



VOS DROITS

GUIDE DES DROITS DES EMPLOYÉS,
TECHNICIENS ET CADRES



8. INTERRUPTION DE CARRIÈRE

Afin de mieux concilier leur vie privée et professionnelle, les travailleurs ont le droit de réduire ou de suspendre leurs prestations pendant une période déterminée. En plus de leur salaire, les travailleurs reçoivent une allocation d'interruption mensuelle octroyée par l'ONEm.

LE CRÉDIT-TEMPS, C'EST QUOI?

Le crédit-temps est un droit individuel d'interrompre sa carrière, de réduire ses prestations au cours de sa carrière professionnelle ou encore de «décélérer» son activité à partir de l'âge de 50 ans. Ce droit vous garantit la possibilité de retrouver un emploi par après dans votre régime de travail initial. En outre, vous bénéficiez d'allocations pour compenser la diminution de votre salaire. Un élément important pour concilier vie professionnelle et vie privée... La convention collective 77bis fixe les grands principes de ce nouveau système et remplace l'interruption de carrière. Elle est d'application depuis le 01/01/02.

Important! D'ores et déjà, des conventions collectives ont permis de créer dans certains secteurs ou entreprises des conditions plus favorables que le régime de base qui est présenté dans cette brochure.

Renseignez-vous auprès de votre délégué SETCa ou de notre bureau régional.

Un accord interprofessionnel: qu'est-ce que c'est? Il s'agit d'un accord passé entre les patrons et les syndicats et s'appliquant à toutes les catégories de travailleurs et à tous les secteurs du privé. Cet accord permet de solidariser les secteurs. Les secteurs les plus forts contribuant à la progression des secteurs les plus faibles.

PRINCIPES GÉNÉRAUX

Depuis le 01/01/02, une nouvelle convention collective de travail (CCT) relative aux différentes façons d'interrompre sa carrière ou de réduire son régime de travail est d'application.

Cette nouvelle CCT est la «traduction» d'un chapitre de l'accord interprofessionnel 2001-2002. Ces nouvelles règles remplacent l'ancien système d'interruption de carrière.

EXISTE-T-IL PLUSIEURS FORMES DE CRÉDIT-TEMPS?

La loi fixe trois grandes catégories:

- ▶ **1. le crédit-temps proprement dit (à temps plein ou à mi-temps);**
- ▶ **2. la diminution du temps de travail de 1/5^e;**
- ▶ **3. un régime spécifique pour la diminution du temps de travail de 1/5^e temps ou à mi-temps à partir de 50 ans.**

QUI EST CONCERNÉ?

En principe, c'est un droit pour tous ceux qui sont engagés dans les liens d'un contrat de travail. Les personnes qui, autrement qu'en

vertu d'un contrat de travail, fournissent contre rémunération des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, sont également concernées, à l'exception des apprentis.

Il y a «crédit-temps» et «crédit-temps»...

Lorsque l'on parle de toutes les dispositions prévues dans la convention collective de travail 77bis, on parle de «crédit-temps». Il s'agit donc d'un terme général qui englobe les trois régimes spécifiques décrits ci-après. Mais, au sens strict, on parle aussi de «crédit-temps» pour le premier de ces trois régimes. Il y a donc «crédit-temps» (au sens large) et «crédit-temps» (au sens strict).

Y A-T-IL DES EXCEPTIONS?

Oui, certaines limites sont fixées:

- ▶ **dans les entreprises qui emploient moins de 11 travailleurs (au 30 juin de l'année qui précède), un accord de l'employeur est nécessaire;**
- ▶ **le droit aux 3 formules de crédit-temps est limité à 5% du personnel en même temps, sauf dérogation sectorielle, d'entreprise ou via le règlement de travail. Attention, depuis le 1^{er} juin 2007, les travailleurs âgés de 55 ans et + en crédit-temps 1/5^e temps ne sont plus pris en compte dans le calcul du seuil des 5%. Ce qui signifie que plus de travailleurs peuvent bénéficier en même temps d'un crédit-temps;**
- ▶ **pour des raisons impératives internes ou externes à l'entreprise, l'employeur peut reporter de 6 mois maximum l'exercice du droit;**
- ▶ **selon le système utilisé, il faut avoir travaillé depuis un certain laps de temps dans l'entreprise (vérifiez cette condition dans les chapitres consacrés aux différentes formules);**
- ▶ **la commission paritaire ou l'entreprise peut, par convention collective, exclure certaines catégories de personnel du champ d'application*;**
- ▶ **dans certains cas, le droit à certaines formules du crédit-temps peut être modifié ou retiré temporairement.**

* La commission paritaire peut aussi interdire toute dérogation sur cette matière au niveau des entreprises

Un droit limité

Le crédit-temps au sens large est un droit qui est limité dans son exercice

- ▶ par le cumul des périodes des anciens et nouveaux systèmes d'interruption;
 - ▶ par la nécessité de l'accord de l'employeur dans les entreprises de moins de 11 travailleurs;
 - ▶ par le seuil de 5% (ou seuil conventionnellement modifié ou modifié via le règlement de travail et à l'exception, cependant des travailleurs âgés de 55 ans et + en crédit-temps 1/5^e temps) et par le système de préférence et de planification qui en découle;
 - ▶ par la possibilité pour l'employeur de modifier ou de retirer l'exercice du droit;
 - ▶ par la possibilité de report laissée à l'employeur;
 - ▶ par la possibilité d'exclure certaines catégories du personnel.
- La négociation permet cependant d'améliorer le régime de base.

LE CRÉDIT-TEMPS (AU SENS STRICT)

Le crédit-temps au sens strict vous permet d'interrompre totalement vos prestations de travail ou de les réduire à mi-temps.

Deux cas sont possibles:

- ▶ **1. Suspension totale des prestations de travail, et ce, quel que soit le régime de travail;**



Exemples

Réduction de 80% à 0%;

Réduction de 50% à 0%.

- ▶ **2. Réduction à mi-temps des prestations de travail pour les travailleurs qui sont au moins occupés à 3/4-temps dans l'entreprise pendant l'année qui précède l'avertissement.**



Exemples

Réduction de 100% à 50%;

Réduction de 75-99% à 50%.

QUI EST CONCERNÉ?

