prolongée alors que le chômage économique des employés est devenu une mesure structurelle depuis 2012.

7. Les modalités d'exercice

7.1 L'avertissement écrit

7.1.1 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.

7.1.2 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 2017, la référence se fait par rapport au nombre de travailleurs occupés au 30 juin 2016.

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 et qu'il souhaite passer immédiatement c'est-à-dire sans interruption dans la formule de crédit-temps avec motif soins palliatifs. 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.

7.1.3 Même forme et même délai en cas de prolongation

Les mêmes formalités et les mêmes délais s'appliquent lorsque le travailleur souhaite prolonger son droit au crédit-temps temps plein, mi-temps ou 4/5 temps ou en cas de passage d'une forme de crédit-temps à une autre.

7.1.4 Attestation de l'Onem

Pour pouvoir exercer son crédit-temps avec motif, le travailleur doit joindre une attestation de l'Onem en vue de voir quel est le capital de crédit-temps déjà épuisé par le travailleur dans le cadre de :

- la CCT 103, crédit-temps sans motif et crédit-temps avec motif ;
- la CCT 77bis, crédit-temps suspension complète, crédit-temps « passage à mi-temps » ou crédit-temps 4/5 temps ;
- la loi de redressement du 22 janvier 1985.

Cette attestation sera jointe à la demande du travailleur.

Il est renvoyé au point 5.2.6 en ce qui concerne les principes applicables en matière d'imputation.

7.1.5 Contenu de l'avertissement et pièces justificatives

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

- les modalités d'exercice du crédit-temps (suspension complète, mi-temps ou 4/5 temps) ;
- 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 du crédit-temps ;
- la mention de la formule choisie et s'il s'agit d'un crédit-temps avec motif, la preuve du motif ;
- de manière facultative, des éléments de préférence.

Lorsque le travailleur souhaite faire suivre un congé thématique immédiatement par l'un des droits prévus par la CCT 103, 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 ne soit mentionnée.

7.2 Le système de planification – mise en œuvre des préférences

7.2.1 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 à l'exercice du crédit-temps, mais bien d'un seuil organisationnel destiné à la planification des absences.

7.2.2 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.

7.2.3 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 se trouvent dans un système de crédit-temps (sur base de la CCT 103, ou de la CT 77bis mais cela devient plus rare).

On ne comptera pas dans ce calcul :

- les travailleurs qui sont en interruption de carrière dans le cadre d'un congé thématique ;
- 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 et pour la même personne en suspension complète, en 4/5 temps ou à mi-temps dans le cadre du crédit-temps avec motif ; 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 dans le cadre d'un crédit-temps de fin de carrière sur base soit de la CCT 77bis soit de la CCT 103, 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'ils exercent leur droit au 4/5 temps, soit dans le système de la CCT 77 bis (régime général ou crédit-temps pour travailleurs de plus de 50 ans avec 20 ans de passé professionnel) soit dans le cadre de la CCT 103 (crédit-temps avec motif ou régime de fin de carrière). Cela signifie d'une part qu'ils sont totalement exclus 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.

7.2.4 Modification du seuil organisationnel

Le seuil de 5% visé ci-dessus est fixé dans la CCT 103 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 ;
- 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.

! **Attention :** Ces deux dernières possibilités n'existent que si la (sous-)commission paritaire ne l'a pas interdit.

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. 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.

7.2.5 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° 103, et reprend les éléments suivants, par ordre de priorité :

1. Les travailleurs qui exercent leur droit au crédit-temps temps plein, 4/5 temps ou mi-temps en vue de dispenser des soins à leur enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans dans le cadre du crédit-temps spécifique à ce motif ou les travailleurs qui exercent leur droit à la suspension complète, à la réduction mi-temps ou à 4/5 temps dans l'une des formes prévues par la CCT 103 (crédit-temps avec motif, crédit-temps de fin de carrière) 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 thématique spécifique a été épuisé.
2. Les travailleurs dont les deux membres du ménage travaillent, 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 en demandant simultanément un crédit-temps temps plein, mi-temps ou 4/5 temps dans l'une des formules de la CCT 103, 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.

EXEMPLE

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 50 ans et plus et qui exercent leur droit à la réduction des prestations à 4/5 temps dans le cadre d'un crédit-temps fin de carrière.
4. Les travailleurs âgés de 50 ans et plus qui exercent leur droit à la réduction des prestations à mi-temps dans le cadre d'un crédit-temps fin de carrière.
5. Enfin, les travailleurs qui exercent leur droit en vue de suivre une formation professionnelle.

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.

