



Crédit-temps et congés thématiques

dans le secteur privé



Crédit-temps et congés thématiques

dans le secteur privé

SOMMAIRE

Introduction	6
1 Crédit-temps et emplois de fin de carrière	8
1.1 Pour quels travailleurs?	9
1.2 Crédit-temps	14
1.2.1 Temps plein, mi-temps et 1/5	14
1.2.2 Durée minimum	16
1.2.3 Règles du jeu	17
1.2.4 Imputation des périodes de crédit-temps déjà utilisées	21
1.3 Emplois de fin de carrière	22
1.3.1 Dispositions générales	22
1.3.2 Emploi de fin de carrière à partir de 60 ans	23
1.3.3 Emploi de fin de carrière à partir de 55 ans	24
1.3.4 Emplois de fin de carrière à partir de 50 ans	26
1.3.5 Mesures transitoires à partir de 2015	27
1.4 Allocations et cumul	29
1.4.1 Montants des allocations mensuelles	29
1.4.2 Cumul avec des activités et des revenus	30
1.5 Procédure de demande et règles d'organisation	31
1.5.1 Demande auprès de l'employeur et de l'Onem	31
1.5.2 Report, modification ou suspension par l'employeur	33
1.5.3 Seuil	35
1.5.4 Protection contre le licenciement	38
1.5.5 Retour	39
1.6 Impôts et sécurité sociale	40
1.6.1 Impôts	40
1.6.2 Allocations familiales	40
1.6.3 Assurance maladie et congé postnatal	41
1.6.4 Vacances	41
1.6.5 Chômage	42
1.6.6 Pension	42
1.6.7 Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)	44

2	Congés thématiques	46
2.1	Congé parental	47
2.1.1	Définition	47
2.1.2	Conditions	48
2.1.3	Procédure de demande	48
2.1.4	Report	49
2.1.5	Allocation	49
2.2	Congé pour soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade	50
2.2.1	Définition	50
2.2.2	Durée	51
2.2.3	Procédure de demande	51
2.2.4	Hospitalisation d'un enfant	52
2.3	Congé pour soins palliatifs	53
2.4	Dispositions générales	54
2.4.1	Montants des allocations mensuelles	54
2.4.2	Transition vers le crédit-temps	55
2.4.3	Régime adapté en cas de retour	55
2.4.4	Protection contre le licenciement	56
2.4.5	Assimilation pour la pension	56
3	Prime d'encouragement flamande	57
3.1	Prime complémentaire	58
3.2	Conditions générales	59
3.3	Crédit-soins	61
3.4	Crédit de formation	62
3.5	Réglementation complémentaire	64
3.6	Procédure de demande	65
3.7	Contrôle, sanctions, suivi	65
	Plus d'infos	66

INTRODUCTION

S'occuper de ses enfants, suivre une formation ou prendre du temps pour s'occuper de sa famille ou de soi. La CSC a négocié une convention relative au crédit-temps à cet effet, afin de concilier activité professionnelle et vie sociale. Ces dernières années, diverses décisions ont ébranlé les fondements du crédit-temps: des mesures prises par le gouvernement Michel, des négociations difficiles au Conseil national du travail (CNT) et l'accord interprofessionnel 2017-2018 suivi d'une nouvelle mesure d'économie. Aujourd'hui, le dispositif se résume au crédit-temps avec motif et aux emplois de fin de carrière.

Pour le **motif «formation»**, les règles restent inchangées: une formation à temps plein donne droit à un crédit-temps de maximum 36 mois.

Les **motifs «soins»** donnent désormais droit à un crédit-temps de maximum 51 mois:

- les soins dispensés à son propre enfant jusqu'à 8 ans. Cette limite d'âge est repoussée à 21 ans si l'enfant souffre d'un handicap;
- les soins dispensés à un enfant mineur gravement malade;
- les soins dispensés à un membre du ménage ou de la famille gravement malade. Les membres du ménage sont les personnes qui sont domiciliées à la même adresse. Les membres de la famille sont en premier lieu des parents jusqu'au deuxième degré: parents et grands-parents, enfants et petits-enfants, frères et sœurs. Les alliés jusqu'au premier degré du travailleur sont pris en considération: beaux-parents, le second mari de la mère et la seconde épouse du père, les beaux-enfants et les époux des enfants. Pour les travailleurs en cohabitation légale, les parents et les enfants du partenaire cohabitant légal sont également considérés comme des membres de la famille du travailleur, grâce à l'accord conclu au CNT;
- les soins palliatifs.

Les **emplois de fin de carrière** restent quasiment inchangés. Grâce à l'accord interprofessionnel 2017-2018, les travailleurs peuvent encore toujours bénéficier d'un emploi de fin de carrière à 55 ans, pour autant que le secteur y ait souscrit. Et la plupart des secteurs l'ont effectivement fait. Une nouveauté: à la demande de la CSC, un travailleur qui combine deux emplois à temps partiel peut désormais également bénéficier d'un emploi de fin de carrière de 1/5. Dans ce cadre, il peut réduire un temps plein soit de 1/5 chez un seul employeur, soit de 1/10 chez les deux employeurs. Les possibilités de bénéficier d'un emploi de fin de carrière à partir de 50 ans sans allocations de l'Onem restent d'application. Elles peuvent éventuellement être une solution provisoire pour bénéficier d'un emploi de fin de carrière avec allocations à partir de 55 ans. Il convient toutefois de tenir compte que le maintien de l'âge à 55 ans dépendra, à partir de 2019, d'un nouvel accord interprofessionnel conclu à ce moment-là.

La présente brochure se penche également sur les **congés thématiques**: congé parental, congé pour soins et congé pour soins palliatifs. Il est possible de cumuler le crédit-temps avec motif et les congés thématiques, puisqu'il s'agit de droits distincts et indépendants. Dans la pratique, généralement, on épuise d'abord le congé thématique, pour bénéficier ensuite du crédit-temps avec motif.



Outre les allocations prévues par l'Onem, les pouvoirs publics flamands accordent une **prime d'encouragement** en cas de crédit-temps pour dispenser des soins ou suivre une formation, ou en cas de congé thématique. Ces allocations spécifiques, accordées aux travailleurs des entreprises situées en Région flamande, sont traitées dans la troisième partie de cette brochure.



**1 CRÉDIT-TEMPS
ET EMPLOIS DE FIN
DE CARRIÈRE**

1.1 POUR QUELS TRAVAILLEURS?

CONDITION 1: SECTEUR PRIVÉ

Les droits au crédit-temps et les emplois de fin de carrière ne s'appliquent qu'aux travailleurs du secteur privé. Sont concernés:

- les membres du personnel contractuels non subventionnés de l'enseignement libre;
- les travailleurs des intercommunales mixtes de distribution du gaz et de l'électricité;
- les travailleurs de la Stib et de De Lijn;
- une partie des membres du personnel des universités libres, notamment le personnel du patrimoine et le personnel rémunéré par les moyens de fonctionnement;
- les travailleurs des sociétés de logement social, de Vito, de Brussels Airport Company et des aéroports de Charleroi et de Bierset.

Les droits au crédit-temps et les emplois de fin de carrière ne s'appliquent pas aux travailleurs suivants:

- les élèves, tant ceux qui ont un contrat d'apprentissage industriel que ceux qui ont un contrat d'apprentissage avec Syntra;
- les fonctionnaires contractuels et nommés;
- le personnel de la plupart des institutions publiques (à l'exception des personnes susmentionnées) et des entreprises publiques autonomes. Pour les travailleurs de Bpost, de Belgacom, de la SNCB et de Belgocontrol, il existe un régime similaire au crédit-temps. Si vous souhaitez obtenir davantage d'informations sur ce régime, nous

Si vous ne savez pas si vous relevez de la réglementation du secteur privé ou du secteur public, nous vous invitons à contacter le délégué syndical CSC de votre entreprise ou votre centrale professionnelle. Vous trouverez les coordonnées des centrales professionnelles de la CSC sur le site internet

www.lacsc.be



vous invitons à contacter la CSC-Transcom (www.csc-transcom.be);

- le personnel subventionné de l'enseignement libre;
- le personnel des universités, des centres de guidance des élèves et des centres de formation de base.

CONDITION 2: TAILLE DE L'ENTREPRISE

Dans les entreprises qui comptent au maximum **10 travailleurs**, vous ne pouvez bénéficier d'un crédit-temps ou d'un emploi de fin de carrière que si votre employeur approuve la demande.

Les effectifs du personnel au 30 juin de l'année précédant l'année de votre demande sont déterminants pour vérifier si votre entreprise compte effectivement 10 travailleurs. Ces effectifs sont calculés en nombre de personnes («unités») et ne sont donc pas convertis en équivalents temps plein.



L'employeur doit communiquer sa réponse au plus tard le dernier jour du mois suivant le mois de la demande. Par exemple, si vous introduisez votre demande le 16 avril, vous devez recevoir une réponse au plus tard le 31 mai.



Cette règle implique que, dans une petite entreprise, vous ne pouvez pas bénéficier d'un crédit-temps ou d'un emploi de fin de carrière sans l'accord de l'employeur. Ce principe ne s'applique pas aux congés thématiques: pour le congé parental, le congé pour soins à temps plein et le congé pour soins palliatifs, l'autorisation de l'employeur n'est pas requise (voir partie 2).

CONDITION 3: ANCIENNETÉ ET OCCUPATION

Pour pouvoir bénéficier d'un crédit-temps ou d'un emploi de fin de carrière, vous devez avoir été lié à votre employeur actuel par un contrat de travail pendant 2 ans au moins. Par ailleurs, vous devez

avoir travaillé un nombre minimum d'heures par semaine au cours de l'année ou des deux ans qui a/ont précédé votre demande.

La condition d'ancienneté ne s'applique pas si vous avez épuisé vos droits au congé parental et que vous bénéficiez d'un crédit-temps directement après votre congé parental. Il est également possible de déroger à la condition d'ancienneté dans le cadre d'un emploi de fin de carrière si votre (nouvel) employeur est d'accord. Cela vous permet de changer d'employeur sans pour autant perdre votre emploi de fin de carrière. Attention: il convient, dans ce cadre, de faire une nouvelle demande auprès de l'Onem et de satisfaire à ce moment-là aux conditions pour pouvoir bénéficier d'un emploi de fin de carrière.

Aperçu schématique:

RÉDUCTION SOUHAITÉE	CONDITION D'OCCUPATION - CRÉDIT-TEMPS	CONDITION D'OCCUPATION - EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE
Temps plein	1 an, 1/3-temps ou minimum 4h/semaine fixe	-
Temps partiel	1 an, minimum 3/4-temps (minimum 27h/semaine)	2 ans, minimum 3/4-temps (minimum 27h/semaine)
1/5	1 an, temps plein (habituellement dans un régime de 5 ou 6 jours)	2 ans temps plein (habituellement dans un régime de 5 ou 6 jours)
Condition d'ancienneté	Et vous devez avoir été lié par un contrat de travail pendant 2 ans minimum, ou immédiatement après votre congé parental	Et vous devez avoir été lié par un contrat de travail pendant 2 ans minimum, sauf accord contraire



Saviez-vous qu'un travailleur qui combine deux emplois à temps partiel peut également bénéficier d'un emploi de fin de carrière de 1/5? Dans ce cadre, il peut réduire un temps plein soit de 1/5 chez un seul employeur, soit de 1/10 chez les deux employeurs. L'employeur ou les employeurs chez qui vous réduisez effectivement les prestations doit/doivent toutefois donner son/leur accord. Autrement dit, un employeur peut refuser cette demande, mais ce refus ne peut pas être arbitraire.