Vous devez:

- ▶ **avoir travaillé pour votre employeur au moins 12 mois au cours des 15 derniers mois qui précèdent votre demande écrite;**
- ▶ **pour obtenir une diminution des prestations à mi-temps, vous devez avoir travaillé au moins à 3/4-temps au cours des 12 derniers mois précédant votre demande écrite.**

PENDANT COMBIEN DE TEMPS

PUIS-JE EXERCER MON DROIT AU CRÉDIT-TEMPS?

- ▶ **La durée minimum est de 3 mois.**
- ▶ **La durée maximum est d'un an. Elle peut être prolongée par convention collective de secteur ou d'entreprise, jusqu'à maximum 5 ans sur l'ensemble de la carrière (sauf si la Commission paritaire a interdit par CCT les dérogations au niveau des entreprises).**

QUELLES SONT LES CONDITIONS POUR BÉNÉFICIER DE L'ALLOCATION DANS LE CADRE DU CRÉDIT-TEMPS ?

Dans un souci d'économie budgétaire, une condition supplémentaire a été ajoutée afin de pouvoir bénéficier des allocations ONEm dans le cadre d'un crédit-temps à temps plein ou à ½ temps et cela pour les demandes adressées à l'employeur après le 1^{er} janvier 2010. Vous devez avoir une ancienneté de 2 ans auprès de votre employeur.




Exemples

Vous travaillez depuis 12 mois à temps plein et vous demandez un crédit-temps à ½ temps. Vous avez le droit de bénéficier du crédit-temps car vous remplissez les conditions (voir *Qui est concerné ?*). Par contre, vous ne bénéficierez pas de l'allocation ONEm de 222,19.€ bruts durant la 1^{ère} année de votre crédit-temps car vous n'avez pas 2 ans d'ancienneté chez votre employeur.

Cas particuliers

Le calcul de la période de 12 mois durant laquelle vous devez avoir travaillé pour l'employeur n'est pas toujours simple. Qu'en est-il, par ex., en cas de congé de maladie, ou de congé parental? Des exemples sont présentés en page 118



Des conventions plus favorables existent déjà dans certains secteurs, renseignez-vous auprès de votre délégué.

PENDANT COMBIEN DE TEMPS PUIS-JE BÉNÉFICIER DE L'ALLOCATION DANS LE CADRE DU CRÉDIT-TEMPS?

Depuis le 1^{er} juin 2007, les allocations payées dans le cadre du crédit-temps temps plein sont limitées à un an. Une fois cette période passée de 12 mois, vous pouvez prolonger le crédit-temps temps plein (pendant encore 4 ans si une CCT le prévoit) mais vous ne percevrez plus d'allocations. Vous pouvez bénéficier d'allocations pendant plus de 12 mois (maximum 5 ans si une CCT le prévoit) si vous prenez un crédit-temps temps plein pour les motifs suivants:

- ▶ **prendre soin de votre enfant jusqu'à l'âge de 8 ans**
- ▶ **pour soigner des proches malades**
- ▶ **pour dispenser des soins palliatifs**
- ▶ **pour suivre une formation**
- ▶ **pour dispenser des soins à un enfant handicapé**

Dans le cadre d'un crédit-temps mi-temps, vous pouvez bénéficier d'allocations pendant plus de 12 mois (maximum 5 ans si une CCT le prévoit).

ET SI J'AI DÉJÀ BÉNÉFICIÉ D'UNE PAUSE CARRIÈRE?

Les années d'interruption de carrière temps plein ou mi-temps prises sur la base de l'ancien système seront déduites de la période maximale du crédit-temps.



Exemple

Vous avez bénéficié de 2 ans de pause carrière «ancien système»:

- ▶ **si aucune dérogation sectorielle ou d'entreprise n'est prévue, vous n'aurez plus droit au crédit-temps nouveau système;**
- ▶ **si un allongement de la durée maximale à 5 ans a été négocié au niveau sectoriel, vous aurez encore droit à 3 ans de crédit-temps (mi-temps ou temps plein).**

À QUELLE COMPENSATION FINANCIÈRE AI-JE DROIT?

Les employés qui bénéficient du crédit-temps reçoivent une allocation de l'ONEm. Celle-ci varie en fonction de la diminution du temps de travail: vous pouvez en effet passer d'un temps plein (100%) à une interruption totale (0%), d'un temps partiel (x%) à une interruption totale, ou encore d'un temps plein (100%) à un temps partiel (50%).



Indemnité complémentaire

Certaines conventions collectives de secteur prévoient un complément d'allocation versé par le fonds social du secteur. Renseignez-vous auprès de votre délégué SETCa ou de notre bureau régional.

CRÉDIT-TEMPS: MONTANT DE L'ALLOCATION MENSUELLE DE L'ONem

	Crédit-temps		Diminution de de 1/5 ^e	Diminution à partir de 50 ans	
	Temps plein	Mi-temps		Mi-temps	1/5 ^e
+ de 5 ans d'ancienneté	€ 592,52	€ 296,25	€ 146,32*	€ 442,57 € 296,25***	€ 205,57** € 146,32***
Entre 2 ans et 5 ans d'ancienneté	€ 444,39	€ 222,19			

* Porté à € 188,82 pour les isolés avec ou sans enfant.

** Porté à € 248,08 pour les isolés avec ou sans enfant. (Chiffres au 01/01/09)

*** Pour les demandes adressées à employeur après le 01.01.2010, uniquement si vous avez 50 ans

La règle proportionnelle

Si vous travaillez à 80% de l'horaire normal (4/5^e-temps), et que vous souhaitez suspendre totalement vos prestations, le calcul de l'indemnité sera très logiquement 80% de l'indemnité à laquelle vous auriez eu droit en travaillant à temps plein. Soit:

- ▶ 5 ans d'ancienneté et plus: 80% de 592,52 = € 474,01
- ▶ moins de 5 ans d'ancienneté: 80% de 444,39 = € 355,51

Le même raisonnement doit être tenu dans l'hypothèse où vous travaillez à 4/5^e-temps et que vous désirez passer à mi-temps. Vous obtiendrez 4/5^e de l'allocation prévue pour le passage du temps plein au mi-temps.

DIMINUTION DU TEMPS DE TRAVAIL D'UN CINQUIÈME (4 JOURS/SEMAINE)

Vous pouvez «diminuer votre carrière» de 1/5^e, autrement dit, réduire votre temps de travail à un 4/5^e-temps, à raison d'un jour entier ou de deux demi-jours par semaine. Vous pouvez étaler autrement les jours libres si une CCT ou votre règlement de travail le prévoient et moyennant accord écrit avec l'employeur.