7.3 Le report, le retrait et la modification du crédit-temps

7.3.1 Motifs du report

L'employeur peut reporter une fois l'exercice du droit au crédit-temps à temps plein, à la diminution de carrière à mi-temps ou à la diminution de carrière à 4/5 temps 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. La possibilité de report est possible pour toutes les formes de crédit-temps (avec motif, de fin de carrière).

7.3.2 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.

7.3.3 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 soit atteint ou pas.

7.3.4 Disposition particulière

Comme expliqué au point 7.2.3 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. L'employeur ne peut cumuler, pour ces travailleurs, les deux types de report que la CCT 103 contient.

7.4 Retrait ou modification pour les travailleurs exerçant le droit au 4/5 temps dans le crédit-temps avec motif ou fin de carrière

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.

8. Dispositions complémentaires

8.1 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)⁷ 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.

8.2 Retour dans l'entreprise

A la fin de sa période de crédit-temps en suspension complète ou en réduction des prestations dans le cadre de l'une des formules de la CCT 103, le travailleur doit retrouver son poste de travail ou si cela est impossible, un travail équivalent, conforme à son contrat de travail.

⁷ Rappelons que dans ces entreprises, le droit est conditionné à l'accord de l'employeur.

9. Éléments complémentaires

9.1 Sécurité sociale

9.1.1 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 dispositions sont entrées en vigueur le 1er janvier 2002, date d'entrée en vigueur du système de crédit-temps.

9.1.2 Pensions

Les règles relatives à l'assimilation des périodes de crédit-temps pour le calcul de la pension ont fait l'objet de modifications importantes, sous le gouvernement Di Rupo. L'actuel gouvernement n'a pas, à première vue, touché au contenu de ces règles. Si en effet, la réglementation pension a été adaptée aux modifications apportées depuis le 1er janvier 2015 concernant les allocations de crédit-temps (essentiellement pour le crédit-temps de fin de carrière dont le droit à l'allocation est passé de 55 à 60 ans), ces règles ont toutefois eu un impact sur l'assimilation des 35 années de carrière qui a lieu sur base d'un salaire fictif limité (un recours en justice a été introduit par la CGSLB, ensemble avec les autres organisations syndicales).

Il existe un principe important en matière d'assimilation pour la pension selon lequel l'assimilation requiert toujours la perception d'allocations de l'Onem.⁸

- crédit-temps avec allocations → assimilation pour la pension
- crédit-temps sans allocations → absence d'assimilation pour la pension

L'assimilation se fait soit sur base du salaire normal (crédit-temps avec motif) soit sur base du salaire fictif limité.

Lorsque l'on évoque la rémunération fictive normale, on prend comme base la moyenne journalière des rémunérations réelles, forfaitaires et fictives du travailleur salarié, se rapportant à l'année civile précédente.

⁸ Il existe une exception à ce principe pour le 4e mois de congé parental non indemnisé pour les enfants nés ou adoptés avant le 8 mars 2012.

Ce salaire fictif normal doit être distingué du salaire fictif limité qui correspond au salaire de référence qui est pris en considération pour fixer le droit minimum par année de carrière. Il s'élève à 23 841,73 euros à l'index 141,59 (montant au 01.06.2017).

Pour le crédit-temps sans motif

L'Onem ne doit plus payer aucune allocation pour les demandes de crédit-temps à partir du 1er janvier 2015 et depuis le 1er avril 2017, cette forme de crédit-temps ne peut plus être demandée à l'employeur.

Certaines travailleuses ou certains travailleurs pourraient au 1er avril 2017 encore se trouver dans cette forme de crédit-temps sans ou avec allocations. Certains ont pu également faire une demande à l'employeur avant le 1er avril 2017 et débiter leur crédit-temps après cette date.

Le principe général s'applique :

- Crédit-temps avec allocations → assimilation pour la pension
- Crédit-temps sans allocations → absence d'assimilation pour la pension

L'assimilation se fait sur base du salaire fictif normal à concurrence de 12 mois en équivalent temps plein sur la carrière soit pendant 24 mois pour un mi-temps.

Pour le 4/5, l'assimilation se fait pendant 5 années sur base du salaire fictif normal.

Le crédit-temps avec motif

Les périodes de crédit-temps avec motif sont assimilées sur base du salaire fictif normal. Il s'agit du crédit-temps avec motif 36 mois pour une formation et 51 mois pour les motifs soins.

Le crédit-temps de fin de carrière

Les périodes de crédit-temps fin de carrière sont assimilées pour la pension (toujours à condition de bénéficier d'allocations de l'Onem) sur base de la rémunération fictive limitée.

