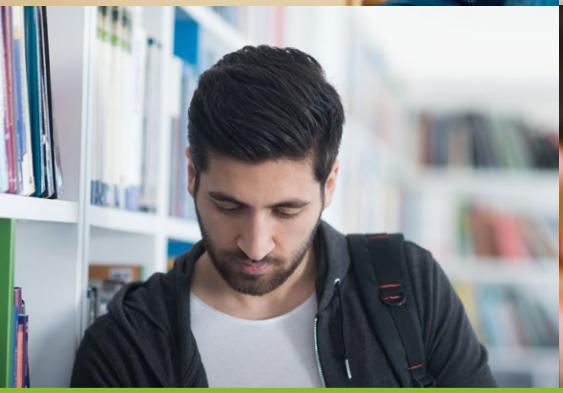

Crédit-temps, fin de carrière et congés thématiques

dans le secteur privé - édition 2021

Crédit-temps, fin de carrière et congés thématiques

dans le secteur privé - édition 2021

TABLE DES MATIÈRES

Du temps pour tous! 6

I. Crédit-temps et emplois de fin de carrière 8

1. Pour qui? 9
   - 1.1. Votre secteur 9
   - 1.2. La taille de votre entreprise 9
   - 1.3. Votre ancienneté 10
   - 1.4. Votre emploi 11
   - 1.5. Pas d'exclusion par convention collective du travail 14
2. Crédit-temps 15
   - 2.1. À temps plein, à mi-temps et à un cinquième-temps 15
   - 2.2. Durée minimum et maximum 17
   - 2.3. Motifs 18
   - 2.4. Imputation des périodes de crédit-temps déjà épuisées 22
3. Emplois de fin de carrière 23
   - 3.1. Conditions 24
   - 3.2. Droit à un emploi de fin de carrière et report 25
   - 3.3. Emploi de fin de carrière à partir de 60 ans 25
   - 3.4. Emploi de fin de carrière à partir de 55 ans 26
   - 3.5. Emploi de fin de carrière à partir de 50 ans 28
4. Allocations et combinaison avec d'autres revenus 31
   - 4.1. Montants des allocations 31
   - 4.2. Combinaison avec des activités ou des revenus 32
5. Procédure de demandes auprès de l'employeur et de l'Onem 34
6. Éléments à ne pas négliger... 37
   - 6.1. Report, modification ou suspension par l'employeur 37
   - 6.2. Seuil 39
   - 6.3. Protection contre le licenciement 42
   - 6.4. Retour 43

II. Congés thématiques 44

1. Congé parental 45
   - 1.1. Qu'est-ce que le congé parental? 45
   - 1.2. Conditions 46
   - 1.3. Procédure de demande 47
   - 1.4. Report 48
   - 1.5. Allocation 48

2. Congé pour soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade 49
2.1. Qu'est-ce que le congé pour soins? 49
2.2. Pendant combien de temps pouvez-vous prendre un congé pour soins? 50
2.3. Procédure de demande 51
2.4. Congé pour soins de courte durée en cas d'hospitalisation d'un enfant 51
3. Congé pour soins palliatifs 53
4. Congé d'aidant proche 54
5. Pendant et après le congé thématique 55
5.1. Allocations 55
5.2. Transition vers le crédit-temps 56
5.3. Droit à un horaire adapté en cas de retour 56
5.4. Protection contre le licenciement 56
5.5. Assimilation pour la pension 57

III. Impôts et sécurité sociale 58
1. Impôts 59
2. Allocations familiales 59
3. Assurance maladie et congé de maternité 60
4. Congés 60
5. Chômage 61
6. Pensions 61
7. Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) 63

IV. Primes d'encouragement flamandes 66
1. En cas de crédit-temps, de congé thématique ou de restructuration 67
2. Conditions générales 68
3. Crédit soins 68
4. Crédit de formation 70
5. Secteur non marchand 72
6. Procédure de demande 73
7. Contrôle, sanctions, suivi 73

Adresses utiles 74

Vous n'êtes pas encore membre? 75

Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin.

DU TEMPS POUR TOUS!

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 mieux concilier activité professionnelle et vie familiale et sociale. Il est par ailleurs également possible de prendre un congé pour des raisons spécifiques. C'est que le l'on appelle le «congé thématique». Si vous êtes actif comme travailleur salarié, vous aurez peut-être envie de lever le pied. C'est possible au moyen d'un emploi de fin de carrière. Vous trouverez toutes les explications à ce sujet dans cette brochure.