QUI EST CONCERNÉ?

Vous devez:

- ▶ **travailler dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus;**
- ▶ **compter au minimum 5 ans d'ancienneté;**
- ▶ **avoir été occupé à temps plein par votre employeur durant les 12 derniers mois.**

COMBIEN DE TEMPS?

- ▶ **La durée minimum est de 6 mois.**
- ▶ **La durée maximum est de 5 ans sur l'ensemble de la carrière.**

ET SI J'AI DÉJÀ BÉNÉFICIÉ D'UNE PAUSE CARRIÈRE?

Les années d'interruption de carrière 1/3-, 1/4-, 1/5^e-temps prises sur la base de l'ancien système seront déduites de la période maximale du nouveau système de 4 jours semaine.



Exemple

Si vous avez bénéficié de 2 ans de réduction à 1/3-temps, vous avez encore droit à 3 ans de réduction à 1/5^e-temps.

À QUELLE COMPENSATION FINANCIÈRE AI-JE DROIT?

Les employés qui bénéficient de la diminution des prestations à 4 jours par semaine reçoivent une allocation de l'ONeM. Celle-ci est fixée à €146,32 (montant augmenté à €188,82 pour les isolés avec ou sans enfants).

RÉGIMES SPÉCIFIQUES «50 ANS ET PLUS»

Si vous avez 50 ans ou plus, vous pouvez diminuer votre temps de travail de 1/5^e (à raison d'1 jour entier ou de 2 demi-jours par semaine ou en étalant autrement les jours libres si une CCT ou le règlement de travail le prévoient et moyennant accord écrit avec l'employeur) ou le réduire à mi-temps.

Exception

Pour les employés qui sont occupés en équipes ou par cycle dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus, des règles différentes pourront être prévues par la commission paritaire de votre secteur.

Indemnité complémentaire

Certaines conventions collectives de secteur prévoient un complément d'allocation versé par le fonds social du secteur. Renseignez-vous auprès de votre délégué SETCa ou de notre bureau régional.

QUI EST CONCERNE?

Vous devez:

- ▶ **avoir une ancienneté de 3 ans dans l'entreprise: de commun accord avec l'employeur, l'ancienneté peut être ramenée à 2 ans pour les travailleurs engagés à partir de leur 50^e anniversaire. Et à un an minimum pour les travailleurs engagés à partir de leur 55^e anniversaire.**
- ▶ **et de 20 ans comme travailleur salarié;**
- ▶ **être âgé de 50 ans au moins au moment où vous souhaitez que la diminution prenne cours;**
- ▶ **pour le 4/5^e temps, travailler dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus.**

COMBIEN DE TEMPS?

- ▶ **Il n'existe pas de durée maximale: le droit est acquis jusqu'à l'âge de la pension.**
- ▶ **La durée minimale est de 3 mois pour la réduction à mi-temps.**
- ▶ **La durée minimale est de 6 mois pour la réduction à 4/5^e temps.**

À QUELLE COMPENSATION FINANCIÈRE AI-JE DROIT?

Les employés de plus de 50 ans qui bénéficient de ces régimes spécifiques reçoivent une allocation de l'ONEm.

Désormais, pour les demandes adressées à l'employeur après le 01/01/2010, l'allocation ONEm est majorée uniquement à partir de 51 ans. De 50 à 51 ans, le montant de l'allocation ONEm n'est plus majoré, c'est-à-dire qu'il s'élève au montant de l'allocation du crédit-temps pour les moins de 50 ans (voir tableau crédit-temps : montant de l'allocation ONEm).

Conditions spécifiques
Pour obtenir la réduction d'un cinquième, vous devez être occupé à temps plein (ou travailler déjà à 4/5^e dans le cadre de la diminution de carrière en-dessous de 50 ans).
Pour obtenir la réduction à mi-temps, vous devez avoir été occupé au moins à 3/4-temps au cours de l'année précédant la demande.

La règle proportionnelle

Si vous travaillez à 80% de l'horaire normal (4/5^e-temps), et que vous souhaitez réduire vos prestations à mi-temps, le calcul de l'indemnité représentera 80% de l'indemnité à laquelle vous auriez eu droit si vous travailliez à temps plein.
Soit 80% de 442,57 = €354,05.

TABLEAU RÉCAPITULATIF

	Crédit-temps		Diminution de de 1/5°	Diminution à partir de 50 ans	
	Temps plein	Mi-temps		Mi-temps	1/5°
Durée					
Minimum	3 mois	3 mois	6 mois	3 mois	6 mois
Maximum	1 an ¹	1 an ²	5 ans	Jusqu'à la pension	Jusqu'à la pension
Conditions					
Ancienneté dans l'entreprise	12 mois ³	12 mois ³	5 ans	5 ans	5 ans
Ancienneté comme travailleur				20 ans	20 ans
Régime de travail actuel		Minimum 3/4 temps	Temps plein	Minimum 3/4 temps	Temps plein ⁴
Depuis		12 mois	12 mois	12 mois	
Horaire de travail actuel			5 jours ou plus		5 jours ou plus

¹ Une extension du droit à concurrence de 5 ans sur la carrière peut être prévue au niveau du secteur ou de l'entreprise

² Une extension du droit à concurrence de 5 ans sur la carrière peut être prévue au niveau du secteur ou de l'entreprise

³ Au cours des 15 mois qui précèdent la demande écrite

⁴ Possibilité également offerte aux employés ayant déjà bénéficié du système de réduction d'1/5° avant 50 ans



Questions concernant les allocations

▶ **J'étais en pause carrière avant le 01/01/2002. Mes allocations seront-elles majorées à cette date?**

Oui, sauf pour les travailleurs de moins de 50 ans en crédit-temps (au sens strict) mi-temps ou temps plein.

▶ **Les majorations d'allocations issues de la concertation « primes flamandes » sont-elles applicables depuis le 01/01/2002?**

Oui.

▶ **Les allocations majorées pour les isolés sont-elles aussi applicables au mi-temps?**

Non, elles ne valent que pour le 4/5^e-temps (plus et moins de 50 ans).