Sont toutefois assimilées sur base de la rémunération fictive normale les crédit-temps pour :

- les travailleurs dans les entreprises en difficulté ou en restructuration ;
- les travailleurs qui :
 - ont exercé un métier lourd pendant 5 années dans les 7 années qui ont précédé la demande de crédit-temps ou pendant 7 années dans les 15 années qui ont précédé la demande de crédit-temps ;
 - ont exercé un travail de nuit pendant au moins 20 années ;
 - ont été occupés dans la construction et disposent d'une attestation médicale d'une médecin du travail confirmant leur incapacité à poursuivre leur activité.
- les 312 premiers jours qui suivent le mois du 60ème anniversaire (soit 2 ans en ½ temps ou 5 ans en 4/5 temps).

Il convient d'attirer l'attention sur plusieurs éléments importants :

- Les crédit-temps de fin de carrière à partir de 55 ans moyennant 35 années de passé professionnel sont assimilés sur base du salaire fictif limité ;
- Les 312 jours équivalent temps plein (diminué du crédit-temps sans motif assimilé) avant 60 ans n'est plus repris ;
- Par la combinaison des textes de la CCT 103 et de l'AR allocations, de longues périodes de crédit-temps peuvent être prises sans allocations et partant sans assimilation pour la pension, en particulier dans les fins de carrière.

EXEMPLE

Un travailleur peut prétendre à un crédit-temps fin de carrière 4/5 à 50 ans car il a 28 années de carrière et peut se prévaloir d'une CCT sectorielle. Ce crédit-temps n'est pas indemnisé par l'Onem donc pas assimilé pour la pension. Du jour où une allocation sera payée (60 ans ou avant selon que le travailleur se trouve dans les conditions), l'assimilation pourra avoir lieu sur base du salaire réduit (60 ans) ou non (certains régimes dérogatoires).

9.1.3 Vacances annuelles

Les périodes de suspension complète ou de réduction des prestations 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^{ère} année).

9.2 Obligation de remplacement

Le système de crédit-temps ne comporte pas d'obligation de remplacement du travailleur qui exerce son droit au crédit-temps. Cette obligation a disparu depuis le 1^{er} janvier 2002. Les secteurs, conscients de certaines difficultés organisationnelles liées aux absences, restent libres de prendre des dispositions particulières concernant le remplacement.

9.3 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 5 juillet 2013) 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 57,57 €* et 194,04 €* pendant une période maximale de 24 à 30 mois pour suivre certains types de formations.
- **crédit de soins**: entre 57,57 €* et 194,04 €* 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.

Des primes peuvent aussi être octroyées dans certains cas aux travailleurs occupés dans des entreprises en difficultés ou en restructuration (entre 57,57 €* et 161,7 €*⁹).

Plus d'information sur ces primes peuvent être obtenues sur le site de l'administration flamande <http://www.werk.be/online-diensten/aanmoedigingspremies/prive-sector>.

Certains secteurs, voire certaines entreprises pourront aussi accorder des primes complémentaires. A vérifier donc au cas par cas.

9.4 Cumul avec des revenus provenant d'autres activités (indépendantes ou salariées)

Le crédit-temps avec motifs formation et soins à l'exception des situations familiales plus lourdes (enfant handicapé et enfant mineur gravement malade) ne peut être exercé en même temps qu'une activité rémunérée non autorisée ni avec l'extension d'une **activité en tant que salarié ou indépendant** telles que visées dans l'article 7 § 2 2° à 5° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001.

9 * = Montants indexés au 1er juin 2016.

Si le travailleur se trouve dans une situation de cumul non autorisé avec une activité indépendante ou salariée, il perd son droit aux allocations Onem mais également son droit au crédit-temps.

Situations de cumul autorisé avec les allocations Onem :

- Mandat politique de conseiller communal ou de conseiller de CPAS ;
- Activité salariée complémentaire exercée pendant minimum 12 mois avant le crédit-temps ;
- Activité indépendante complémentaire exercée pendant minimum 12 mois avant le **crédit-temps**.

Situations de cumul interdit avec les allocations de l'Onem :

- Augmenter le nombre d'heures d'une activité complémentaire salariée préexistante depuis au moins 12 mois ;
- Entamer une activité salariée ou indépendante quelconque.

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

9.5 Cumul avec une pension

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

En ce qui concerne la pension de survie, depuis le 1er juillet 2014, les allocations de crédit-temps peuvent être cumulées avec une pension de survie pendant une période (consécutives ou non) de maximum 12 mois calendrier. Cette période de 12 mois doit être réduite du nombre de mois pendant lesquels une pension de survie (sans le bénéficiaire d'allocations de crédit-temps) a déjà été cumulée avec des allocations de chômage et/ou des indemnités d'incapacité de travail.