Si votre occupation est interrompue, par exemple par une période de maladie, ou si vous avez temporairement travaillé à temps partiel, vous pouvez ne pas (plus) remplir les conditions d'occupation. La CCT n°103 comporte deux mécanismes pour y pallier dans des situations bien définies: l'assimilation et la neutralisation.

Assimilation = Plusieurs interruptions intervenues pendant la période de 12 mois précédant votre demande sont comptabilisées comme si vous les aviez effectivement prestées.

Les suspensions légales qui peuvent intervenir dans un contrat de travail sont assimilées. Il s'agit ici, par exemple, d'un repos d'accouchement, des vacances annuelles, d'un congé-éducation payé, d'un petit chômage ou d'un chômage économique. La maladie est assimilée pour la période couverte par un salaire garanti (30 jours civils). Les jours de congé accordés à la suite d'un accord collectif (notamment le congé pour raisons impérieuses, congé sans solde) sont également assimilés.



Par exemple, si votre occupation à temps plein n'a été interrompue, pendant les 12 mois précédant votre demande, que par des vacances annuelles, trois semaines de maladie et deux jours de petit chômage en raison de votre mariage, vous pouvez demander sans problème un crédit-temps de 1/5.

Neutralisation = Plusieurs interruptions intervenues pendant la période de 12 mois précédant votre demande sont ignorées. L'on remontera ensuite dans le temps au-delà des 12 mois afin de vérifier si vous remplissez la condition d'occupation.

Les périodes de maladie dont la durée est supérieure à 30 jours civils sont neutralisées pour la condition d'occupation. Cette neutralisation des périodes de maladie se limite à 5 mois dans un premier temps. Une incapacité de travail résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle est neutralisée pendant maximum 11 mois. Si votre employeur n'émet aucune objection dans le mois qui suit votre demande, les périodes de maladie qui durent plus longtemps sont également neutralisées. C'est notamment le cas lors d'une reprise du travail à temps partiel («progressive»). Ce faisant, vous pouvez prendre un crédit-temps sans interruption après la reprise du travail à temps partiel. Etant donné que la reprise du travail progressive n'est autorisée qu'à concurrence de 50%, ce système permet aux travailleurs qui ont souffert d'une longue maladie, après une occupation à mi-temps (avec une reprise progressive du travail), de travailler d'abord à 80% pendant une période grâce au crédit-temps de 1/5 sans motif.

Les congés thématiques et un crédit-temps en cours ou épuisé sont également neutralisés. Par conséquent, une nouvelle demande peut suivre, sans interruption, une réduction ou une interruption en cours. Vous devez bien évidemment remplir la condition d'occupation à la date de début du crédit-temps en cours ou épuisé pour votre nouvelle demande.



Par exemple, si vous bénéficiez d'un crédit-temps à mi-temps et si vous souhaitez prendre sans interruption un crédit-temps de 1/5, c'est possible si vous travailliez depuis 12 mois au moins à temps plein, habituellement dans un régime de 5 ou 6 jours par semaine, au moment où votre crédit-temps à mi-temps a commencé.

Ces règles permettent de bénéficier sans interruption d'un emploi de fin de carrière après un crédit-temps. La CCT n°103 prévoit une assimilation supplémentaire pour le crédit-temps à 1/5 (uniquement) dans le cas d'un emploi de fin de carrière avec réduction de 1/5.



Par exemple, une personne qui, préalablement au crédit-temps à 1/5, a travaillé un an à temps plein, et qui prend ensuite un an de crédit-temps à 1/5, pourra quand même passer à un emploi de fin de carrière avec réduction de 1/5 (bien évidemment, pour autant qu'elle respecte les conditions d'âge et de carrière).

CONDITION 4: PAS D'EXCLUSION PAR CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Certaines catégories du personnel peuvent être exclues par une convention collective de travail (CCT) conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise. Pour être considéré comme une catégorie distincte, il faut pouvoir désigner un groupe de fonctions clairement séparé. Les cadres ne peuvent pas être exclus de ces droits en raison de leur «statut». L'exclusion par voie de CCT n'est pas possible pour les congés thématiques: tout travailleur y a droit.

1.2 CRÉDIT-TEMPS

1.2.1 TEMPS PLEIN, MI-TEMPS ET 1/5

Le crédit-temps à **temps plein** signifie que vous interrompez complètement vos prestations de travail. Votre contrat de travail est donc totalement suspendu pendant la durée du crédit-temps. Si vous voulez prendre un crédit-temps à temps plein, votre régime de travail (temps plein, temps partiel) ne joue aucun rôle. Votre contrat est en effet tota-

lement suspendu. Vous pouvez également bénéficier d'un crédit-temps à temps plein si, par exemple, votre contrat est déjà suspendu en raison d'une maladie. Si vous travailliez déjà à temps partiel, l'Onem se chargera d'adapter vos allocations en fonction de votre pourcentage d'occupation au moment de votre demande.

Le crédit-temps à **mi-temps** implique que vous réduisez vos prestations de travail à la moitié des prestations à temps plein dans votre entreprise. Aucune modalité spécifique n'est prévue pour une réduction de carrière à mi-temps. Il faut bien évidemment respecter la réglementation en matière de travail à temps partiel, ce qui implique notamment que la durée de travail (à temps partiel) doit en principe être respectée par trimestre. La réduction de vos prestations de travail à un emploi à mi-temps s'opère selon un horaire à convenir avec votre employeur.

Le crédit-temps de **1/5** confère le droit de ne pas travailler un jour ou deux demi-jours par semaine. Le principe repose sur un droit à la semaine de quatre jours. C'est la raison pour laquelle le crédit-temps de 1/5 est réservé aux travailleurs qui prestent habituellement dans le cadre d'un régime de travail à temps plein de cinq jours par semaine au moins.

D'autres formules similaires de réduction de 1/5 sont envisageables (exemple: semaine 1, occupation pendant cinq jours; semaine 2, occupation pendant trois jours) à condition que cette formule ait été convenue par voie de CCT. Ce

Pour un crédit-temps à mi-temps ou 1/5, vous devez convenir avec votre employeur d'un horaire à temps partiel dans le respect de ces règles. Dans votre demande (voir section 1.6.1), vous formulez une proposition en termes de jour(s) de congé. Si vous ne parvenez pas à un accord avec votre employeur, les procédures de médiation habituelles sont d'application. Votre délégué syndical CSC est une personne de référence pour vous aider.



n'est que s'il n'y a pas de délégation syndicale dans l'entreprise qu'un régime dérogatoire peut être introduit par le biais du règlement de travail. Tout régime dérogatoire similaire au crédit-temps de 1/5 ne s'applique que pendant une période maximum de douze mois. Une prolongation de ce régime dérogatoire requiert de nouveau un accord explicite.

Pour les travailleurs occupés en **équipes** ou en **cycles** répartis sur cinq jours ou plus, les règles d'organisation du droit au crédit-temps de 1/5 sont fixées par voie de CCT conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise.

1.2.2 DURÉE MINIMUM

Vous pouvez demander un crédit-temps à temps plein ou à mi-temps pour une période minimum de trois mois; un crédit-temps de 1/5 pour un minimum de six mois. Pour les motifs «soins palliatifs», «soins prodigués à un membre du ménage ou de la famille gravement malade» et «soins prodigués à un enfant mineur gravement malade», la durée minimum est à chaque fois d'un mois.



Attention! *Pour conserver votre droit aux allocations, vous devez respecter les délais minimums. Par exemple, si vous interrompez votre crédit-temps de manière anticipée, vous devez rembourser à l'Onem les allocations déjà perçues. Il existe une exception à cette règle: si les droits qui subsistent sont inférieurs au délai minimum, vous pouvez quand même les épuiser. Par exemple, lorsque votre solde de crédit-temps est d'un mois (à temps plein), vous avez le droit de l'épuiser, peu importe le motif invoqué.*

Vous pouvez au maximum faire une demande pour épuiser les droits qu'il vous reste (encore) pour le crédit-temps avec motif ou le crédit-

temps sans motif. Il convient par ailleurs de tenir compte des règles en vigueur par motif, comme expliqué ci-dessous.

1.2.3 RÈGLES DU JEU

Les **règles de base** suivantes sont d'application pour **toutes les formes de crédit-temps**:

- La réduction à 1/5 est garantie pour toutes les formes de crédit-temps, indépendamment d'une convention sectorielle ou d'entreprise. Pour autant qu'une CCT sectorielle ou d'entreprise le permette, le crédit-temps avec motif peut être épuisé à temps plein ou à mi-temps. Les motifs «soins prodigués à un enfant handicapé» et «soins prodigués à un enfant mineur gravement malade» sont toujours épuisés à temps plein ou à temps partiel. Aucune CCT n'est nécessaire pour ces motifs.
- Il n'existe pas de droit au crédit-temps avec motif (sans allocations) en combinaison avec une activité rémunérée ou une activité indépendante non autorisée pour la plupart des motifs (voir section 1.4.2). Le cumul avec un mandat politique est toutefois toujours possible. Seulement pour les motifs «soins prodigués à un enfant gravement malade» ou «soins prodigués à un enfant handicapé», le crédit-temps sans allocation est possible. Tenez compte du fait que vous épuisez vos droits au crédit-temps, même si vous ne demandez pas d'allocation.



En outre, les règles suivantes sont **propres au motif** que vous invoquez:

- Suivre une formation qui dure minimum 360 heures par an (120 par trimestre) ou 27 crédits par an (9 par trimestre). Pour l'enseignement fondamental ou une formation visant à obtenir un diplôme ou un certificat de l'enseignement secondaire, 300 heures par an suffisent (100 heures par trimestre). Vous devez prouver votre présence régulière au cours chaque trimestre au moyen d'une attestation délivrée par l'établissement d'enseignement (maximum 10% d'absences non justifiées). La durée du crédit-temps ne peut être supérieure à la durée de la formation.
- Soins prodigués à son propre enfant ou à un enfant adopté jusqu'à l'âge de 8 ans. Dans votre demande, le crédit-temps doit commencer avant le huitième anniversaire de l'enfant. Si ce crédit-temps ne devait prendre effet qu'après le huitième anniversaire en raison d'un report de l'employeur, le droit serait maintenu malgré tout. En cas d'adoption, le crédit-temps peut commencer à partir de l'inscription au registre de la population ou au registre des étrangers.
- Soins ou assistance à un membre du ménage ou de la famille gravement malade. Un «membre du ménage» est une personne qui cohabite avec le travailleur ou, en d'autres termes, qui est domiciliée à la même adresse. Les enfants de ménages recomposés entrent également en considération. Un «membre de la famille» est un parent ou un proche jusqu'au deuxième degré: (grands-)parents, (petits-)enfants, frères et sœurs. Les alliés jusqu'au premier degré du travailleur sont pris en considération: beaux-parents, le second mari de la mère et la seconde épouse du père, les beaux-enfants et les époux des enfants. Pour les travailleurs en cohabitation légale, les parents et les enfants du partenaire cohabitant légal sont également considérés comme des membres de la famille du travailleur. Les beaux-parents, le second mari de la mère et la seconde épouse du père relèvent également de ce principe. Par «maladie grave», on entend toute maladie ou intervention considérée comme telle par le médecin traitant et pour laquelle le médecin estime qu'une assis-

tance sociale, familiale ou affective est indispensable au rétablissement. Une attestation du médecin traitant est requise. Dans ce cas, le droit au crédit-temps doit être exercé par périodes de minimum un mois et de maximum trois mois. Des prolongations sont possibles.