DISPOSITIONS COMMUNES AUX DIFFÉRENTS SYSTÈMES

Nous avons passé en revue les trois régimes du crédit-temps au sens large. Nous vous exposons maintenant ci-dessous les règles communes aux différents systèmes.

MON EMPLOYEUR PEUT-IL ME REFUSER LE DROIT AU CRÉDIT-TEMPS?

- ▶ **Oui, dans les entreprises de moins de 11 travailleurs.**
- ▶ **Non, dans les autres cas, à condition que vous répondiez aux critères prévus.**

Il faut néanmoins nuancer cette affirmation: en effet, certaines dispositions tempèrent le caractère absolu du droit:

- ▶ **le droit aux 3 formules de crédit-temps est limité à 5% du personnel en même temps, sauf dérogation sectorielle, d'entreprise ou via le règlement de travail et à l'exception des travailleurs âgés de 55 ans et + en crédit-temps 1/5^e-temps;**
- ▶ **pour des raisons impératives internes ou externes à l'entreprise, l'employeur peut reporter (de 6 mois maximum) l'exercice du droit;**
- ▶ **la commission paritaire ou l'entreprise peuvent, par convention collective, exclure certaines catégories de personnel du champ d'application.**

COMMENT S'APPLIQUE LA LIMITE DES 5%?

Lorsque le nombre des travailleurs qui veulent exercer en même temps leur droit à une des formules de «crédit-temps» dépasse 5% de l'effectif total de l'entreprise, un mécanisme de préférence et de planification* est mis en place afin de ne pas dépasser ce seuil de 5% pour limiter les conséquences sur la bonne marche du travail.

* Soit ce mécanisme est propre à l'entreprise, soit c'est celui prévu par la CCT 77 bis qui est utilisé.

IMPORTANT

Les secteurs et entreprises peuvent augmenter ce seuil de 5% par convention collective ou via le règlement de travail (sauf si la commission paritaire, via une CCT, interdit les dérogations au niveau des entreprises).

QUI EST PRIS EN COMPTE DANS CE SEUIL DE 5%**?

Pour calculer le nombre d'employés entrant dans les 5% pouvant bénéficier d'une des formules de la CCT 77 bis, on ne prend pas en compte:

- ▶ **les personnes en «congé thématique» (voir page 132).**
- ▶ **les personnes qui prolongent directement par un crédit-temps un congé pour soins palliatifs ou pour soins à un parent gravement malade, et ce, durant les 6 premiers mois du crédit-temps.**

** Ou le seuil de dérogation fixé au sein de la commission paritaire ou de l'entreprise.

- ▶ les 50 ans et plus qui ont opté définitivement pour un mi-temps dans le cadre de la CCT 77 bis ne sont pris en compte que pendant 5 ans pour le calcul du seuil.
- ▶ une augmentation automatique du seuil d'une unité par tranche de 10 travailleurs de 50 ans et plus est prévue. Cette augmentation de seuil est alors réservée en priorité aux personnes de 50 ans et plus.
- ▶ les 55 ans et plus en crédit-temps 1/5^e temps. Toutefois, pour les travailleurs qui exercent une fonction-clé (concept à définir au niveau sectoriel ou de l'entreprise), l'employeur a le droit de reporter leur demande à un an maximum à condition qu'il motive sa décision.



Cas particulier

Mon employeur accepte ma demande alors que le seuil de 5% est dépassé et qu'aucun seuil dérogatoire n'est prévu. Ai-je droit aux allocations?

Oui, néanmoins, l'ONEm se réserve le droit de transmettre le dossier à l'inspection des lois sociales.

QUELLES SONT LES POSSIBILITÉS DE REPORT DE L'EXERCICE DU DROIT?

Votre employeur peut reporter l'exercice de votre droit pour une durée maximale de 6 mois, pour des raisons internes ou externes impératives telles que prévues par le conseil d'entreprise. Il peut s'agir par ex. de raisons liées à l'organisation du travail.

Si vous êtes âgé de 55 ans et plus et que vous souhaitez prendre un crédit-temps 1/5^e-temps, votre employeur a le droit de reporter votre demande à un an maximum si vous exercez une fonction clé (à définir au niveau sectoriel ou de l'entreprise) dans l'entreprise. Votre employeur doit motiver sa décision.

QUELLES SONT LES POSSIBILITÉS DE RETRAIT OU DE MODIFICATION DE L'EXERCICE DU DROIT?

- ▶ **Seuls la diminution d'un cinquième et les régimes spécifiques pour les 50 ans et plus peuvent être temporairement supprimés ou modifiés. Et ce, dans certains cas très spécifiques qui doivent être déterminés par le conseil d'entreprise ou, à défaut, de commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale. Sans accord de ces instances sur la durée et les raisons du retrait ou de la modification, ces derniers ne sont pas possibles. En l'absence de conseil d'entreprise et de délégation syndicale, la durée et les raisons de retrait ou de modification doivent être prévues dans le règlement de travail.**
- ▶ **Le droit au crédit-temps au sens strict (mi-temps ou temps plein) ne peut être retiré ni son exercice modifié.**

EN DEMANDANT UN CRÉDIT-TEMPS, SUIS-JE PROTÉGÉ CONTRE LE LICENCIEMENT?

Vous ne pouvez pas être licencié, sauf pour motif grave ou pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à votre demande de crédit-temps, et ce à partir du moment où vous avez envoyé une demande écrite, et jusqu'à trois mois après la fin de votre période de crédit-temps. En cas de licenciement ne répondant pas aux conditions ci-dessus, votre employeur sera tenu de vous payer une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaire.

UN TRAVAILLEUR QUI BÉNÉFICIE D'UNE DES FORMULES DU «CRÉDIT-TEMPS» DOIT-IL ÊTRE REMPLACÉ?

Légalement, l'employeur n'est pas obligé de remplacer le travailleur. Cependant, sur le terrain, les organisations syndicales veilleront à ce que le crédit-temps ne provoque pas un surcroît de travail pour les autres travailleurs. Dans tous les cas, les représentants syndicaux feront en sorte que ce remplacement ait lieu (voir chapitre «Que peut-on négocier?» en page 127).

COMMENT LA PÉRIODE DE RÉDUCTION OU D'INTERRUPTION DE TRAVAIL SERA-T-ELLE CONSIDÉRÉE POUR LA PENSION, LE CHÔMAGE, ETC.?