9.6 Cumul avec une allocation de transition

Une personne qui devient veuf/veuve après le 31 décembre 2014 et qui est âgée de moins de 45 ans à ce moment-là, a, à partir du 1er janvier 2015 droit à une allocation de transition en lieu et place d'une pension de survie. L'âge de 45 ans augmentera de 6 mois par an pour arriver à 50 ans en 2025.

L'allocation de transition est limitée dans le temps et est octroyée pour une période de 12 ou 24 mois, selon qu'il y ait ou non des enfants.

Si un travailleur ou une travailleuse perçoit une allocation de transition, il ou elle peut la cumuler avec des allocations dans le cadre du crédit-temps de manière illimitée sans devoir faire aucune déclaration à l'Onem.

9.7 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 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).

9.8 Fiscalité

Les allocations payées dans le cadre d'un crédit-temps 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 système général pour les travailleurs ayant plus de 50 ans et pour la formule plus de 50 ans 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 50 ans ou moins. 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 réserver une petite partie de ces revenus.

9.9 Le domicile du bénéficiaire d'allocations et le lieu du paiement

Pour obtenir des allocations, durant toute la période de crédit-temps, il faut être domicilié soit :

- en Belgique ;
- dans un autre pays de l'Espace économique européen (EEE), c'est-à-dire dans un des 27 pays de l'Union européenne + la Norvège, l'Islande et le Liechtenstein ;
- en Suisse.

Il existe toutefois une exception à ces principes.

Si la travailleuse ou le travailleur accompagne son partenaire (conjoint(e) ou cohabitant(e) légal(e)) qui part temporairement en mission professionnelle pour le compte de son employeur dans un pays situé en dehors de l'Espace économique européen ou de la Suisse, elle ou il peut y être domicilié-e pendant la durée de cette mission.

Pour pouvoir bénéficier de cette exception, l'Onem exige une attestation de l'employeur du conjoint ou de l'employeur du cohabitant légal attestant de la mission professionnelle effectuée pour son compte en dehors de l'Europe et qu'elle ne nécessite pas de séjour définitif à l'étranger.

Doit également être jointe une preuve de la cohabitation légale.

Le paiement des allocations d'interruption peut être effectué par chèque circulaire ou par virement bancaire.

En cas de virement bancaire, le paiement peut être effectué sur un compte financier soit :

- en Belgique ;
- dans un pays appartenant à l'espace unique de paiements en Euro, aussi appelé SEPA (= Single Euro Payments Area).

Ces pays sont les suivants : France, Autriche, Bulgarie, Suisse, Chypre, République tchèque, Allemagne, Danemark, Estonie, Espagne (y compris les Îles Canaries, Ceuta & Melilla), Finlande, Royaume-Uni (y compris Gibraltar et l'Irlande du Nord), Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Liechtenstein, Lituanie, Luxembourg, Lettonie, Malte, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Portugal (y compris Les Açores et Madère), Roumanie, Suède, Slovénie, Guadeloupe, Martinique, Guyane française, La Réunion.

9.10 Crédit-temps et régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Le passage de l'un des systèmes de crédit-temps au régime de chômage avec complément d'entreprise 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 du complément d'entreprise payé par l'employeur. En effet, si rien n'est convenu entre parties, le mois de référence sera celui qui précède l'entrée en RCC, 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.

Il convient de noter qu'un arrêt de la Cour de Cassation du 19 mars 2012 a décidé que le complément d'entreprise payé par l'employeur à un travailleur qui pendant le mois de référence a effectué des prestations réduites dans le cadre d'un congé pour soins palliatifs, sans qu'un contrat à temps partiel n'ait été conclu, doit être calculé sur la rémunération nette correspondant à une rémunération brute à temps plein.

Les règles en matière de chômage avec complément d'entreprise ont été revues dans le sens d'un relèvement des conditions d'âge et d'une obligation de disponibilité adaptée. Vu la complexité de cette matière, nous ne pouvons entrer dans le détail mais une brochure complète est disponible sur le site de la CGSLB.

9.11 Crédit-temps et préavis

Lorsqu'un travailleur se voit notifier un préavis¹⁰ 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.

Qu'en est-il si l'employeur décide de payer une indemnité de congé au lieu de faire prester un préavis au travailleur ?

L'indemnité de préavis doit être calculée sur base de la rémunération en cours du travailleur licencié c'est-à-dire la rémunération au jour de la notification du congé. Si le travailleur a réduit ses prestations à 4/5 ou à 1/2 temps, l'indemnité sera calculée sur base de la rémunération que le travailleur perçoit effectivement au jour du congé.