La présente brochure est destinée aux travailleurs du secteur privé.

Crédit-temps

Le crédit-temps est un système qui vous permet de travailler moins ou de mettre votre carrière entre parenthèses pendant un moment, sans pour autant perdre votre emploi. Vous pouvez recourir au crédit-temps pour deux motifs: le «motif formation» et le «motif soins».

Emplois de fin de carrière

Un emploi de fin de carrière vous permet, en tant que travailleur, de réduire votre carrière de un cinquième-temps ou de ne plus prester qu'un mi-temps tout en bénéficiant d'une indemnité de l'Onem qui vient compléter votre salaire à temps partiel. La présente brochure vous explique quelles conditions vous devez remplir pour pouvoir recourir à un emploi de fin de carrière.

Congés thématiques

À côté du crédit-temps, vous pouvez également prendre un congé pour raisons spécifiques. La présente brochure se penche également sur ces «congés thématiques»: congé parental, congé pour soins, congé, soins palliatifs et soins de proximité.

Il est possible de prendre consécutivement le crédit-temps avec motif et les congés thématiques, puisqu'il s'agit de droits distincts et indépendants.

Primes d'encouragement flamandes

Parallèlement aux allocations accordées par l'Onem dans ce contexte, les autorités flamandes accordent une **prime d'encouragement** en cas de crédit-temps avec motif «soins» ou «formation» et en cas de congé thématique.

Nous abordons séparément (partie III. de la présente brochure) ces allocations pour les travailleurs actifs en Région flamande.

I. Crédit-temps et emplois de fin de carrière

1. Pour qui?

Le droit à un crédit-temps ou à un emploi de fin de carrière ne coule pas de source. Nous vous expliquons ci-après de quels éléments vous devez tenir compte et quelles conditions doivent être remplies.

1.1. Votre secteur

Le droit au crédit-temps et les emplois de fin de carrière s'appliquent aux travailleurs du secteur privé. La façon la plus simple de vérifier si vous relevez du secteur privé consiste à consulter la fiche de salaire que vous recevez chaque mois de votre employeur. Si une commission paritaire (l'abréviation «CP» est parfois utilisée) est renseignée, votre entreprise relève du secteur privé. Le numéro de la commission paritaire est souvent mentionné à côté de la dénomination de la commission paritaire (p.ex. construction ou commission paritaire auxiliaire) ou à la place de celle-ci.

Attention aux numéros supérieurs à 399: ils indiquent que vous travaillez dans le secteur public. Vous ne pouvez dès lors pas prétendre au crédit-temps.

Le droit au crédit-temps et aux emplois de fin de carrière ne s'applique pas aux élèves.

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 lacsc.be/contactez-nous/contact-centrales

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.

1.2. La taille de votre 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. Dans une petite entreprise, vous ne pouvez donc pas prendre un crédit-temps ou un emploi de fin de carrière sans l'accord de votre employeur.

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.

Cette condition 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 dans les petites entreprises (voir partie II. Congés thématiques).

1.3. Votre ancienneté

Pour pouvoir bénéficier d'un crédit-temps ou d'un emploi de fin de carrière, vous devez être au service de votre employeur actuel depuis au moins deux ans.

Cette condition d'ancienneté (le nombre d'années de service) ne s'applique pas:

- si vous avez épuisé vos droits au congé parental et prenez un crédit-temps directement après votre congé parental;
- dans le cadre d'un emploi de fin de carrière, à condition que votre (nouvel) employeur soit d'accord. Cela vous permet de changer d'employeur sans pour autant perdre votre emploi de fin de carrière. Attention: il convient, à cet effet, d'introduire 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.

La période pendant laquelle vous avez travaillé comme intérimaire dans le cadre du motif d'insertion, c'est-à-dire la période pendant laquelle vous avez travaillé chez un utilisateur (employeur chez lequel l'intérimaire travaille) qui vous engage ensuite avec un contrat fixe, est prise en compte pour déterminer votre ancienneté.

1.4. Votre emploi

Par ailleurs, vous devez avoir travaillé un nombre minimum d'heures par semaine au cours de l'année (crédit-temps) ou des deux ans (emploi de fin de carrière) qui a/ont précédé votre demande.