Il est prévu d'assimiler une partie ou la totalité des périodes de suspension ou de réduction des prestations à du travail effectué dans votre régime de travail initial. Les périodes d'assimilation diffèrent selon qu'il s'agit du droit à la pension, au chômage, aux indemnités de maladie ou d'invalidité et selon le type de dispositions dont vous bénéficiez.



Exemple

Vous êtes un travailleur à temps plein et vous optez pour un crédit-temps mi-temps pendant 5 ans. Les 3 premières années du crédit-temps seront assimilées, en matière de pension, à du travail à temps plein. Ces années seront donc valorisées pour la pension comme du travail à temps plein. Par contre, les 2 dernières années seront considérées comme prestées à mi-temps pour le calcul de votre pension.

DURÉE DE MAINTIEN DES DROITS EN FONCTION DES DIFFÉRENTES FORMES ISSUES DE LA CCT 77 BIS

	Crédit-temps	Réduction à 4/5*	50 ans et plus
Pension	36 mois (à condition qu'il y ait paiement d'une indemnité, sinon un an)	5 ans	Toute la durée de la réduction des prestations.
Chômage, maladie, invalidité	5 ans	5 ans	Toute la durée de la réduction des prestations.
Allocations familiales	Maintien du droit pendant toute la durée de suspension ou de réduction des prestations.		

Remarque

Passée la période de maintien des droits, ceux-ci sont calculés sur la base du salaire à temps partiel (donc proportionnellement à la durée du travail réellement prestée)

QU'EN EST-IL DES CONGÉS ANNUELS ET DE LA PRIME DE FIN D'ANNÉE?

À côté de la problématique des assimilations pour les différents régimes de sécurité sociale, il est important de connaître les droits aux vacances annuelles et à la prime de fin d'année qui seront ouverts pendant ces périodes de réduction ou d'interruption de prestation. Ces prestations sont calculées au prorata des prestations effectives.



Exemple

Vous réduisez votre travail à mi-temps. Durant toute la période de réduction, vous ouvrirez le droit à des vacances annuelles comme un travailleur à mi-temps.

QU'ENTEND-ON PAR OCCUPATION À TEMPS PLEIN (OU À 3/4-TEMPS SELON LES CAS) PENDANT 12 MOIS OU LES 12 DERNIERS MOIS?

Les différents systèmes exigent des conditions de travail à temps plein* les 12 derniers mois avant de pouvoir bénéficier du système désiré. Cette condition, si elle devait être entendue de manière absolue, pourrait paralyser l'exercice des droits pour bon nombre de gens.

Afin de permettre l'exercice des différents systèmes, il est prévu:

- ▶ des périodes assimilées à du travail à temps plein*;
- ▶ la neutralisation de certaines périodes;
- ▶ la possibilité de prolonger les différents systèmes.

Quelles sont les périodes assimilées?

- ▶ Les périodes de maladie (ou accident) couvertes par le salaire garanti;
- ▶ Les vacances annuelles;
- ▶ Le repos de maternité;

* Ou du travail à 3/4-temps pour le crédit temps mi-temps ou la réduction mi-temps 50 ans et plus.

- ▶ Le chômage économique;
- ▶ Les petits chômages;
- ▶ La suspension pour force majeure;
- ▶ Les jours de congé octroyés en exécution d'un accord collectif (congés extralégaux, congés d'ancienneté, jours de formation syndicale...).



Exemple

J'ai été malade pendant 3 x 15 jours durant les 12 derniers mois de mon occupation. Est-ce que je peux prétendre à un crédit-temps?

Oui, les périodes de maladie (ou accident) couvertes par le salaire garanti sont assimilées à des prestations pour le calcul des 12 mois.

Quelles sont les périodes neutralisées?

- ▶ les périodes d'interruption de carrière complète, à mi-temps et 1/5 dans le cadre du congé pour soins palliatifs
- ▶ les périodes d'interruption de carrière complète, à mi-temps et 1/5 dans le cadre de l'assistance médicale
- ▶ les périodes d'interruption de carrière complète, à mi-temps et 1/5 dans le cadre du congé parental
- ▶ les périodes d'incapacité de travail complète et de reprise partielle du travail pendant une période d'incapacité de travail non couvertes par la rémunération garantie et ce à concurrence de 5 mois. La période de 5 mois est prolongée de 6 mois en cas d'incapacité temporaire complète de travail suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle
- ▶ les périodes de suspension et la diminution des prestations de travail dans le cadre d'un congé sans solde
- ▶ les périodes de suspension et de diminution des prestations dans le cadre d'une grève ou d'un lock-out
- ▶ les périodes d'interruption complète et à 1/2 temps moyennant l'accord de l'employeur



Exemple

Je termine un congé de maladie de 6 mois. Je désire reprendre en douceur à mi-temps. Est-ce possible?

Oui, les périodes de maladie couvertes par le salaire garanti sont assimilées à des prestations pour le calcul des 12 mois. Les périodes de maladie (et accident) à concurrence de 5 mois

non couverts par le salaire garanti prolongent la période de 12 mois. Dans le présent cas, 17 mois serviront de période de référence, dont 11 mois seront des prestations effectives et 1 mois une période de maladie couverte par le salaire garanti, ce qui satisfera à la condition d'occupation de 12 mois.

Qu'en est-il en cas de prolongation?

En cas de prolongation d'un des systèmes issus de la CCT, le moment où l'on vérifie si la condition d'occupation de 12 mois est remplie, est celui de la première demande.



Exemple

J'ai demandé à bénéficier d'un crédit-temps d'un an à temps plein à partir du 01/01/07. L'an prochain, j'envisage de prolonger cette interruption par un crédit-temps à mi-temps. Est-ce possible?

Oui, en cas de prolongation, le moment où l'on vérifie si la condition d'occupation de 12 mois (à temps plein ou à 3/4-temps) est remplie, est celui de la première demande.

Passage d'un système "Interruption de carrière" vers un des systèmes de "Crédit-temps"

Dans la CCT 77 bis, il n'était pas possible de passer directement d'une «interruption de carrière ancien système» vers un des nouveaux systèmes «crédit-temps». Il y avait obligation de retravailler à temps plein (ou 3/4-temps selon le cas).

Le CCT 77 ter prévoit désormais un certain assouplissement en autorisant des passerelles.