La situation n'est pas la même pour le travailleur qui a réduit ses prestations dans le cadre d'un congé parental. L'indemnité de congé sera calculée sur base de la rémunération que le travailleur aurait perçue avant son congé parental.

¹⁰ Sans préjudice de sa protection contre le licenciement, voir point 8.1 ci-dessus.

10. Les congés thématiques

10.1 Principes

Comme il a déjà été explicité plus haut, 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 4 mois à temps plein ou de 8 mois à mi-temps ou encore de 20 mois à 4/5ème temps 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 deux 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 (ou une semaine renouvelable d'une semaine pour un enfant hospitalisé des suites d'une maladie grave) 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. La période maximale est doublée (24 mois en suspension complète ou 48 mois en réduction des prestations) pour le travailleur isolé qui doit assister médicalement un enfant de maximum 16 ans dont il a la charge. Comme il a été précisé ci-dessus, le travailleur ou la travailleuse a la possibilité de suspendre totalement ses prestations de travail à concurrence d'une semaine renouvelable d'une semaine pour assister un enfant atteint d'une maladie grave et qui est hospitalisé. Ce droit peut être exercé pendant l'hospitalisation ou juste après celle-ci.

L'allocation mensuelle brute se monte à 834,90 € (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.cgslb.be.

Les congés pris dans ce cadre sont de plus tout à fait indépendants du crédit-temps.

Cela a pour conséquence :

- qu'ils ne sont pas imputés sur la durée maximale de crédit-temps avec motif ;
- qu'ils n'interviennent en aucune sorte pour le calcul du seuil organisationnel de 5% (ou autre).

Ce qui signifie que plusieurs travailleurs peuvent exercer en même temps, sans que l'employeur ne puisse s'y opposer, leur droit aux congés thématiques.

10.2 Le passage du crédit-temps « mi-temps », du 4/5 temps avec motif, de la réduction des prestations pour travailleurs âgés à une des formes de congé thématique et vice-versa

La CCT 103 permet de passer plus librement d'un système de crédit-temps ou de congé thématique à un autre que ne le permettait la CCT 77bis. Cela résulte notamment du fait que le crédit-temps 4/5 temps est désormais neutralisé pour le calcul de l'occupation et que le crédit-temps suspension complète ou réduction à mi-temps le sont toujours mais désormais sans la nécessité d'une autorisation de l'employeur.

Le travailleur doit bien entendu répondre aux conditions propres à chaque forme de crédit-temps avant sa première demande.

Les différents passages possibles peuvent se résumer comme suit :

- à la fin d'un crédit-temps à 1/2 temps passage vers un congé thématique et ensuite à un crédit-temps à 1/2 temps sans reprise de travail entre les différents passages ;
- à la fin d'un crédit-temps 1/5, passage à un congé thématique et ensuite à un crédit-temps 1/2 temps sans reprise de travail entre les différents passages ;
- à la fin d'un crédit-temps 1/2 temps passage à un congé thématique et ensuite à un crédit-temps 1/5 sans reprise de travail entre les passages ;
- à la fin d'un crédit-temps 4/5 temps, passage à congé parental suivi d'un crédit-temps 4/5 temps.

11. 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 (et au plus tôt 6 mois avant le début du crédit-temps) , 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 leur entreprise.

A noter que le formulaire peut également être transmis en ligne.

Plus d'informations sur le site de l'Onem.

Annexe : Tableau récapitulatif de l'ensemble des allocations de crédit-temps

Montants des allocations depuis le 1er septembre 2018

En gras, montants après application du précompte professionnel.

	entre 2 et 5 ans d'ancienneté		5 ans ou plus d'ancienneté	
crédit-temps avec motif : suspension complète	510,44 €		595,52 €	
	458,74 €		535,20 €	
crédit-temps avec motif : passage à mi temps	< 50 ans	≥50 ans	< 50 ans	≥50 ans
	255,21 €	255,21 €	297,75 €	297,75 €
	178,65 €	165,89 €	208,43 €	193,54 €
	211,45 € ¹	211,45 € ¹	246,69 € ¹	246,69 € ¹
crédit-temps avec motif : diminution des prestations à 4/5 temps			168,07 €	
			(216,89 €) ¹	
			109,25 €	
			(140,98 €) ²	
			(179,70 €) ³	
Système de fin de carrière à mi-temps			508,36 €	
			330,44 €	
			421,18 € ¹	
Système de fin de carrière à 4/5 temps			236,13 €	
			(284,95 €) ¹	
			153,49 €	
			(185,22 €) ²	
			(236,09 €) ³	

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.