- Soins prodigués à un enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans. Relèvent de ce motif les enfants souffrant d'affections ou d'une incapacité mentale ou physique de 66%, ayant pour conséquence que 4 points au moins sont reconnus dans le pilier I de l'échelle médicosociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.
- Soins prodigués à son propre enfant ou à un enfant cohabitant mineur et gravement malade. Dans ce cas également, le droit au crédit-temps doit être exercé par périodes de minimum un mois et de maximum trois mois. Des prolongations sont possibles. Le précédent ministre de l'Emploi estimait que les enfants sous statut de minorité prolongée n'entrent pas en considération pour cette mesure. Cette position est tout à fait contestable, étant donné que le droit de la famille assimile à un mineur un enfant sous statut de minorité prolongée.
- Soins palliatifs, avec une attestation médicale du médecin traitant de la personne qui doit recevoir des soins palliatifs. Dans ce cas, le droit au crédit-temps doit être exercé par périodes de minimum un mois et peut être prolongé d'un mois par patient.

Aperçu schématique:

MOTIF	DROIT À UNE INTERRUPTION À TEMPS COMPLET	DROIT À UNE INTERRUPTION À TEMPS PARTIEL	DROIT À UNE RÉDUCTION DE 1/5	DURÉE MAXIMALE PAR DEMANDE
Formation	En fonction de la CCT sectorielle ou d'entreprise, maximum 36 mois		36 mois	Durée de la formation
Soins prodigués à un enfant handicapé jusqu'à 21 ans	51 mois			51 mois ou solde inférieur
Soins prodigués à un enfant jusqu'à 8 ans	En fonction de la CCT sectorielle ou d'entreprise, maximum 51 mois		51 mois	
Soins palliatifs				
Soins prodigués à un enfant mineur gravement malade	51 mois			3 mois (minimum 1 mois)
Soins prodigués à un membre du ménage ou de la famille gravement malade	En fonction de la CCT sectorielle ou d'entreprise, maximum 51 mois		51 mois	

1.2.4 IMPUTATION DES PÉRIODES DE CRÉDIT-TEMPS DÉJÀ UTILISÉES

Les périodes de crédit-temps, d'interruption ou de réduction de carrière déjà utilisées sont imputées à la durée maximale du crédit-temps, quel que soit le moment où le crédit-temps est pris. Vous avez donc un crédit dont on déduit systématiquement la période «consommée». Les congés thématiques (congé parental, congé pour soins palliatifs et congé pour prodiguer des soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, voir partie 2) ne sont jamais déduits du crédit-temps.



Attention, *l'imputation du crédit-temps à temps partiel ou de 1/5 ne se fait pas de manière proportionnelle. Donc, si vous prenez un mois de crédit-temps de 1/5 ou à mi-temps, vous réduisez votre crédit encore ouvert d'un mois, comme si vous aviez pris un crédit-temps à temps plein.*

Les périodes de crédit-temps sans motif que vous avez utilisées avant le 1^{er} janvier 2015 avec allocations, sont déduites de votre droit aux 51 mois de crédit-temps avec motif (ou 36 mois en cas de formation) au prorata de vos prestations, à l'exception des 12 premiers mois en équivalent temps plein. Si la période du crédit-temps sans motif ou de l'interruption de carrière est supérieure à 12 mois en équivalent temps plein, la durée restante est déduite au prorata de la durée maximale du crédit-temps avec motif.



L'«attestation crédit-temps» liste les périodes de crédit-temps que vous avez déjà prises. Cette attestation est à réclamer auprès du bureau de l'Onem compétent en fonction du domicile du travailleur.

1.3 EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE

1.3.1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Les emplois de fin de carrière donnent le droit aux travailleurs de réduire leur carrière de 1/5 ou à mi-temps en bénéficiant d'une allocation de l'Onem qui complète le salaire partiel. Ce droit est illimité dans la durée et peut donc courir jusqu'à la pension.

Vous devez épuiser ce droit:

- pendant une période de minimum six mois si vous optez pour une réduction de 1/5;
- ou pendant des périodes de trois mois minimum en cas de réduction à mi-temps.

En principe, vous prenez une réduction de carrière de 1/5 en deux demi-jours ou en une journée complète par semaine.

Un emploi de fin de carrière de 1/5 est un droit individuel: le seuil de 5% n'est pas appliqué (voir section 1.5.3).

L'employeur ne peut émettre des réserves contre l'exercice d'une réduction de carrière de 1/5 que si vous occupez une fonction clé.

Cette réserve signifie que votre employeur peut reporter votre droit de maximum 12 mois. Il doit motiver ce report. Les fonctions clés dans une entreprise peuvent être précisées dans une CCT ou dans le règlement de travail. Concrètement, il peut s'agir de travailleurs qui occupent un rôle tellement important pour le fonctionnement de l'entreprise que leur absence pourrait nuire à l'organisation du travail et qu'aucune solution ne pourrait être envisagée par un glissement de fonction ou une mutation au sein du personnel.

Pour savoir **si vous avez droit à un emploi de fin de carrière**, il faut tenir compte des critères suivants:

- Age: il convient de satisfaire à cette condition au moment où vous

débutez votre emploi de fin de carrière. Vous pouvez donc faire votre demande 3 ou 6 mois au préalable, pour pouvoir débiter l'emploi de fin de carrière à votre anniversaire.

- Carrière: cette condition doit être respectée au moment de votre demande.
- Ancienneté: il convient également de répondre à la condition d'ancienneté de 2 ans au moment de votre demande. Il est possible de déroger à ces conditions moyennant un accord mutuel. Si vous avez déjà un emploi de fin de carrière ou si vous souhaitez en bénéficier, vous pouvez par exemple convenir avec votre nouvel employeur, au moment de la signature du contrat de travail, que vous exercez un emploi de fin de carrière dès le premier jour de travail. N'oubliez pas d'introduire une nouvelle demande auprès de l'Onem.

Pour un emploi de fin de carrière de 1/5, vous devez avoir travaillé à temps plein pendant les 24 mois qui précèdent votre demande, le plus souvent dans le cadre d'un régime de 5 ou 6 jours (chez votre ancien employeur ou chez votre employeur actuel). Deux occupations à temps partiel chez deux employeurs différents ou chez un même employeur sont assimilés.

Concernant l'emploi de fin de carrière à temps partiel, vous devez avoir travaillé dans le cadre d'un régime de minimum 3/4 d'une occupation habituelle à temps plein (chez votre ancien employeur ou chez votre employeur actuel) pendant les 24 mois précédant votre demande.

1.3.2 EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE À PARTIR DE 60 ANS

Pour pouvoir bénéficier d'un emploi de fin de carrière à partir de 60 ans, vous devez pouvoir prouver une carrière de 25 ans dans le secteur privé ou en tant que contractuel dans la fonction publique au moment de votre demande. Pour calculer cette carrière, on additionne les jours

prestés et assimilés (donc par exemple aussi les jours de chômage économique, technique et temporaire, de maladie et d'invalidité, les jours fériés, les jours de carence et les jours de repos compensatoire), à l'exception des jours de chômage complet et des jours de suspension complète du contrat de travail à la suite d'une interruption de carrière, d'une réduction de carrière ou d'un crédit-temps. Les périodes prestées à l'étranger en tant que salarié, dans un pays de l'Union européenne ou au Liechtenstein, en Norvège ou en Islande, sont prises en considération, ainsi que le service militaire.

1.3.3 EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE À PARTIR DE 55 ANS

Aux mêmes conditions que celles que nous avons exposées ci-dessus pour un emploi de fin de carrière à partir de 60 ans, vous avez également droit à une réduction de vos prestations de 1/5 ou à mi-temps à partir de 55 ans. Avant 60 ans, un tel emploi de fin de carrière ne donne pas droit aux allocations après une carrière de 25 ans. Vous perdez par conséquent aussi vos droits à la pension (voir section 1.6.6). Dans ce cadre, il importe de remettre le formulaire de demande d'emploi de fin de carrière sans allocations à votre bureau de l'Onem afin de «neutraliser» cette période pour une demande ultérieure (voir section 1.1.4).

Plusieurs catégories de travailleurs conservent un droit aux emplois de fin de carrière avec allocations (et assimilation pour la pension) à partir de 55 ans:

- les travailleurs occupés dans des entreprises en restructuration ou en difficulté;
- les travailleurs qui comptent 35 ans de passé professionnel;
- les ouvriers du secteur de la construction avec une attestation d'incapacité;
- et les travailleurs qui exercent un métier lourd.

La définition des **métiers lourds** figure dans la réglementation du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC):

- le travail en équipes successives, avec au moins 2 équipes comprenant au minimum 2 travailleurs qui exercent le même travail, tant en termes de contenu que d'ampleur, et qui se succèdent dans le courant de la journée sans interruption et sans chevauchement excédant 1/4 de leurs tâches journalières;
- le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est occupé en permanence en prestations de jour, où au moins 11 heures séparent le début de la fin du temps de travail;
- le travail de nuit, tel que défini par la CCT n°46: régime de travail habituel comportant des prestations entre 20h et 6h, à l'exception:
 - des travailleurs qui effectuent exclusivement des prestations entre 6h et minuit;
 - des travailleurs qui commencent habituellement à travailler à partir de 5h.

Il faut en outre avoir exercé ce métier lourd pendant au moins 5 ou 7 ans:

- soit pendant au moins 5 ans, au cours de la période de 10 années civiles précédant immédiatement la demande;
- soit pendant au moins 7 ans, au cours de la période de 15 années civiles précédant immédiatement la demande.

Pour les travailleurs qui comptent 35 ans de carrière professionnelle, les travailleurs exerçant un métier lourd et les ouvriers du secteur de la construction disposant d'une attestation d'incapacité, le maintien du seuil de 55 ans doit toutefois être confirmé pour la période 2017-2018 par voie de CCT au niveau sectoriel.

Pour les travailleurs des entreprises en difficulté ou en restructuration, le dossier de demande soumis au ministre de l'Emploi par des entreprises de ce type doit prouver que l'application de cette mesure

(emplois de fin de carrière à partir de 55 ans) réduit le nombre de licenciements ainsi que le nombre de travailleurs en RCC.

Pour les demandes introduites à partir du 1^{er} janvier 2019, le maintien de l'âge de 55 ans est, pour tous ces systèmes, dépendant de l'existence d'un accord interprofessionnel (AIP) à ce moment. Si aucun AIP n'est conclu fin 2018 ou début 2019, l'âge requis pour ces emplois de fin de carrière passera à 60 ans le 1^{er} janvier 2019.

1.3.4 EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE À PARTIR DE 50 ANS

L'emploi de fin de carrière à 1/5 sans allocations ni assimilation pour la pension (voir section 1.6.6) reste possible à partir de 50 ans dans deux cas:

- pour les travailleurs exerçant un métier lourd: travail en équipes, services interrompus ou travail de nuit;
- pour les travailleurs qui comptent 28 années de carrière.

Il est possible de passer sans interruption à un emploi de fin de carrière avec allocations à partir de 55 ans ou à partir de 60 ans (voir ci-dessus). Dans ce cadre, il importe de remettre le formulaire de demande d'emploi de fin de carrière sans allocations à votre bureau de l'Onem afin de «neutraliser» cette période pour une demande ultérieure (voir section 1.1.4).

Concernant les métiers lourds, vous devez:

- avoir exercé le métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 années précédant votre demande, ou pendant au moins 7 ans au cours des 15 années antérieures;
- avoir travaillé au minimum pendant 25 ans (condition de carrière);
- avoir travaillé à temps plein pendant les 2 années précédant votre demande (condition d'occupation).

Le droit à une réduction des prestations de 1/5 à partir de 50 ans après 28 ans de carrière dépend de l'existence d'une CCT sectorielle. Pour calculer la condition de 28 ans de carrière, seules les années qui comptent au moins 285 jours de salaire calculés dans un régime de six jours par semaine, sont prises en considération. Pour les années civiles qui comptent moins de 285 jours, les jours sont additionnés et divisés par 285. Le nombre d'unités complètes doit ensuite être additionné au nombre d'années au cours desquelles 285 jours ont effectivement été prestés, pour déterminer si l'on atteint ou non les 28 ans de carrière. Dans ce calcul, seuls les congés de maternité, de paternité, parentaux, d'adoption et prophylactiques en cas de grossesse, sont assimilés aux jours prestés.