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	/
Mi-temps	1 an, minimum 3/4-temps (minimum 27h/semaine)	2 ans, minimum 3/4-temps (minimum 27h/semaine)
Cinquième-temps	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	Vous devez avoir été lié par un contrat de travail pendant 2 ans minimum, ou immédiatement après votre congé parental	Vous devez avoir été lié par un contrat de travail pendant 2 ans minimum, sauf accord contraire

Saviez-vous que... *si vous combinez deux emplois à mi-temps, vous pouvez également bénéficier d'un emploi de fin de carrière à 4/5ème-temps? Dans ce cadre, vous pouvez réduire votre 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 (convention collective de travail) n° 103 qui règle le crédit-temps comporte deux mécanismes pour y pallier dans des situations bien définies: **l'assimilation** et **la neutralisation.**

Assimilation

En cas d'assimilation, une série d'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 un cinquième.*

Neutralisation

En cas de 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. Dans ce cadre, il faut tenir compte du fait que:

- les périodes de maladie dont la durée est supérieure à 30 jours civils sont neutralisées pour la condition d'occupation. Par consé-

quent, vous ne perdez pas le droit au crédit-temps lorsque vous tombez malade. Cette neutralisation se limite aux périodes de maladie de 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. Étant 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 un cinquième, 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 un cinquième (uniquement) dans le cas d'un emploi de fin de carrière avec réduction de un cinquième.

- 13 -

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

1.5. Pas d'exclusion par convention collective du travail

Certaines catégories du personnel peuvent être exclues du crédit-temps ou d'un emploi de fin de carrière par une convention collective de travail (CCT) conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise. Une catégorie de personnel ne peut être exclue que sur la base de critères parfaitement démontrables et bien définis. Par exemple, les cadres ne peuvent pas être exclus de leur droit au crédit-temps ou à un emploi de fin de carrière en raison de leur «statut». L'exclusion par voie de CCT n'est pas possible pour les congés thématiques: tout travailleur y a droit.

- 14 -

2. Crédit-temps

Si vous souhaitez prendre un crédit-temps, il existe plusieurs possibilités pour l'organiser (à temps plein ou à temps partiel). Vous devez avoir une raison ou un motif pour bénéficier d'un crédit-temps. Il n'est pas possible de prendre un crédit-temps sans motif (anciennement l'interruption de carrière).

2.1. À temps plein, à mi-temps et à un cinquième-temps

Crédit-temps à temps plein

Le crédit-temps à temps plein signifie que vous interrompez complètement vos prestations de travail. Votre contrat 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 totalement 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.

Crédit-temps à mi-temps

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 toutefois 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 (un quart de l'année). La réduction de vos prestations de travail à un emploi à mi-temps s'opère selon un horaire à convenir avec votre employeur.

Crédit-temps à un cinquième-temps

Le crédit-temps à un cinquième-temps vous 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 à un cinquième-temps est réservé aux travailleurs à temps plein dans le cadre d'un régime de travail habituel de cinq jours ouvrables par semaine au moins. D'autres formules similaires de réduction de un cinquième 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 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 à un cinquième-temps ne s'applique que pendant une période maximum de douze mois. Une prolongation de ce régime dérogatoire requiert de nouveau un accord explicite entre l'employeur et le travailleur.

Pour un crédit-temps à mi-temps ou à un cinquième-temps, vous devez convenir avec votre employeur d'un horaire à temps partiel dans le respect de ces règles. Dans votre demande (voir section 5.), vous **formulez une proposition en termes de jour(s) de congé.** Si vous ne parvenez pas à un accord avec votre employeur, la CSC peut endosser le rôle de médiateur pour vous. Votre délégué syndical CSC est une personne de référence pour vous aider.

Travail en équipes ou en cycles

Si vous êtes occupé(e) en équipes ou en cycles répartis sur cinq jours ou plus, les règles d'organisation du droit au crédit-temps à un cinquième sont fixées par voie de CCT conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise.

2.2. Durée minimum et maximum

Si vous prenez un crédit-temps, vous le faites pour une période spécifique. Vous pouvez demander:

- un **crédit-temps à temps plein ou à mi-temps pour une période minimum de trois mois**;
- **un crédit-temps à un cinquième-temps** pour un **minimum de six mois**;
- un crédit-temps 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»** (cf. infra): 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.

2.3. Motifs

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

- la réduction d'un cinquième est toujours 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;
- vous n'avez pas droit au crédit-temps avec motif (sans allocations) si vous le cumulez avec une activité rémunérée ou une activité indépendante non autorisée pour la plupart des motifs (voir point 4.2 Combinaison avec des activités ou des revenus).
- le crédit-temps sans allocation n'est possible que pour les motifs «soins prodigués à un enfant gravement malade» ou «soins prodigués à un enfant handicapé». Tenez compte du fait que vous épuisez vos droits au crédit-temps, même si vous ne demandez pas d'allocation.