COMMENT BÉNÉFICIER DE CES DIFFÉRENTS SYSTÈMES?

Le crédit-temps est un droit individuel. Si vous souhaitez en bénéficier, vous devez en faire la demande en établissant un dossier. Voici les étapes à suivre. En cas de problème ou de question, n'hésitez pas à contacter votre délégué ou permanent syndical.

PASSERELLES

Situation de la personne en interruption de carrière	Passage autorisé vers			
	4/5° moins de 50 ans	4/5° 50 ans et plus	Mi-temps moins de 50 ans	Mi-temps 50 ans et plus
Personne de moins de 50 ans en IC mi-temps	Oui moyennant l'accord de l'employeur + satisfaire aux conditions d'occupation avant crédit temps 1/2	Oui moyennant l'accord de l'employeur + satisfaire aux conditions d'occupation avant crédit temps 1/2	Prolongation	Possible moyennant accord de l'employeur
Personne de moins de 50 ans en IC 4/5°-temps	Prolongation	Oui*	Oui	Oui
Personne de 50 ans et plus en IC mi-temps				Oui**
Personne de 50 ans et plus en IC 4/5°-temps				Oui

* Seule condition: avoir 50 ans au moment de la prise d'effet de l'exercice du droit au crédit-temps.

** L'âge de 50 ans doit être atteint au moment de la demande ou de la dernière prolongation de l'interruption de carrière dans l'ancien régime.

1^{ère} ÉTAPE - AVERTIR VOTRE EMPLOYEUR

Avertissement

Vous devez avertir votre employeur par écrit de votre volonté de prendre l'une des formules de crédit-temps. Cet avertissement doit être préalable et effectué soit:

- ▶ **3 mois à l'avance s'il y a (dans l'entreprise) plus de 20 travailleurs;**
- ▶ **6 mois à l'avance s'il y a (dans l'entreprise) 20 travailleurs ou moins.**

Ce délai d'avertissement peut être raccourci de commun accord avec votre employeur!

L'avertissement écrit doit comporter:

- ▶ **1. votre proposition quant aux modalités de l'exercice de votre droit;**
- ▶ **2. la date de début souhaitée;**
- ▶ **3. la durée de l'exercice du droit;**
- ▶ **4. les éléments qui peuvent permettre de juger de votre degré de priorité dans le cas où plus de 5% des travailleurs**

N'hésitez pas à contacter votre délégué ou votre permanent syndical pour en savoir plus sur ces éléments. Il faut joindre à cette lettre une attestation de l'ONEm (attestation – CCT 77 bis) précisant si vous avez déjà (ou non) bénéficié d'allocations dans le cadre de l'interruption de carrière (voir ci-dessous). Cet écrit doit être envoyé par lettre recommandée à la Poste ou être remis à l'employeur de la main à la main avec un double qui sera signé pour accusé de réception.

de votre entreprise seraient demandeurs (par ex.: ménage monoparental avec un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans...).

Attestation ONEm

Vous devez demander une attestation au bureau du chômage de l'ONEm du ressort de votre domicile, en communiquant vos nom, prénom, adresse et n° d'inscription à la sécurité sociale (NISS). Vous pouvez également télécharger le modèle d'attestation CCT 77 bis sur le site de l'ONEm et le renvoyer complété au bureau du chômage. Cette attestation mentionnera les périodes durant lesquelles vous avez bénéficié :

- ▶ **du droit à l'une des 3 formules de crédit-temps;**
- ▶ **d'une interruption complète ou d'une réduction de prestations.**

2^e ÉTAPE - INTRODUIRE LA DEMANDE D'ALLOCATION D'INTERRUPTION

Comment?

Au moyen d'un formulaire envoyé par lettre recommandée à la poste. Ce formulaire de demande (C61-CCT 77 bis) est disponible auprès des bureaux du chômage de l'ONEm ou peut être téléchargé sur le site de l'ONEm.

Où?

Auprès du bureau du chômage du ressort de votre domicile.

Quand?

Au plus tard 2 mois après la date de début de l'interruption.

QUE PEUT-ON NÉGOCIER?

La CCT 77 bis prévoit différentes possibilités d'aménager le régime de base. Au travers de négociations collectives, dans les secteurs et dans les entreprises, les organisations syndicales ont donc la possibilité d'encadrer les droits individuels. En obtenant des dérogations, en apportant des améliorations ou en instaurant un contrôle syndical.

A. DÉROGATIONS PRÉVUES PAR LA CCT 77 BIS

Les organisations syndicales peuvent négocier:

- ▶ **la possibilité d'augmenter la durée du crédit-temps de 1 an à 5 ans (par CCT d'entreprise ou de secteur);**
- ▶ **l'interdiction des dérogations permettant d'exclure certaines catégories du personnel du bénéfice des différents systèmes (par CCT d'entreprise ou de secteur) ;**

- ▶ **la définition des fonctions clés dans le cadre de la réduction 1/5^e-temps des travailleurs âgés de 55 ans et +.**
- ▶ **la possibilité d'augmenter le seuil de 5% (par CCT d'entreprise ou de secteur ou via le règlement de travail).**

En outre, les commissions paritaires peuvent interdire toute modification sur ces trois points au niveau de l'entreprise. Il est donc essentiel de s'opposer à toute limitation des droits en commission paritaire.



Exemple

Refuser de conclure en commission paritaire une convention:

- ▶ **qui supprimerait toute possibilité de relèvement du seuil ou d'augmentation de la durée du crédit-temps au niveau de l'entreprise;**
- ▶ **qui exclurait les cadres du droit au crédit-temps et qui supprimerait toute possibilité de dérogation à ce principe au sein de l'entreprise.**

B. AMÉLIORATIONS

Il est possible de négocier:

- ▶ **le remplacement des personnes qui optent pour une réduction ou une interruption du travail;**
- ▶ **des compléments sectoriels aux allocations de l'ONEm;**
- ▶ **des délais d'avertissement plus courts que ceux prévus par la CCT 77 bis;**
- ▶ **des délais de report plus courts que les 6 mois prévus dans la CCT 77 bis.**

C. CONTRÔLE SYNDICAL

Le contrôle syndical peut s'exercer sur les points suivants:

- ▶ **exercer un contrôle sur les raisons internes ou externes impératives qui motivent le report via le conseil d'entreprise ou à défaut la délégation syndicale;**
- ▶ **refuser les accords relatifs au retrait ou modifications de l'exercice des différents droits concernés;**
- ▶ **participer à la négociation des jours où s'exerce la réduction 1/5^e de manière à assurer la continuité du service et dans le même temps à répondre aux desiderata d'un maximum de travailleurs;**
- ▶ **négocier un système de préférence et de planification adapté aux besoins des travailleurs.**

CRÉDIT-TEMPS ET DROITS SOCIAUX

	Crédit-temps	Semaine de 4 jours	Mesures 50 ans et plus
Pension	Maintien des droits pendant 36 mois (à condition qu'il y ait paiement d'une indemnité, sinon un an)	Maintien des droits pendant 5 ans	Durant la suspension ou la réduction, les droits sont calculés au prorata des prestations effectives
Chômage, maladie, invalidité	Maintien des droits pendant 5 ans	Maintien des droits pendant 5 ans	Maintien des droits pendant toute la durée de la diminution de prestation
Vacances, primes de fin d'année	Durant la suspension ou la réduction, les droits sont calculés au prorata des prestations effectuées		
Allocations familiales	Maintien des droits pendant la durée de la diminution de prestation		

CONGÉS THÉMATIQUES

CONGÉ PARENTAL

Le congé parental est un droit pour chaque parent, en plus des 15 semaines de congé de maternité et en plus du congé de paternité. Le congé parental peut prendre plusieurs formes:

- ▶ **interruption complète pour chaque parent pendant 3 mois (par enfant) et fractionnable par mois;**
- ▶ **interruption mi-temps pour chaque parent pendant 6 mois (par enfant) et fractionnable en périodes de 2 mois ou un multiple de ce chiffre. Pour les travailleurs à temps plein, interruption d'1/5^e pendant une période de 15 mois et fractionnable en périodes de 5 mois ou en un multiple de ce chiffre.**

→ QUI PEUT EN BÉNÉFICIER?

Tous les travailleurs qui, au moment de la demande, ont un enfant de moins 12 ans (que ce soit en cas de naissance ou d'adoption).

→ MON EMPLOYEUR PEUT-IL REFUSER?

Votre employeur peut reporter l'exercice de votre droit au congé parental pour des raisons liées au fonctionnement de l'entreprise, avec un maximum de 6 mois.

→ QUEL EST LE MONTANT DES INDEMNITÉS?

Montants au 01/01/09:

- ▶ **€ 726,85 par mois dans le cas d'une interruption complète**
- ▶ **€ 363,42 par mois (€ 616,45 si âgé de 50 ans et plus) dans le cas d'une interruption mi-temps**
- ▶ **€ 123,29 par mois (€ 246,58 si âgé de 50 ans et plus) dans le cas d'une interruption de 1/5^e temps**

CONGÉ POUR SOINS À UN PROCHE GRAVEMENT MALADE

→ QUI PEUT EN BÉNÉFICIER?

Tout travailleur qui peut présenter une attestation d'un médecin traitant prouvant qu'un membre de la famille jusqu'au 2^e degré (père, mère, grand-mère, grand-père, petit-enfant, frère, sœur) est gravement malade et nécessite des soins.

→ SOUS QUELLE FORME ET PENDANT COMBIEN DE TEMPS?

- ▶ **Interruption complète pendant maximum 12 mois;**
- ▶ **Interruption mi-temps pendant maximum 24 mois;**
- ▶ **Interruption 1/5^e pendant maximum 24 mois.**

Vous pouvez demander plusieurs fois ce congé à condition qu'il s'agisse chaque fois de personnes différentes nécessitant des soins. Plusieurs personnes peuvent prendre ce congé pour s'occuper de la même personne malade (congé pris successivement ou non).

→ EXISTE-T-IL DES LIMITATIONS?

Dans les entreprises de moins de 10 travailleurs, il n'y a pas de droit à une interruption à mi-temps ni à une interruption 1/5^e-temps.

Dans le cas d'une entreprise de moins de 50 travailleurs, l'employeur pourrait, pour des raisons d'organisation, refuser l'usage de ce droit aux travailleurs qui ont déjà bénéficié de 6 mois d'interruption complète ou 12 mois de réduction des prestations dans le cadre de l'assistance médicale.

→ QUEL EST LE MONTANT DES INDEMNITÉS?

Montants au 01/01/09:

- ▶ **€ 726,85 par mois dans le cas d'une interruption complète**
- ▶ **€ 363,42 par mois (€ 616,45 si âgé de 50 ans et plus) dans le cas d'une interruption mi-temps**
- ▶ **€ 123,29 par mois (€ 246,58 si âgé de 50 ans et plus) dans le cas d'une interruption de 1/5^e temps**

→ MES DROITS EN MATIÈRE DE PENSION, DE CHÔMAGE, ETC. SONT-ILS PRÉSERVÉS?

Tous vos droits sociaux sont maintenus. Cela veut donc dire que la pension, les indemnités d'invalidité ou les allocations de chômage sont calculées sur le salaire à temps plein: vous ne perdez donc rien. Le nombre de jours de vacances et le pécule de vacances seront calculés proportionnellement au nouvel horaire et au salaire à temps partiel.

CONGÉ POUR SOINS PALLIATIFS QUI PEUT EN BÉNÉFICIER?

Tout travailleur peut bénéficier de ce droit à condition de présenter une attestation d'un médecin traitant prouvant qu'une personne (qui ne doit pas être un membre de la famille) est atteinte d'un mal incurable ou qui, se trouvant en phase terminale, a besoin d'assistance aux mourants.

→ SOUS QUELLE FORME ET PENDANT COMBIEN DE TEMPS?

La durée maximum est de 2 mois. Au bout de deux mois (ou plus tôt), on peut bénéficier de l'interruption pour soigner un proche gravement malade (cf. point précédent). Le congé doit être pris à temps plein, à mi-temps ou à 1/5^e-temps.

→ QUEL EST LE MONTANT DES INDEMNITÉS?

Montants au 01/01/09:

- ▶ **€ 726,85 par mois dans le cas d'une interruption complète**
- ▶ **€ 363,42 par mois (€ 616,45 si âgé de 50 ans et plus) dans le cas d'une interruption mi-temps**
- ▶ **€ 123,29 par mois (€ 246,58 si âgé de 50 ans et plus) dans le cas d'une interruption de 1/5^e temps**

CONGÉS THÉMATIQUES ET DROITS SOCIAUX EN CAS DE CONGÉ THÉMATIQUE, MES DROITS EN MATIÈRE DE PENSION, DE CHÔMAGE, ETC. SONT-ILS PRÉSERVÉS?