1.3.5 MESURES TRANSITOIRES À PARTIR DE 2015

L'ancienne réglementation, qui comportait un droit général aux allocations à partir de 55 ans, reste d'application en cas de:

- prolongation d'un emploi de fin de carrière pour lequel il existait un droit aux allocations au 31 décembre 2014. La prolongation doit s'opérer selon la même fraction. Une diminution des prestations de 1/5 ne peut donc être prolongée que par une diminution des prestations de 1/5. De même qu'un emploi de fin de carrière à mi-temps ne peut être prolongé que par un emploi de fin de carrière à mi-temps. Plusieurs prolongations sont envisageables;
- nouvelle demande (uniquement en 2015) pour une personne qui bénéficiait d'un emploi de fin de carrière au 1^{er} janvier 2015, mais qui a suspendu temporairement ce droit à la suite d'une reprise du travail à temps plein, d'une maladie ou d'un congé thématique.

Aperçu schématique:

ÂGE REQUIS	ANCIENNETÉ REQUISE	CONDITIONS SUPPLÉMENTAIRES	DROIT À UNE ALLOCATION DE L'ONEM
A partir de 60 ans	25 ans	-	Oui
A partir de 57 ans (58 à partir de 2018, 60 à partir de 2019)	25 ans	Métier lourd ou travail de nuit	Oui
	35 ans	-	Oui
A partir de 55 ans (maintenu pour les demandes à partir du 1 ^{er} janvier 2019 s'il existe un AIP à ce moment)	25 ans	Métier lourd, prestations de nuit ou construction, si prévu dans le secteur	Oui
	25 ans	Société en restructuration ou en difficulté avec CCT	Oui
	25 ans	Si la situation ne correspond à aucune des deux hypothèses ci-dessus	Non (et pas d'assimilation pour la pension)
	35 ans	Si prévu dans le secteur	Oui
A partir de 50 ans	28 ans	Uniquement 1/5	Non (et pas d'assimilation pour la pension)
	25 ans	Métier lourd, uniquement 1/5	
	25 ans	Métier lourd en pénurie ou entreprise en restructuration/difficulté avec CCT	

Les métiers lourds sont définis dans la réglementation relative au RCC: équipes successives, services interrompus et travail de nuit.

1.4 ALLOCATIONS ET CUMUL

1.4.1 MONTANTS DES ALLOCATIONS MENSUELLES

CRÉDIT-TEMPS

(DEMANDES INTRODUITES À PARTIR DU 1^{ER} JUILLET 2017)

	ANCIENNETÉ	MONTANT BRUT	MONTANT NET
Interruption complète	< 5 ans	500,45	449,76
	5 ans et +	583,87	524,73
Diminution de 1/2	< 5 ans	250,22	175,16 / 207,31
	5 ans et +	291,93	204,36 / 241,87
Diminution de 1/5		164,78 / 212,65	107,11 / 138,23
	Personne seule avec enfants: 176,19		

EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE

(DEMANDES INTRODUITES À PARTIR DU 1^{ER} JUILLET 2017)

	MONTANT BRUT	MONTANT NET
Diminution de 1/2	498,41	323,97 / 412,94
Diminution de 1/5	231,51 / 279,38	150,49 / 181,60
	Personne seule avec enfants: 231,47	

Si deux montants apparaissent dans les colonnes, le premier vaut pour les cohabitants et le deuxième pour les isolés. Un cohabitant habite avec d'autres adultes (membre de sa famille ou non) et éventuellement avec un ou plusieurs enfants.

1.4.2 CUMUL AVEC DES ACTIVITÉS ET DES REVENUS

Les allocations versées par l'Onem dans le cadre d'un crédit-temps ou d'un emploi de fin de carrière ne peuvent être cumulées avec des revenus dérivés d'un **mandat politique**, à l'exception des mandats aux conseils communaux, aux conseils de CPAS et aux conseils provinciaux. Seule l'allocation versée pour le crédit-temps à temps plein (suspension intégrale du contrat de travail) peut être ajoutée à des revenus provenant d'une **activité indépendante accessoire**, à condition que cette activité indépendante accessoire ait déjà été exercée 12 mois avant le début du crédit-temps. Le cumul avec une activité d'indépendant n'est pas autorisé pour les autres formes de réduction de carrière. L'activité indépendante est déterminée par l'inscription en tant qu'indépendant. Les allocations versées par l'Onem dans le cadre d'un crédit-temps ou d'une réduction de la carrière peuvent être cumulées avec les revenus d'une **activité salariée** à condition que:

- il s'agisse d'activités accessoires. Elles doivent donc représenter un nombre d'heures/semaine moindre que celui de l'activité principale pour laquelle le travailleur prend un crédit-temps ou réduit sa carrière;
- ces activités soient exercées durant au moins 12 mois avant le début du crédit-temps ou de la réduction de carrière;
- ces activités ne se développent pas durant la période de crédit-temps ou de réduction de carrière.

Enfin, un emploi de fin de carrière peut être cumulé avec une **mission de tutorat ou d'accompagnement de nouveaux travailleurs**. Cette mission peut se dérouler auprès du même employeur, tout comme chez un autre employeur du même secteur. Le salaire versé au travailleur pour sa mission de tutorat ne peut cependant être plus élevé que celui de l'emploi à temps partiel qui est maintenu.



Attention, l'Onem doit toujours être averti.

1.5 PROCÉDURE DE DEMANDE ET RÈGLES D'ORGANISATION

1.5.1 DEMANDE AUPRÈS DE L'EMPLOYEUR ET DE L'ONEM

La demande doit se faire en trois étapes.

1. *Il convient tout d'abord de demander une «attestation crédit-temps» auprès de votre bureau de l'Onem.*

Elle indique les périodes de crédit-temps déjà prises par le passé. Pour demander un emploi de fin de carrière, il ne faut pas d'«attestation crédit-temps». Vous pouvez donc passer la première étape pour un emploi de fin de carrière.

2. *Ensuite, vous faites une demande effective auprès de votre employeur, moyennant cette attestation.*

Vous devez introduire votre demande auprès de votre employeur 3 mois au préalable, si celui-ci occupe plus de 20 travailleurs. Dans le cas contraire, il convient d'introduire la demande 6 mois au préalable.

La taille de l'entreprise est déterminée en fonction du nombre de travailleurs occupés au 30 juin qui précède l'année de la demande. Ces délais peuvent être prolongés ou réduits, moyennant un accord conclu par écrit, avant la demande, entre l'employeur et le travailleur.

Dans le cas d'un crédit-temps pour soins palliatifs que vous prenez directement après un congé thématique, le délai est de deux semaines.

Il convient de joindre à votre demande l'«attestation crédit-temps» ainsi qu'un justificatif concernant le motif invoqué. Nous vous conseillons d'utiliser pour ce faire le formulaire C61 qui vous sera de toute manière demandé par l'Onem par la suite.



Attention, pour les différents motifs de soins, le médecin traitant doit déclarer sur ce formulaire que l'assistance du travailleur est indispensable. Veillez à disposer d'une preuve écrite de l'introduction de la demande auprès de votre employeur.



Attention, les travailleurs qui se trouvent déjà en crédit-temps ou dans un emploi de fin de carrière doivent également respecter le délai normal de demande s'ils désirent prolonger la période qui leur a été accordée. Par contre, les travailleurs qui ont pris un congé pour soins ou un congé parental doivent respecter le délai de demande normal s'ils désirent prolonger ce congé par un crédit-temps.

Le passage des congés thématiques à une réduction de carrière ou à un crédit-temps, et la prolongation d'une période de crédit-temps ou de réduction de carrière en cours, ne sont autorisés que si votre droit n'est pas encore épuisé. Pour prouver que ce droit n'est pas épuisé, vous devez fournir l'«attestation crédit-temps» de l'Onem.

Dans votre demande, n'oubliez pas de préciser sous quelle forme vous désirez faire valoir votre droit, à quelle date il doit prendre cours et pour quelle durée. En ce qui concerne la durée communiquée dans votre demande, introduisez de préférence une demande pour toute la durée souhaitée, sans quoi vous devrez à chaque fois introduire une nouvelle demande, et l'exercice de vos droits pourrait être retardé sur base des règles de priorité et de planification.

3. Enfin, lorsque vous vous êtes mis d'accord avec votre employeur sur votre demande de crédit-temps ou de réduction de carrière, vous devez introduire votre demande d'allocations auprès du bureau de l'Onem compétent en fonction de votre domicile.

A cet effet, utilisez le formulaire C61 (disponible sur le site internet de l'Onem) qui doit être signé par vous et votre employeur après l'avoir dûment complété. Ensuite, envoyez ce formulaire sous pli recomman-

dé au bureau de l'Onem compétent, de préférence 1 mois avant la date à laquelle votre crédit-temps ou votre réduction de carrière débute, et au plus tard 2 mois après son début réel. Il n'est pas encore possible d'introduire la demande de manière électronique.

Si toutes les conditions sont remplies, y compris celle relative au seuil de 5% (voir section 1.5.3) ou à tout autre seuil éventuellement fixé, l'Onem accorde le droit aux allocations à partir du jour mentionné dans la demande.



Saviez-vous que, si aucune mention ne figure sous la rubrique relative aux 5%, ou si celle-ci a été mal complétée, l'Onem renvoie le formulaire? Dans ce cas, le formulaire corrigé doit être renvoyé dans les 14 jours. Si le formulaire n'est pas renvoyé à temps, ou si les corrections nécessaires n'ont pas été effectuées, le travailleur touchera quand même des allocations, et l'inspection sociale sera avertie. En effet, le travailleur ne peut être pénalisé à cause de la négligence de l'employeur. Si l'Onem reçoit les documents correctement et intégralement complétés dans les 2 mois qui suivent le début du crédit-temps ou de la réduction de carrière, il versera les allocations. Mais pour éviter tout risque, introduisez de préférence votre demande 1 mois avant la date de début souhaitée! Ce principe vaut également pour une demande de prolongation.

1.5.2 REPORT, MODIFICATION OU SUSPENSION PAR L'EMPLOYEUR

Dans les entreprises qui comptent **moins de 11 travailleurs**, l'employeur doit d'abord approuver la demande de crédit-temps ou d'emploi de fin de carrière (voir section 1.1.2). Dans les autres entreprises, l'employeur ne peut pas refuser l'exercice du droit au crédit-temps.

En raison de l'application du seuil (voir section 1.5.3), il se peut toutefois que le travailleur doive attendre quelque temps avant de pouvoir exercer son droit. En outre, l'employeur a la possibilité de demander le **report de l'exercice du droit** au crédit-temps:

- Dans le mois qui suit la demande, l'employeur peut signifier qu'il souhaite reporter l'exercice de votre droit au crédit-temps ou à la réduction de carrière. A cet effet, il doit invoquer des **motifs internes ou externes sérieux**: la difficulté d'organiser le travail, la difficulté de trouver des remplaçants, etc. L'employeur doit donc motiver sa demande de report. Sauf dispositions contraires convenues au sein de l'entreprise, ce droit de report dans le chef de l'employeur est limité à 6 mois, à partir de la date à laquelle la demande devrait effectivement prendre cours.
- Pour les **travailleurs âgés de 55 ans et plus**, qui ne sont pas concernés par l'application du seuil, l'employeur peut reporter de 12 mois maximum l'exercice du droit au crédit-temps de 1/5 ou à l'emploi de fin de carrière de 1/5. Il doit motiver explicitement sa demande de report.