Il y a en outre une série de règles à prendre en compte pour chaque motif.

Formation

- 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 prouvez votre présence régulière au cours de chaque trimestre au moyen d'une attestation délivrée par l'établissement d'enseignement (vous pouvez avoir maximum 10% d'absences non justifiées);
- la durée du crédit-temps ne peut être supérieure à la durée de la formation.

Soins prodigués à un enfant handicapé

- Vous prodiguez des soins 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, ou au moins 9 points dans les piliers confondus de cette échelle. Ces critères sont identique à qui sont appliqués pour l'octroi des allocations familiales majorées.

Soins prodigués à son enfant jusqu'à l'âge de 8 ans

- Vous prodiguez des soins à **votre 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 palliatifs

- Vous prodiguez des soins à **une personne gravement malade et qui ne peut plus guérir;**
- vous soumettez une attestation médicale du médecin traitant de la personne/du proche 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.

Soins prodigués à un enfant mineur gravement malade

- Vous prodiguez des soins à **un enfant mineur (le vôtre ou cohabitant) 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.

Soins ou assistance à un membre du ménage ou de la famille gravement malade

- Vous soignez ou assistez 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;

- par «maladie grave», on entend toute maladie ou intervention considérée comme telle par le médecin traitant et pour laquelle le médecin estime qu'une aide 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.

Aperçu schématique du crédit-temps: motifs et droits

Motif	**Interruption à temps complet**	**Interruption à mi-temps**	**Réduction de un cinquième**	**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	En fonction de la CCT sectorielle ou d'entreprise, 1 mois renouvelable		1 mois, peut être prolongé d'un mois	
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	

2.4. Imputation des périodes de crédit-temps déjà épuisées

Si vous bénéficiez déjà d'un crédit-temps, d'une interruption ou d'une réduction de carrière ou si vous y avez eu recours dans le passé, ces périodes sont imputées à la durée maximale du crédit-temps.

Vous pouvez obtenir un **aperçu des périodes déjà épuisées** auprès du bureau de l'Onem de votre domicile («Attestation crédit-temps»). Vous pouvez également demander cette attestation sur le site www.breakatwork.be

Le crédit-temps pris pour l'un des motifs évoqués réduit le crédit des 51 mois (et des 36 mois en cas de formation) pour tous les motifs, quelle que soit l'année où il a été pris. Le crédit-temps n'est donc possible que pour 51 mois au total avec motif.

Attention!

- *Les congés thématiques (congé parental, congé pour soins palliatifs, congé pour soins informels et congé pour soins à un membre de la famille ou du ménage gravement malade (voir partie II.)) n'est jamais déduit du crédit-temps.*
- *L'imputation du crédit-temps à mi-temps ou à un cinquième temps ne s'opère pas «sur mesure». Ainsi, un mois de crédit-temps à mi-temps ou à un cinquième-temps réduit le solde du crédit d'un mois, au même titre qu'un mois de crédit-temps à temps plein.*

Les périodes de crédit-temps sans motif que vous avez utilisées avant le 1er 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.

3. Emplois de fin de carrière

Les emplois de fin de carrière donnent le droit aux travailleurs de réduire leur carrière de un cinquième 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. En principe, vous prenez la réduction de carrière de un cinquième en deux demi-jours ou en une journée complète par semaine.

Dans certains cas, plusieurs secteurs offrent une allocation supplémentaire qui s'ajoute à l'allocation de l'Onem. C'est notamment le cas au sein de la commission paritaire auxiliaire des employés. Voir à cet effet www.sfonds200.be/fonds-social

En cas de doute, prenez contact avec votre centrale professionnelle CSC. Les coordonnées se trouvent sur le site **lacsc.be/contactez-nous/pagecontact**

3.1. Conditions

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

- **Âge**: 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 débuter l'emploi de fin de carrière le jour de 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 (entre vous et votre employeur). 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 un cinquième, 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 assimilées. Si vous optez pour une réduction de un cinquième, vous bénéficiez de ce droit pendant au moins 6 mois.

Concernant **l'emploi de fin de carrière à mi-temps**, vous devez avoir travaillé dans le cadre d'un régime de minimum **trois-quarts d'une occupation habituelle à temps plein** (chez votre ancien employeur ou chez votre employeur actuel) pendant les 24 mois précédant votre demande. Si vous optez pour une **réduction à mi-temps**, vous bénéficiez de ce droit pendant **au moins 3 mois**.