Tous vos droits sociaux sont maintenus. Ceci veut donc dire que la pension, les indemnités d'invalidité ou les allocations de chômage sont calculées sur le salaire à temps plein: vous ne perdez donc rien. Le nombre de jours de vacances et le pécule de vacances seront calculés proportionnellement au nouvel horaire et au salaire à temps partiel.

QUEL EST L'IMPACT DES ALLOCATIONS SUR VOS IMPÔTS ?

→ CRÉDIT TEMPS

Les allocations légales d'interruption octroyées aux travailleurs qui interrompent leur carrière professionnelle à temps plein sont soumises au précompte professionnel au taux de 10,13%.

Le précompte professionnel prélevé sur votre allocation de crédit-temps d'1/5 temps est de 35% sauf si vous êtes isolé avec un ou plusieurs enfants à charge (17,15%)

Le taux du précompte professionnel retenu sur les allocations de crédit-temps à 1/2 temps varie en fonction de sa prise de cours :

▶ Si votre crédit-temps à 1/2 temps a débuté avant le 01.01.2009

Le taux du précompte professionnel est de 17,15 %

▶ Si votre crédit-temps à 1/2 temps a débuté à partir du 01.01.2009

Le taux du précompte retenu à partir du paiement de l'allocation du mois de mars est de :

- ▶ 17,15% si vous êtes isolé (vous habitez seul ou vous cohabitez avec un ou plusieurs enfants à charge
- ▶ 30% si vous avez – de 50 ans
- ▶ 35% si vous avez 50 ans ou plus

→ CONGÉ THÉMATIQUE

Le taux de précompte retenu est de 10,13% en cas d'interruption de carrière complète et de 17,15% en cas d'interruption de carrière à temps partiel

SYNTHÈSE

Système	Réduction à	Montants en €/mois	Durée
Crédit-temps	Temps plein	€444,39 ⁽¹⁾	1 an (max. 5 ans par CCT ou via le règlement de travail)
		€592,52 ⁽²⁾	
	Mi-temps	€222,19 ⁽¹⁾	
		€296,25 ⁽²⁾	
Semaine de 4 jours moins 50 ans		€146,32 ⁽³⁾	5 ans
Mesures spécifiques 50 ans et plus	Mi-temps	€442,57	Illimité
	4/5 ^e -temps	€205,57 ⁽⁴⁾	
Congé parental	Temps plein	€726,85	3 mois
	Mi-temps	€363,42 ⁽⁵⁾	6 mois
	4/5 ^e -temps	€123,29 ⁽⁵⁾	15 mois
Soins palliatifs	Temps plein	€726,85	2 mois
	Mi-temps	€363,42 ⁽⁵⁾	
	4/5 ^e -temps	€123,29 ⁽⁵⁾	
Assistance à un malade grave	Temps plein	€726,85	12 mois
	Mi-temps	€363,42 ⁽⁵⁾	24 mois
	4/5 ^e -temps	€123,29 ⁽⁵⁾	24 mois

1. Moins de 5 ans d'ancienneté.

2. Plus de 5 ans d'ancienneté.

3. Porté à €188,82 pour les isolés
avec ou sans enfant.

4. Porté à €248,08 pour les isolés
avec ou sans enfant.

5. Montant pour les
50 ans et plus : € 616,45 et € 246,58

VOS DROITS

Vous vous posez des questions sur vos droits en tant que travailleur. Et c'est bien normal! La législation sociale est souvent complexe, et pour se défendre, il faut s'y retrouver. C'est pourquoi le SETCa publie cette brochure.

Notre objectif: vous faire comprendre les principales règles à connaître dans le cadre des relations employeurs/travailleurs, au travers de questions-réponses thématiques.

Demandez également les brochures:

- ▶ "Vos Droits" sectoriels: Commerce, Finances, Industrie, Non-marchand, CPNAE, Logistique, Services
- ▶ "Vos Droits" Cadres

Une mine d'informations pratiques à mettre entre toutes les mains!

ENSEMBLE ON EST PLUS FORTS www.setca.org

VOS DROITS EST UNE PUBLICATION DU SETCa (SYNDICAT DES EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET CADRES) • 12/2009 • E.R.: E. DE DEYN & M. DELMEE

NOS BUREAUX RÉGIONAUX

ARLON
Rue des Martyrs 80
6700 Arlon
T +32 63 23 00 30
admin.arlon@setca-fgtb.be

BRABANT WALLON
Rue de l'Évêché 11
1400 Nivelles
T +32 67 21 67 13
admin.brabwallon@setca-fgtb.be

BRUXELLES, HALLE, VILVOORDE
Place Rouppé 3 (3ème & 4ème ét.)
1000 Bruxelles
T +32 2 519 72 11
admin.bruxelles@setca-fgtb.be

Edingensesteenweg 16
1500 Halle
T +32 2 356 06 76
admin.halle@bbtk-abvv.be

Mechtelsesteenweg 6 (1^{er} étage)
1800 Vilvoorde
T +32 2 252 43 33
admin.vilvoorde@bbtk-abvv.be

CHARLEROI
Quai de Brabant 9
6000 Charleroi
T +32 71 20 82 60
admin.charleroi@setca-fgtb.be

CENTRE
Place Communale 15
7100 La Louvière
T +32 64 23 66 10
SETCaLaLouviere@setca-fgtb.be

LIÈGE
Place Saint-Paul 9-11
4000 Liège
T +32 4 221 95 11
admin.liege@setca-fgtb.be

MONS BORINAGE
Rue Chisaire 34
7000 Mons
T +32 65 40 37 37
admin.mons@setca-fgtb.be

NAMUR
Rue Dewez 40/42
5000 Namur
T +32 81 64 99 80
admin.namur@setca-fgtb.be

WALLONIE PICARDE
Rue Roc Saint Nicaise 4-6
7500 Tournai
T +32 69 89 06 56
admin.tournai@setca-fgtb.be

VERVIERS
Galerie des Deux Places
Pont aux Lions 23
4800 Verviers
T + 32 87 39 30 00
admin.verviers@setca-fgtb.be