Les règles de priorité et de planification (voir plus loin) restent d'application durant la période du report. L'employeur ne peut donc additionner les délais de report et les règles de priorité.

L'employeur n'est **pas autorisé à modifier ou à retirer le droit** à un crédit-temps à temps partiel ou à temps plein, ou à un emploi de fin de carrière à temps partiel, **si ce droit a déjà été accordé**.

Concernant le **crédit-temps de 1/5 et l'emploi de fin de carrière de 1/5**, l'employeur dispose d'un droit de modification ou de retrait limité. Ce droit ne peut être utilisé que pour des motifs définis en concertation avec les travailleurs (conseil d'entreprise, délégation syndicale, règlement de travail). Il s'agit d'un droit temporaire accordé à l'employeur, qui ne peut être exercé que pour résoudre des problèmes d'organisation. En cas de maladie d'un collègue ou de surcroît de travail extraor-

dinaire, l'employeur pourrait être autorisé à annuler votre réduction de carrière.

Le travailleur qui se trouvait en réduction de carrière et qui est rappelé par son employeur, ne peut jamais perdre ses droits en raison de ce rappel. L'exercice du droit est donc suspendu pendant la période de rappel, sans que la période accordée soit prolongée. L'Onem a estimé que le travailleur peut introduire une nouvelle demande de réduction de carrière après une période de retrait, sans que la condition d'occupation doive à nouveau être satisfaite.

1.5.3 SEUIL

Lorsque plus de 5% des membres du personnel de l'entreprise ou d'un service sont absents simultanément pour cause de crédit-temps ou de diminution de carrière, un **mécanisme de priorité et de planification** est mis en route, afin d'éviter des problèmes d'organisation du travail. Des dispositions seront donc prises pour déterminer qui a priorité pour prendre un crédit-temps ou une diminution de carrière.

Ce seuil de 5% est calculé par service. Pour fixer ce seuil, il faut examiner l'organigramme de l'entreprise. Dans les grandes entreprises, on part du principe qu'il y a plusieurs services.

Pour déterminer le nombre de travailleurs, il convient de consulter le registre du personnel au 30 juin de l'année précédente. Le comptage du nombre de travailleurs se faisant par «unité», on ne peut pas convertir ces 5% en équivalents temps plein. En cas de désaccord sur le calcul du seuil, l'inspection sociale peut intervenir.

Certaines absences n'entrent pas en ligne de compte dans le calcul du seuil de 5%:

- les absences dans le cadre d'un congé thématique;

- le crédit-temps pour les motifs «soins palliatifs» et «soins à un malade», pour autant que les droits à des congés thématiques pour soins palliatifs ou pour soins aient été épuisés d'abord. Cela signifie que, même si 5% des travailleurs sont déjà en crédit-temps, un travailleur a droit à un crédit-temps pour soins palliatifs ou pour prodiguer des soins à un membre de la famille ou du ménage gravement malade, sans que cela n'affecte le seuil pour les autres travailleurs.



Attention, cette règle ne s'applique pas aux travailleurs qui passent du congé parental au crédit-temps. En effet, ces travailleurs peuvent planifier et introduire leur demande en temps opportun. On leur accorde toutefois la priorité dans le traitement de leur demande.

Les **travailleurs de plus de 50 ans** qui réduisent leurs prestations de travail ne sont pris en considération, pour le calcul du seuil, que pendant 5 ans. Le seuil est augmenté d'une unité par tranche de 10 travailleurs âgés de plus de 50 ans.



Par exemple, si une entreprise compte 100 travailleurs, dont 40 ont plus de 50 ans, 4 travailleurs supplémentaires peuvent bénéficier d'un crédit-temps ou d'une diminution de carrière, en plus du seuil de 5%.

Les **travailleurs de plus de 55 ans** qui ont demandé une diminution de 1/5 ou exercent déjà ce droit, ne sont pas pris en considération dans le calcul du seuil.

Ce seuil de 5% ne peut être modifié que par un accord collectif, c'est-à-dire par une CCT conclue au sein de la commission paritaire compétente ou par une CCT conclue au niveau de l'entreprise. Au niveau de l'entreprise, le seuil peut également être modifié par le règlement de travail. Une modification du seuil peut également signifier que le seuil

est appliqué différemment en fonction de la catégorie ou du groupe de fonctions dont relève le travailleur.



Attention, le mécanisme de priorité et de planification ne signifie pas que vous perdez vos droits au crédit-temps ou à la diminution de carrière lorsque le seuil de 5% est dépassé. Ces droits restent acquis. La règle de priorité et de planification peut uniquement conduire à postposer la prise effective du crédit-temps ou de la diminution de carrière. Dans ce cas, l'employeur est tenu de vous communiquer la date à laquelle votre droit est postposé.

Le mécanisme de priorité et de planification doit être convenu au conseil d'entreprise. A défaut de conseil d'entreprise, l'employeur doit en discuter avec la délégation syndicale. Les principales dispositions relatives à la durée du report et au remplacement doivent également être prises dans ces organes de concertation.

Si aucune disposition n'est prise dans l'entreprise, on applique le dispositif complémentaire convenu au Conseil national du travail:

- 1^{ère} priorité: congé pour prodiguer des soins à un enfant handicapé et pour les travailleurs ayant épuisé leurs droits au congé pour soins palliatifs ou au congé pour soigner un membre de la famille gravement malade et désirant prolonger leur congé par le biais du crédit-temps;
- 2^e priorité: les travailleurs dont le ménage se compose de 2 personnes actives ou les ménages monoparentaux avec des enfants de moins de 12 ans ou qui attendent un enfant. Dans ce groupe de travailleurs, la priorité est fixée en fonction du nombre d'enfants et de la durée du congé demandé (priorité aux périodes les plus courtes);
- 3^e priorité: les travailleurs âgés de plus de 50 ans (dans ce groupe, les travailleurs bénéficiant d'une diminution de carrière de 1/5 ont la priorité);
- 4^e priorité: les travailleurs en formation professionnelle.

On vérifie chaque mois si le seuil de 5% est dépassé. Au terme de chaque mois, le mécanisme de priorité est appliqué aux demandes introduites avant le 15 du mois. Les demandes introduites après le 15 sont donc traitées le mois suivant. Après avoir examiné la demande, l'employeur dispose d'un délai courant jusqu'à la fin du mois suivant pour vous dire à partir de quelle date vous pourrez prendre votre crédit-temps ou diminution de carrière, compte tenu du mécanisme de priorité. Lorsqu'elle est communiquée, cette date ne peut plus être modifiée.



Par exemple, le 30 mai, on examine les demandes introduites avant le 15 mai. Les demandes introduites après le 15 mai ne sont traitées que fin juin. S'il s'avère que plus de 5% des travailleurs sont absents simultanément en raison du régime de crédit-temps ou de la diminution de carrière, le mécanisme de priorité et de planification s'applique. Le 30 juin au plus tard, votre employeur doit vous communiquer la date à laquelle vous pourrez prendre votre crédit-temps ou votre diminution de carrière. Dès que cette date a été autorisée, elle ne peut plus être modifiée.



Informez-vous auprès de votre délégué CSC sur les règles de priorité en vigueur.

Dans votre demande, vous devez indiquer si vous voulez faire usage de la règle de priorité. Vous devez également mentionner les éléments sur lesquels vous vous basez pour recourir à cette règle.

1.5.4 PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

Dès le moment où vous introduisez votre demande (liée à un délai fixe), et jusqu'à 3 mois après la date de fin du crédit-temps ou de la diminution de carrière, votre employeur ne peut pas vous licencier, sauf pour motif grave ou pour des motifs qui n'ont aucun rapport avec

l'exercice du droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière. Un licenciement éventuel devra donc être dûment motivé.

Dans une entreprise de moins de 11 travailleurs, si l'employeur refuse de vous accorder un crédit-temps, vous êtes protégé contre un licenciement jusqu'à 3 mois après la date du refus. La protection contre le licenciement s'applique également pendant la période de report. Autrement dit, la protection s'applique à partir de la demande, couvre toute la période de report ou d'application du mécanisme de priorité, et se prolonge jusqu'à 3 mois après la fin de votre crédit-temps ou diminution de carrière, ou jusqu'à 3 mois après le refus de l'employeur.

Si votre employeur passe outre à l'interdiction de vous licencier, il doit vous verser des dommages et intérêts dont le montant est égal à 6 mois de salaire (en plus de l'indemnité de rupture). Dans le cadre du crédit-temps et de la diminution de carrière, la Cour constitutionnelle a décrété que l'indemnité de rupture et les dommages et intérêts peuvent être calculés sur le salaire partiel. Le congé parental est le seul cas pour lequel nous avons obtenu que l'indemnité de rupture et les dommages et intérêts soient calculés sur le salaire à temps plein.

Dans le cas d'un licenciement non valable, les dommages et intérêts spéciaux reconnus dans le cadre d'une diminution de carrière ou d'un crédit-temps ne sont pas cumulables avec ceux d'un licenciement abusif.

1.5.5 RETOUR

A votre retour, l'employeur doit vous réintégrer dans votre ancienne fonction. Si ce n'est pas possible, vous devez recevoir un emploi équivalent ou comparable. Autrement dit, l'employeur devra assurer l'accompagnement de votre retour après un crédit-temps complet de 5

ans, par exemple. Cet accompagnement doit tenir compte des changements intervenus entretemps dans l'entreprise.

Vous pouvez aussi revenir plus tôt que prévu, avec l'accord de votre employeur. Vous devez toutefois veiller à ce que les périodes minimales d'exercice du droit (3 ou 6 mois) soient consommées, sans quoi l'Onem risque de procéder à des récupérations d'allocations versées.

1.6 IMPÔTS ET SÉCURITÉ SOCIALE

1.6.1 IMPÔTS

Les allocations perçues dans le cadre d'un crédit-temps ou d'une diminution de carrière sont des montants imposables. Il ne faut pas payer de cotisations sociales sur ces allocations. Un précompte de 10,13% est appliqué lors d'un crédit-temps complet.

Si vous avez demandé une interruption partielle, le précompte est de 30% pour les moins de 50 ans et de 35% pour les 50 ans et plus. Pour les isolés, le précompte s'élève à 17,15%.

En cas de diminution de carrière de 1/5, le taux est de 35%, sauf pour les personnes isolées avec enfants, pour qui le taux est de 17,15%.

Dans votre déclaration d'impôts (impôt final), vos allocations sont imposées comme des revenus de remplacement.

1.6.2 ALLOCATIONS FAMILIALES

Dans le cadre d'un crédit-temps complet ou d'une diminution de carrière, vous maintenez votre droit aux allocations familiales pour tous les enfants ayant droit. Notez que si vous prenez un crédit-temps pour

développer une activité indépendante, vous perdez votre droit aux allocations familiales dans le régime salarié dès que vous acquérez le statut d'indépendant.

1.6.3 ASSURANCE MALADIE ET CONGÉ POSTNATAL

Si vous êtes malade pendant votre interruption, ou si vous entrez en période de repos postnatal, vous ne recevez pas d'indemnités de maladie ou d'allocations de maternité pour la partie (1/5, 1/2 ou à temps plein) de la suspension des prestations. L'Onem continue toutefois de vous verser les indemnités de crédit-temps. Lorsque vous diminuez vos prestations de, par exemple, 1/5, et que vous entrez en période de repos postnatal, vous recevez des allocations de la mutualité pour 4/5. L'Onem continue également de vous verser les allocations de crédit-temps pour 1/5.