3.2. Droit à un emploi de fin de carrière et report

L'emploi de fin de carrière à un cinquième est un droit individuel. Le seuil de 5% qui instaure une «période d'attente» lorsque plus de 5% des employés sont absents en raison d'un crédit-temps ou d'un emploi de fin de carrière n'est pas appliqué (voir section 6.2. Seuil). Ce n'est que si vous occupez un poste clé que l'employeur peut émettre des réserves à l'égard de votre demande de réduction de carrière de un cinquième. Dans ce cas, votre employeur peut reporter votre droit pour une période maximale de 12 mois. Il doit en outre justifier ce report. Les fonctions clés d'une entreprise peuvent être précisées dans une CCT ou dans le règlement du travail. Concrètement, il peut s'agir des travailleurs qui ont un rôle tellement important à jouer que leur absence pourrait compromette l'organisation du travail sans qu'une mutation ou un changement d'effectifs ne résolve le problème.

3.3. 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 à l'employeur. Pour calculer cette carrière, on prend en considération:

- tous 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, et les jours de repos compensatoire);
- les périodes prestées en tant que salarié dans l'Union européenne, au Liechtenstein, en Norvège et en Islande;
- le service militaire.

Ne sont pas pris en considération: les jours de chômage complet et des jours de suspension complète du contrat à la suite d'une interruption de carrière, d'une réduction de carrière ou d'un crédit-temps.

3.4. 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 un cinquième ou à mi-temps à partir de 55 ans. Cette réduction de carrière présente toutefois certains inconvénients:

- 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 6. Pensions).

N'oubliez pas 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 page 12 «Neutralisation»).

Plusieurs catégories de travailleurs ont toutefois **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;
- les travailleurs qui exercent un métier lourd.

Pour les trois dernières catégories de travailleurs qui ont droit aux emplois de fin de carrière avec allocation, l'âge de 55 ans a été confirmé dans une CCT au niveau sectoriel.

Ce métier lourd doit en outre avoir été exercé pendant au moins 5 ans (au cours de la période de 10 années civiles précédant la demande) ou 7 ans (au cours de la période de 15 années civiles précédant immédiatement la demande).

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

- 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 prestations;
- 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 (travailleurs qui travaillent habituellement la nuit mais qui, en raison des circonstances, travaillent parfois aussi le jour) comportant des prestations entre 20h00 et 6h00, à l'exception:
  - des travailleurs qui effectuent exclusivement des prestations entre 6h00 et minuit;
  - des travailleurs qui commencent habituellement à travailler à partir de 5h00.

Pour les travailleurs des entreprises en difficultés 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 la condition d'âge (55 ans) pour accéder aux emplois de fin de carrière réduit le nombre de licenciements ainsi que le nombre de travailleurs en RCC.

3.5. Emploi de fin de carrière à partir de 50 ans

L'emploi de fin de carrière à un cinquième sans allocations ni assimilation pour la pension 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**.

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).

Si vous optez pour un emploi de fin de carrière à partir de 50 ans, vous pouvez bénéficier d'un emploi de fin de carrière avec allocations, sans interruption, à partir de 55 ans ou de 60 ans.

N'oubliez pas 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 page 12 «Neutralisation»).

Le droit à une réduction des prestations de un cinquième à partir de 50 ans après 28 ans de carrière dépend de l'existence d'une CCT sectorielle. Le calcul de la condition de 28 ans de carrière s'opère comme suit:

- 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.

Aperçu schématique:

Le droit aux allocations avant 60 ans n'est provisoirement garanti que pour les demandes qui commencent au plus tard le 30 juin 2023.

Âge	Carrière professionnelle	Conditions supplémentaires	Type	Droit à une allocation de l'Onem
À partir de 60 ans	25 ans	/	1/2 et 1/5	Oui
À partir de 55 ans	25 ans	Métier lourd, prestations de nuit ou construction	1/2 et 1/5	Oui
	35 ans	CCT sectorielle	1/2 et 1/5	Oui
	25 ans	Si aucune des conditions susmentionnées n'est remplie	1/5	Non
À partir de 50 ans	28 ans	CCT sectorielle	1/5	Non
	25 ans	Métier lourd	1/5	Non
	25 ans	Profession critique, ou entreprise en restructuration/difficultés avec CCT	1/2 et 1/5	Non