Si votre maladie se poursuit au-delà de la période de diminution de carrière, ou débute peu après, vous avez droit aux indemnités de maladie, au même titre qu'un travailleur à temps plein. Une fois votre crédit-temps terminé, vous pouvez donc demander des indemnités de maladie, comme si vous n'aviez pas pris de crédit-temps.

1.6.4 VACANCES

Les périodes d'interruption dans le cadre du crédit-temps ou de la diminution de carrière ne sont pas assimilées à des jours de travail pour le régime des vacances annuelles. Par conséquent, ces périodes ont un impact important sur vos jours de vacances et sur votre pécule de vacances. En effet, vos jours de vacances et votre pécule de vacances sont calculés en fonction de vos prestations.

Lors d'une demande de crédit-temps complet, les employés reçoivent leur pécule de départ. Si vous prenez un crédit-temps à mi-temps, vous êtes considéré comme travailleur à temps partiel pour le régime des vacances. La durée des vacances et le montant du pécule de vacances sont donc calculés selon les règles en vigueur pour les travailleurs à temps partiel. Ce calcul est toujours basé sur le travail réellement presté l'année précédente.

1.6.5 CHÔMAGE

Si vous vous retrouvez au chômage pendant une période de crédit-temps complet ou à mi-temps, vous percevez quand même une allocation de chômage calculée sur base du salaire journalier moyen que vous auriez perçu si vous n'aviez pas interrompu ou diminué vos prestations.

Pour vérifier si vous avez travaillé pendant un nombre de jours suffisant pour ouvrir un droit aux allocations de chômage, la période de référence est prolongée du nombre de jours pour lesquels vous avez bénéficié d'allocations de réduction ou d'interruption de vos prestations.

1.6.6 PENSION

Dans le cadre de votre pension, il est important de savoir si le crédit-temps ou l'emploi de fin de carrière est intégralement pris en compte ou non (c'est-à-dire s'il est assimilé à la période travaillée).

Le crédit-temps avec motif et les congés thématiques sont entièrement assimilés. Vous ne perdez donc pas vos droits à la pension lorsque vous prenez un crédit-temps ou un congé thématique.

Pendant les périodes d'emploi de fin de carrière sans allocations et autres ne donnant pas droit à des allocations de l'Onem, aucun droit à la pension n'est constitué. Vous perdez ainsi quelques dizaines d'euros de pension par mois, par année d'interruption complète.

L'assimilation de l'emploi de fin de carrière avant l'âge de 60 ans a fait l'objet d'une réglementation relativement complexe. Pour une réduction de 1/5 ou 1/2, votre pension est calculée sur base d'un droit minimum (23.841,73 euros à temps plein sur une base annuelle depuis le 1^{er} juin 2017). Pour la période de 4/5 ou de 1/2 prestée, vous continuez à constituer un droit à la pension sur base de votre salaire effectif (jusqu'au montant maximum).

L'impact réel du calcul partiel sur base du droit minimum dépend, entre autres, du salaire et de la situation familiale, mais la règle générale consiste à dire qu'une année de diminution de carrière de 1/5 avant 60 ans donnera lieu à une diminution de la pension de 6 à 8 euros brut par mois (5 à 6 euros net). Si une personne diminue sa carrière de 1/5, de ses 55 ans à ses 60 ans (minimum), elle perd donc 30 à 40 euros brut de pension par mois. Pour un emploi de fin de carrière à mi-temps, l'assimilation complète est limitée à 2 ans à partir de l'âge de 60 ans. Une année supplémentaire de diminution de carrière à mi-temps donnera lieu à une diminution de la pension de 15 à 20 euros brut (12 à 16 euros net) par mois. L'emploi de fin de carrière de 1/5 est, à partir de 60 ans, totalement assimilé pour une période de 5 ans. Vous ne perdez rien au niveau de la pension à partir de 60 ans.



Les emplois de fin de carrière qui font suite à un métier lourd, ou dans une entreprise en restructuration ou en difficulté, restent entièrement assimilés et n'occasionnent donc aucune perte pour la pension, peu importe l'âge auquel vous débutez cet emploi de fin de carrière.

1.6.7 RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (RCC)

Lors du passage d'un emploi de fin de carrière au régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC, ex-prépension), quatre problèmes se posent:

- la protection contre le licenciement;
- le paiement éventuel d'une indemnité de préavis;
- la détermination d'une indemnité complémentaire RCC;
- le calcul des conditions de carrière pour le RCC.

Si vous avez pris une diminution de carrière, vous êtes **protégé contre le licenciement**. Afin de pouvoir partir en RCC, vous devez néanmoins avoir été licencié. Vous devrez donc reconnaître que le licenciement en vue du RCC n'a rien à voir avec l'exercice de votre droit à une diminution de carrière. L'Onem accepte que la protection n'est pas valable dans le cas d'un préavis en vue de la prépension. Le délai de préavis doit être presté dans le régime à temps partiel de la diminution de carrière octroyée (1/2 ou 4/5).

Si une **indemnité de préavis** est payée, elle devra être calculée à partir du régime de travail à temps partiel qui était d'application pendant la diminution des prestations. L'Onem accepte que cette indemnité de préavis soit convertie de manière proportionnelle. Par exemple, 18 mois d'indemnité de préavis à mi-temps correspondent à 9 mois (18 x 1/2) d'indemnité de préavis à temps plein. La condition est de s'inscrire

en temps utile à l'Onem. Dans l'exemple ci-dessus, cela signifie 9 mois après la date du licenciement.

L'**indemnité complémentaire de RCC**, payée par l'employeur ou le fonds social de votre secteur, est normalement calculée sur base de votre salaire à temps plein. Dans le cas du RCC après une diminution de carrière, se pose la question de savoir si l'indemnité complémentaire doit être calculée d'après votre salaire à temps plein ou à temps partiel. Plusieurs secteurs ont réglé cette question par une CCT, ce qui évite toute discussion dans ces secteurs. Par ailleurs, la Cour de cassation a décidé, à propos du congé pour soins palliatifs, que l'indemnité complémentaire doit être calculée sur le salaire à temps plein (19 mars 2012). Afin d'éviter les discussions à ce sujet, il est recommandé de ne signer une annexe à un contrat de travail avec un horaire à temps partiel que si une date de fin y est indiquée, de manière à préserver un contrat de travail à temps plein avec une annexe à temps partiel.

Pour pouvoir bénéficier du RCC, il faut avoir travaillé pendant un certain nombre d'années. Dès lors, les assimilations dans le cadre de la constitution de la **condition de carrière** pour pouvoir partir en RCC sont très importantes. Il est recommandé de demander à la CSC de vérifier en détail dans quelle mesure la diminution de carrière ou le crédit-temps peut être pris(e) en compte.



**2 CONGÉS
THÉMATIQUES**

2.1 CONGÉ PARENTAL

2.1.1 DÉFINITION

Il s'agit d'une forme spécifique d'interruption de carrière à temps partiel ou à temps plein pour éduquer de jeunes enfants. Il ne faut pas confondre le congé parental avec le congé de maternité ou de paternité (10 jours après une naissance pour le père ou la coparente).

Dans le cadre de votre congé parental, vous pouvez:

- interrompre complètement votre carrière pendant une période de quatre mois. Cette période de quatre mois peut également être scindée en mois, au choix du travailleur;
- réduire vos prestations de travail à un mi-temps pendant une période de huit mois. Ce congé parental peut être scindé en périodes de deux mois ou d'un multiple de deux à chaque demande;
- diminuer votre carrière de 1/5-temps pendant une période de vingt mois. Cette diminution de carrière peut également être scindée en périodes d'au moins cinq mois ou d'un multiple de cinq. Dans ce cas toutefois, il faudra systématiquement introduire une demande distincte.

A chaque nouvelle demande, vous pouvez passer à un autre régime. Pour un même enfant, vous pouvez, par exemple, interrompre complètement votre carrière pendant un mois, prendre un congé parental à mi-temps pendant deux mois et diminuer vos prestations de travail de 1/5-temps pendant cinq mois. Votre crédit est alors épuisé.

Le congé parental est un droit individuel pour les travailleurs du secteur privé. Il vaut aussi pour le personnel (contractuel et statutaire) des pouvoirs locaux (communes et intercommunales) et provinciaux.

2.1.2 CONDITIONS

Tout travailleur a droit à un congé parental dès la naissance de son enfant, jusqu'à l'âge de 12 ans. Le droit au congé parental en cas d'adoption est accordé, à partir de l'inscription de l'enfant comme membre du ménage, jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 12 ans. Le droit au congé parental doit toujours débiter avant que l'enfant ait atteint l'âge de 12 ans, mais peut se poursuivre au-delà de son 12^e anniversaire. Si votre employeur vous demande de reporter le début de votre congé parental, le 12^e anniversaire peut être dépassé. Si l'enfant est handicapé, le congé parental peut être pris jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 21 ans.

Pour avoir droit au congé parental, vous devez toutefois avoir été occupé (sous contrat) par votre employeur pendant douze mois dans les quinze mois précédant votre demande. Si vous prenez un congé parental à temps plein, le fait que vous travailliez à temps plein ou à temps partiel ne joue aucun rôle. Si vous passez à un emploi à mi-temps ou à 4/5, vous devez travailler à temps plein.

2.1.3 PROCÉDURE DE DEMANDE

Pour prendre un congé parental, vous devez avertir votre employeur par écrit maximum trois mois et minimum deux mois à l'avance. Vous devez envoyer une lettre recommandée en demandant à l'employeur de signer la demande en double exemplaire pour réception (en mentionnant la date). Dans cette demande, vous devez mentionner la date de début et de fin du congé, et la façon dont vous prendrez ce congé (temps plein, mi-temps, 1/5). Vous devez également fournir la preuve de naissance ou d'adoption. Si vous scindez le congé parental, vous pouvez opter pour un régime différent lors de toute nouvelle demande (temps plein, mi-temps, 1/5).

Vous ne pouvez demander qu'une seule période ininterrompue de congé parental par demande.

La demande doit être introduite auprès de l'Onem au plus tard 2 mois après le début du congé parental. Evidemment, il est néanmoins conseillé d'introduire la demande le plus rapidement possible.

2.1.4 REPORT

Dans le mois suivant la demande écrite, votre employeur peut reporter votre congé parental pour des motifs liés au fonctionnement de l'entreprise. Ce report peut durer maximum six mois, après quoi votre congé parental peut effectivement débuter. Cette règle vaut également pour les PME.

2.1.5 ALLOCATION

Vous avez droit à une allocation pendant votre congé parental (voir section 2.4.1). Si l'enfant concerné est né ou a été adopté avant le 8 mars 2012, des allocations ne sont accordées que pour trois mois de congé parental complet, six mois de congé parental à mi-temps, quinze mois de congé parental à 1/5-temps ou pour une période équivalente. Pour les enfants nés ou adoptés à partir du 8 mars 2012, le congé parental est entièrement payé.



2.2 CONGÉ POUR SOINS À UN MEMBRE DU MÉNAGE OU DE LA FAMILLE GRAVEMENT MALADE

2.2.1 DÉFINITION

En tant que travailleur, vous avez droit à un congé pour soigner un membre de votre ménage ou de votre famille atteint d'une maladie grave.

Par **membre du ménage**, on entend toute personne habitant sous le même toit que le travailleur (domiciliée à la même adresse). Les enfants des ménages recomposés entrent donc également en considération. Un **membre de la famille** est un parent ou un proche jusqu'au deuxième degré: (grands-) parents, (petits-)enfants, frères et sœurs. Les alliés jusqu'au premier degré du travailleur sont pris en considération: beaux-parents, le second mari de la mère et la seconde épouse du père, les beaux-enfants et les époux des enfants. Pour les travailleurs en cohabitation légale, les parents et les enfants du partenaire cohabitant légal sont également considérés comme des membres de la famille du travailleur. Les beaux-parents, le second mari de la mère et la seconde épouse du père relèvent également de ce principe.

Par **maladie grave**, on entend toute maladie ou intervention considérée comme telle par le médecin traitant, et pour laquelle le médecin estime une assistance sociale, familiale ou émotionnelle indispensable au rétablissement. Une attestation du médecin traitant est donc requise.

Si vous travaillez à temps plein, vous pouvez interrompre complètement votre carrière ou la diminuer de 1/5. Si vous travaillez au moins à 3/4-temps, vous pouvez diminuer vos prestations de travail à un mi-temps. Si vous travaillez à temps partiel, vous ne pouvez prendre qu'une interruption complète. Si vous travaillez dans une entreprise qui comptait moins de 10 travailleurs au 30 juin de l'année précédente, vous ne pouvez interrompre votre carrière que complètement.

Vous avez besoin de l'accord de votre employeur pour réduire vos prestations de travail de 1/5 ou de moitié.

2.2.2 DURÉE

Vous pouvez interrompre complètement votre carrière pendant une durée maximale de 12 mois par patient, par périodes de minimum 1 mois et maximum 3 mois. Ces périodes peuvent être consécutives. En cas de réduction partielle de vos prestations, la durée maximale par patient est de 24 mois, de nouveau par périodes de minimum 1 mois et maximum 3 mois. Ces périodes peuvent être consécutives.

Dans les entreprises de moins de 50 travailleurs, l'employeur peut limiter le droit à 6 mois (interruption complète) ou 12 mois (mi-temps et 1/5).

Un parent isolé peut bénéficier d'un congé de 24 mois (voire 48 mois en cas de réduction des prestations) pour prodiguer des soins à un enfant gravement malade. Le congé pour soins peut, dans ce cas, être pris jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 16 ans.

2.2.3 PROCÉDURE DE DEMANDE

Pour prendre un congé pour soigner un membre du ménage ou de la famille atteint d'une maladie grave, vous devez introduire une demande par écrit: par lettre recommandée ou en demandant à l'employeur de signer la demande en double exemplaire pour réception (en mentionnant la date). Vous devez introduire cette demande au moins 7 jours avant la date de début du congé.

Vous mentionnez, dans votre demande, la période pendant laquelle vous souhaitez interrompre ou diminuer votre carrière. Vous devez également

joindre à cette demande une attestation du médecin traitant. Ce document doit attester que vous vous déclarez disposé à soigner la personne en question. Une nouvelle demande, assortie d'une nouvelle attestation, doit être introduite pour tout prolongement.

Pour des raisons d'organisation, l'employeur dispose d'une sorte de délai de réflexion de 2 jours ouvrables pour reporter le congé. Cette demande de report doit également être formulée par écrit. La durée du report s'élève à maximum 7 jours.

2.2.4 HOSPITALISATION D'UN ENFANT

Lorsque votre enfant mineur doit être hospitalisé, vous pouvez utiliser le congé pour soins de manière plus souple: un congé d'une semaine, renouvelable une fois. En cas d'hospitalisation d'urgence, le délai de sept jours n'est pas applicable. Dans les cas urgents, le congé pour soins peut prendre cours immédiatement, à condition, bien entendu, d'en avertir votre employeur. Ce droit ne vaut qu'en cas d'hospitalisation, mais il n'est pas nécessaire que l'enfant reste hospitalisé pendant toute la durée du congé. Le travailleur peut aussi utiliser ce congé pour continuer à soigner ou à veiller sur son enfant à domicile.

Pour bénéficier de ce congé, le travailleur doit disposer d'une attestation de son médecin traitant. Cette attestation doit établir qu'une assistance sociale, familiale ou psychologique est nécessaire. En cas de dérogation au délai d'avertissement de 7 jours, l'attestation doit préciser qu'il s'agit d'une hospitalisation d'urgence.

Le travailleur devra également fournir une attestation de l'hôpital, prouvant que l'hospitalisation a bien eu lieu. Dans le cas contraire, par exemple si l'attestation a été délivrée par votre médecin traitant avant l'hospitalisation, vous devez demander à l'hôpital une preuve de l'hospitalisation, que vous remettrez à votre employeur.

Le congé pour soins est destiné en premier lieu au parent qui vit avec l'enfant, ainsi qu'à tout travailleur qui cohabite avec l'enfant et qui est en charge de son éducation au quotidien (par exemple le partenaire du parent). Lorsqu'aucun des deux ne peut bénéficier du congé pour soins, le droit revient au parent qui n'habite pas avec l'enfant. Si ce parent est également dans l'impossibilité de bénéficier de ce droit, celui-ci revient à un membre de la famille au second degré. Il peut s'agir d'un grand-parent, d'un frère ou d'une sœur de l'enfant (mineur).

Vous bénéficiez de ce droit uniquement pour interrompre complètement vos prestations: vous ne travaillez donc pas pendant une ou deux semaines. Si vous constatez que les deux semaines ne suffiront pas, vous pouvez prolonger la période d'interruption en utilisant le régime normal de congé pour soins, en respectant le délai d'avertissement de 7 jours civils. Si vous prenez ce congé pour soins sous la forme d'une interruption complète de vos prestations, vous n'êtes pas obligé de respecter le délai minimum normal d'un mois.

2.3 CONGÉ POUR SOINS PALLIATIFS

En tant que travailleur, vous avez le droit de prendre congé pour assister une personne nécessitant des soins palliatifs. Vous n'avez pas besoin de l'autorisation préalable de l'employeur à cet effet. Il n'y a pas de conditions de carrière ou d'ancienneté.

Par **soins palliatifs**, on entend toute forme d'assistance, qu'elle soit médicale, sociale, administrative ou psychologique, ainsi que les soins apportés à une personne souffrant d'une maladie incurable en phase terminale. La personne qui nécessite une assistance ne doit pas nécessairement être un proche ou un parent du travailleur.

Lorsque vous demandez un congé pour soins palliatifs, vous devez toujours étayer votre demande par un certificat du médecin de la personne nécessitant des soins palliatifs. Ce médecin atteste que vous êtes disposé à dispenser ces soins palliatifs.

Ce congé dure 1 mois et peut être prolongé deux fois de 1 mois. Le congé pour soins palliatifs débute le premier jour de la semaine suivant la semaine au cours de laquelle vous avez produit le certificat médical. Il peut débiter plus tôt, moyennant l'accord de votre employeur.

Vous pouvez prendre un congé pour soins palliatifs sous la forme d'une interruption complète ou d'une diminution de moitié ou de 1/5 de vos prestations. Pour pouvoir diminuer vos prestations de 1/5, vous devez préalablement travailler à temps plein; pour pouvoir réduire vos prestations à un mi-temps, un régime préalable de 3/4-temps suffit.

2.4 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

2.4.1 MONTANTS DES ALLOCATIONS MENSUELLES (BRUT/NET)

INTERRUPTION COMPLÈTE	RÉDUCTION 1/2		RÉDUCTION 1/5	
	< 50 ans	50 ans et +	< 50 ans	50 ans et +
818,56 / 735,64	409,27 / 339,09	551,76 / 457,14	138,84 / 115,03	208,27 / 172,56
Travailleur isolé avec, à charge, l'enfant mineur pour lequel le congé est pris				
1.129,61 / 1.015,19	564,80 / 467,94	551,76 / 457,14	225,92 / 187,18	208,27 / 172,56

Par ailleurs, la Région flamande prévoit une prime d'encouragement (voir partie 3).

2.4.2. TRANSITION VERS LE CRÉDIT-TEMPS

Lorsque vous avez épuisé votre droit dans le cadre d'un congé thématique, vous pouvez prolonger la réduction ou l'interruption de vos prestations par le biais du crédit-temps. Toutefois, la prolongation doit continuer de concerner la personne qui justifiait le congé thématique (enfant ou personne malade). Pour certaines prolongations, la procédure de demande a été assouplie. De plus, ces prolongations des congés thématiques n'ont été prises en compte que dans une mesure limitée dans le calcul du seuil de 5% (voir section 1.5.3).

2.4.3. RÉGIME ADAPTÉ EN CAS DE RETOUR

Lorsque vous avez pris un congé thématique dans un régime de réduction du temps de travail de moitié ou 1/5, vous pouvez prolonger ce régime de travail en tant que travailleur à temps partiel. Vous devez en faire la demande deux mois avant la fin de votre congé thématique, par recommandé. Votre employeur ne peut pas refuser. Sous réserve de dispositions contraires convenues avec votre employeur, votre régime de travail à temps partiel est valable pour une durée indéterminée (arrêté royal du 25 novembre 1998).

De plus, au retour d'un congé parental (à temps plein ou à temps partiel), vous pouvez demander un horaire et/ou un régime adapté. Votre employeur ne peut pas refuser sans motif.



En cas de licenciement, il est préférable de prendre immédiatement contact avec votre délégué syndical ou un centre de services de la CSC. Coordonnées sur www.lacsc.be.

2.4.4 PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

Vous êtes protégé contre le licenciement depuis le jour de votre demande et jusqu'à 3 mois après la fin de votre congé parental. Pendant cette période, votre employeur ne peut vous licencier que pour un motif impérieux.

Dans tous les autres cas de licenciement pendant votre période de protection, vous recevrez, outre vos indemnités de préavis, un dédommagement équivalent à six mois de salaire. Dans le cadre d'un congé parental ou d'un congé pour soins palliatifs, la CSC a obtenu que ces indemnités et dédommagement soient calculés sur la base du salaire temps plein.

2.4.5 ASSIMILATION POUR LA PENSION

Les congés thématiques sont complètement assimilés pour votre pension. En d'autres termes, vous ne perdez pas vos droits à la pension en prenant un congé thématique. Cela vaut également pour le quatrième mois de congé parental pris sans salaire, pour les enfants nés ou adoptés avant le 8 mars 2012.



3 PRIME D'ENCOURAGEMENT FLAMANDE

3.1 PRIME COMPLÉMENTAIRE

Si vous prenez un crédit-temps (voir partie 1) ou un congé thématique (voir partie 2), vous avez droit à une allocation de l'Onem. Lorsque vous interrompez votre carrière ou que vous diminuez votre temps de travail pour suivre une formation ou prodiguer des soins à quelqu'un, les autorités flamandes complètent, sous certaines conditions, l'allocation de l'Onem par une prime d'encouragement.

Chaque travailleur reçoit à cette fin un **crédit-soins** («zorgkrediet»), d'une part, et un **crédit de formation** («opleidingskrediet»), d'autre part. Attention: il s'agit uniquement de crédits financiers, complémentaires aux allocations fédérales. Il ne s'agit donc pas de droits supplémentaires de suspendre ou de diminuer votre carrière.

Il existe en Flandre, pour le secteur non marchand, le secteur public et le personnel enseignant, des réglementations distinctes que nous ne traitons pas ici.



Si vous travaillez à temps plein ou à temps partiel (au moins à 3/4-temps), la prime mensuelle des autorités flamandes s'élève à:

- 176,16 euros net si vous interrompez complètement votre carrière;
- 117,44 euros net si vous passez à un emploi à mi-temps;
- 58,72 euros net si vous diminuez votre carrière de 1/5 dans le cadre des congés thématiques.

Pour les isolés, ayant ou non des enfants à charge, les primes sont majorées de 41,76 euros net par mois.

Si vous travaillez à temps partiel (moins d'un 3/4-temps) et que vous suspendez totalement votre carrière, la prime mensuelle des autorités flamandes s'élève à:

- 117,44 euros net si vous travaillez au moins à mi-temps;
- 58,72 euros net si vous travaillez moins d'un mi-temps.

Ces primes sont également majorées de 43,45 euros net par mois pour les isolés, ayant ou non des enfants à charge.

Les montants de ces primes (valables depuis le 1^{er} juin 2017) sont indexés.

Les primes des autorités flamandes sont exprimées en montants bruts imposables. Ces montants sont exonérés de cotisations sociales. En revanche, un précompte professionnel de 11% est retenu sur ces montants. Les primes doivent être déclarées comme revenus de remplacement imposables.

Vous trouverez les informations concernant la prime d'encouragement flamande sur le site internet des autorités flamandes www.werk.be/online-diensten/aanmoedigingspremies. Pour obtenir des informations sur les montants des primes, composez le 1700 (ligne d'information gratuite) pendant les heures de bureau.



3.2 CONDITIONS GÉNÉRALES

Pour entrer en considération pour l'obtention d'une prime des autorités flamandes, vous devez remplir une série de conditions générales:

1. Vous travaillez dans le **secteur privé**.
2. Vous travaillez **en Région flamande**. Si vous travaillez dans la Région de Bruxelles-Capitale ou en Région wallonne, vous ne pouvez donc

pas bénéficier de la prime d'encouragement des autorités flamandes. En revanche, votre domicile et votre nationalité ne jouent aucun rôle dans le droit à la prime. Les Wallons, les Bruxellois et les frontaliers qui travaillent en Flandre peuvent donc, eux aussi, obtenir cette prime.

3. Vous êtes **en service depuis un an** chez votre employeur dans le régime de travail requis. Toute suspension (y compris l'interruption de carrière, le crédit-temps, la diminution de carrière ou le congé thématique) est toutefois considérée comme une période d'occupation. Cette condition ne concerne pas les travailleurs à temps partiel (moins de 3/4-temps) qui interrompent complètement leur carrière, ni ceux qui sont concernés par une diminution du temps de travail d'au moins 10% dans une entreprise en difficulté ou en restructuration.
4. Votre entreprise est **couverte par un accord** avec l'employeur/les employeurs concernant le crédit-soins, le crédit de formation ou la formule pour les entreprises en difficulté ou en restructuration. Cet accord peut prendre trois formes:
 - Un accord sectoriel conclu en commission paritaire de votre secteur. Il ne doit pas nécessairement s'agir d'une convention collective de travail (CCT). Un secteur peut souscrire aux trois crédits, ou à une ou à deux formules.
 - Dans les secteurs sans accord, les entreprises peuvent éventuellement souscrire à la prime en concluant une CCT ou un accord au sein de leurs organes de concertation.
 - Dans les entreprises comptant moins de 50 travailleurs et sans délégation syndicale, la CCT ou l'accord d'entreprise avec les syndicats peut être remplacé par un acte d'adhésion, signé uniquement par l'employeur.

Si vous travaillez dans une entreprise qui n'est pas couverte par un accord sectoriel, une réglementation complémentaire est prévue. Vous pouvez, pour des raisons très spécifiques, bénéficier malgré tout d'une prime dans le cadre du crédit-soins ou du crédit de formation, même en l'absence d'accord d'entreprise ou d'acte d'adhésion (voir section 3.5).

5. Vous avez **droit à l'allocation** de crédit-temps ou de congé thématique octroyée par l'Onem.

Pour la prime flamande, il n'y a pas d'obligation de remplacement.

Outre les conditions générales, il existe des conditions spécifiques pour chaque crédit. Vous en trouverez l'énumération ci-dessous.

3.3 CRÉDIT-SOINS

Pendant votre carrière professionnelle, vous recevez un crédit d'un an maximum pour la prime d'encouragement si vous êtes amené à prodiguer des soins.

Vous ne pouvez utiliser ce crédit que pour:

- prendre soin d'un enfant qui a maximum 7 ans (11 ans si l'enfant est handicapé à 66%);
- prendre soin d'une mère ou d'un père âgé de plus de 70 ans;
- assister une personne souffrant d'une maladie incurable en phase terminale;
- assister ou prodiguer des soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;
- et si vous remplissez les conditions générales (voir section 3.2).

Vous pouvez prendre le crédit en complément de l'allocation de l'Onem soit dans le cadre d'un crédit-temps complet ou mi-temps, soit dans le cadre des congés thématiques (temps plein, mi-temps ou 1/5). Pour les travailleurs à temps plein qui prennent un congé thématique, un petit supplément a été prévu.

Chaque fois qu'une prime mensuelle est versée, votre crédit-soins diminue d'un mois. Après 12 mois, votre crédit-soins est donc épuisé. De même, chaque mois pris est déduit de votre crédit-soins futur.

3.4 CRÉDIT DE FORMATION

Un crédit de deux ans vous est accordé pour suivre une formation, si vous suivez l'une des formations suivantes à raison d'au moins 120 heures ou 9 crédits par an, à l'exclusion des apprentissages en ligne ou à distance:

- une formation professionnelle du VDAB ou agréée par celui-ci, à l'exclusion des formations dispensées dans les entreprises et financées par le VDAB;
- toute formation organisée, subventionnée ou agréée par un organisme sectoriel géré paritairement;
- toute autre formation organisée, subventionnée ou agréée par les autorités flamandes, y compris les formations organisées par un organisme de formation reconnu dans le cadre des chèques-formation ou de l'aide aux PME pour les services promouvant l'entrepreneuriat.

Pour pouvoir bénéficier de la prime pour le crédit de formation, vous devez, bien entendu, répondre aux conditions générales liées aux primes d'encouragement flamandes (voir section 3.2). Si vous comptez 20 ans de service, votre crédit de formation est porté à deux ans et

deuxième. Tant les jours de travail prestés que les jours assimilés sont pris en compte dans le calcul. Les périodes de diminution de carrière sont également prises en compte.

Votre crédit de formation est illimité et peut durer le temps nécessaire (donc éventuellement plus de deux ans ou deux ans et demi) pour suivre une **formation de la deuxième chance** («tweedekansopleiding») ou une **formation donnant accès à une profession critique** («knelpuntopleiding»).

Par «formation de la deuxième chance», on entend une formation qui permet à des personnes âgées de 18 ans ou plus d'obtenir un diplôme ou un certificat d'enseignement secondaire général, professionnel ou technique supérieur à celui déjà obtenu.

Par «formation donnant accès à une profession critique», on entend une formation destinée à obtenir un diplôme ou certificat donnant accès à une profession critique. Les éléments suivants permettent de déterminer s'il s'agit d'une telle formation:

- la liste des professions critiques du VDAB (analyse annuelle des postes vacants);
- la liste d'études de l'Onem pour les chômeurs qui reprennent des études en conservant leur droit aux allocations.

Tout comme pour le crédit-soins, vous ne pouvez prendre le crédit de formation qu'en complément de l'allocation de l'Onem dans le cadre d'un crédit-temps complet ou mi-temps. Vous ne pouvez pas le prendre en complément de l'allocation de l'Onem octroyée pour une réduction du temps de travail de 1/5.

A chaque prime mensuelle, votre crédit de formation est diminué d'un mois. Si vous aviez déjà pris auparavant des mois de votre crédit de formation, ceux-ci sont également déduits de votre crédit.

3.5 RÉGLEMENTATION COMPLÉMENTAIRE

Si votre entreprise n'est pas couverte par un accord sectoriel concernant la prime, une réglementation minimale a été prévue. Vous y avez toujours droit, même si aucun accord ni aucun acte d'adhésion n'a été conclu dans votre entreprise. Une seule exception: s'il existe un accord écrit dans votre secteur visant à négocier au niveau de l'entreprise et que votre entreprise n'y souscrit pas, vous n'avez pas le droit de bénéficier de la réglementation complémentaire. Cette réglementation se limite donc aux secteurs qui ne souscrivent pas au régime des primes d'encouragement flamandes et qui n'ont pas donné de mandat pour négocier cette matière au niveau de l'entreprise.

Dans le cadre de la réglementation complémentaire, vous pouvez bénéficier d'une prime pour quatre raisons spécifiques:

- congé pour soins palliatifs;
- congé pour assister ou soigner un membre du ménage ou de la famille atteint d'une maladie grave;
- congé parental dans le cadre des congés thématiques;
- congé pour suivre une formation de la deuxième chance.

En ce qui concerne les deux premières raisons, il importe de souligner qu'elles ne se limitent pas aux congés thématiques. Si vous utilisez votre crédit-temps pour prodiguer des soins palliatifs ou pour soigner un membre du ménage ou de la famille atteint d'une maladie grave, vous pouvez aussi bénéficier de cette réglementation complémentaire.

Les montants des primes sont les mêmes que ceux des primes pour le crédit-soins et le crédit de formation. En ce qui concerne les durées maximales des primes également, les mêmes règles que pour le cré-

dit-soins et le crédit de formation ordinaires s'appliquent. En d'autres termes:

- 1 an pour les trois congés pour soins;
- pas de limitation pour la formation de la deuxième chance.

3.6 PROCÉDURE DE DEMANDE

Vous encourez une perte financière si vous attendez trop longtemps pour introduire votre demande de prime. En effet, aucune prime n'est payée pour la période de diminution de carrière ou de réduction du temps de travail qui se situe avant le 6^e mois précédant le mois au cours duquel vous avez introduit la demande de prime. La demande doit être introduite par le biais des formulaires spécifiques de l'administration flamande de l'Emploi («Vlaamse administratie Werkgelegenheid»).

Les centres de services de la CSC peuvent vous aider à introduire votre demande de prime.



3.7 CONTRÔLE, SANCTIONS, SUIVI

Vous perdrez votre droit au paiement de la prime dès le premier jour du mois où vous quittez l'entreprise (indépendamment de la raison du départ) ou si vous ne répondez plus aux conditions liées à l'octroi de la prime.

Les primes octroyées indûment peuvent être récupérées. Le contrôle du respect des conditions est assuré par l'Inspection de l'Emploi et de l'Economie sociale.

PLUS D'INFOS

Vous avez encore des questions? Ou besoin de conseils? Rendez-vous dans un centre de services CSC près de chez vous. Adresses et heures d'ouverture sur www.lacsc.be.

CSC DU BRABANT WALLON

Rue des Canonniers 14
1400 Nivelles
067.88.46.11
brabantwallon@acv-csc.be

CSC DE BRUXELLES-HAL-VILVORDE

Rue Pléтинckx 19
1000 Bruxelles
02.557.80.00
bruxelles@acv-csc.be

CSC DE CHARLEROI-SAMBRE ET MEUSE

Rue Prunier 5
6000 Charleroi
071.23.09.11
federation.charleroi@acv-csc.be

CSC DU HAINAUT OCCIDENTAL

Avenue des Etats-Unis 10 bte 1
7500 Tournai
069.88.07.07
hainautoccidental@acv-csc.be

CSC DE LIÈGE-HUY-WAREMME

Boulevard Saucy 10
4020 Liège
04.340.70.00
liege-huy-waremme@acv-csc.be

CSC DU LUXEMBOURG

Rue Pietro Ferrero 1
6700 Arlon
063.24.20.20
luxembourg@acv-csc.be

CSC DE MONS-LA LOUVIÈRE

Rue Claude de Bettignies 10-12
7000 Mons
065.37.25.11
mons-lalouviere@acv-csc.be

CSC DE NAMUR-DINANT

Chaussée de Louvain 510
5004 Bouge
081.25.40.40
namur-dinant@acv-csc.be

CSC DE VERVIERS ET DE LA RÉGION DE LANGUE ALLEMANDE

Pont Léopold 4-6
4800 Verviers
087.85.99.99
verviers@acv-csc.be



Et n'hésitez pas à consulter www.lacsc.be. Vous y trouverez notamment un module de calcul qui vous permettra d'évaluer l'impact d'un crédit-temps sur votre salaire (service réservé aux membres).

 facebook.com/lacsc

 @La_CSC

 La CSC

 lacsc