- 30 -

4. Allocations et combinaison avec d'autres revenus

4.1. Montants des allocations

Crédit-temps: montants valables à partir du 1er septembre 2021			
	Ancienneté	**Montant brut (€)**	**Montant net mensuel (€)**
Interruption complète	< 5 ans	531,08	477,29
	5 ans	619,59	556,83
Diminution de 1/2			
< 50 jaar	< 5 ans	265,53	185,88 / 220,00
	5 ans	309,79	216,86 / 256,67
50 jaar en >	< 5 ans	265,53	172,60 / 220,00
	5 ans	309,79	201,37 / 256,67
Diminution de 1/5		174,86 / 225,66	113,66 / 146,68
	Isolé avec enfant(s)	231,08	191,46

Emplois de fin de carrière: demandes introduites à partir du 1er septembre 2021		
	Montant brut (€)	**Montant net (€)**
Diminution de 1/2	528,91	343,80 / 438,1
Diminution de 1/5	245,67 / 296,47	159,69 / 192,71
Isolé avec enfant(s)	296,47	245,63

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 (membres de sa famille ou non) et éventuellement avec un ou plusieurs enfants.

Vous souhaitez calculer votre salaire net si vous prenez un crédit-temps? Consultez l'outil de calcul sur www.credittemps.be

4.2. Combinaison avec des activités ou des revenus

Si vous exercez toujours une activité accessoire parallèlement à votre activité principale en tant que travailleur salarié, vous devez tenir compte du fait que vous ne pourrez poursuivre cette activité que si vous respectez strictement les règles susmentionnées. Par ailleurs, la plupart des activités accessoires ne peuvent être combinées à des allocations Onem que pour une période limitée. La pension ne peut pas être combinée à un crédit-temps, à l'exception de la pension de survie.

<table>
<tr><th>Activités ou revenus accessoires</th><th>Crédit-temps</th><th>Congé thématique</th></tr>
<tr><td>Mandat politique</td><td>Uniquement possible pour les membres du conseil communal, du conseil provincial, du conseil de district et du conseil du CPAS.</td><td>Illimitée</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Activité indépendante accessoire</td><td>Interruption complète:
Exercice d'une profession accessoire depuis au moins 12 mois avant le début du crédit-temps.
Combinaison pour maximum 12 mois.</td><td>Interruption complète:
Pas d'exercice préalable requis.
Combinaison pour maximum 12 mois.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Réduction à mi-temps et d'un 1/5-temps:
Uniquement possible si l'activité accessoire a été exercée pendant au moins 12 mois avant le début de la réduction.
Combinaison avec une réduction à mi-temps pour un maximum de 24 mois. Pour la réduction de 1/5 ou de 1/10: 60 mois maximum.</td></tr>
</table>

Activités ou revenus accessoires	Crédit-temps	Congé thématique
Activité salariée accessoire	• Exercice d'une profession accessoire depuis au moins 12 moins avant le début du crédit-temps. • Pas d'extension de l'activité.	• Moins d'heures par semaine que l'activité principale. • Exercer déjà une profession accessoire depuis au moins 3 mois avant le début du crédit-temps. • Pas d'extension d'activité.
Pension de survie	12 mois (une seule fois).	
Volontariat	La combinaison est possible pour autant que les indemnités de défraiement restent dans les limites de la réglementation sur le volontariat.	
Activité à l'étranger dans le cadre du projet d'une ONG reconnue	Combinaison impossible.	
Mentorat	Uniquement possible pour les travailleurs qui exercent un emploi de fin de carrière à mi-temps.	Pas possible.

Attention! *La combinaison avec d'autres activités que celles énumérées ci-dessus n'est pas possible (Tribunal du travail de Louvain, 12 juin 2017). Avertissez toujours l'Onem des activités et/ou revenus accessoires. Pour ce faire, complétez le formulaire «Déclaration de modification des données relatives à l'interruption de carrière/au crédit-temps/au congé thématique» sur le site www.onem.be.*

5. Procédure de demandes auprès de l'employeur et de l'Onem

Pour pouvoir prendre un crédit-temps ou un emploi de fin de carrière, vous devez suivre une procédure. La demande doit se faire en trois étapes:

1. ***Il convient tout d'abord de demander une «attestation crédit-temps» auprès de l'Onem.***
   Cette attestation indique les périodes de crédit-temps que vous avez déjà épuisées. Vous pouvez la demander à votre bureau Onem ou sur le site www.breakatwork.be

   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, au moyen de cette attestation.***
   Vous l'introduisez:
   - 3 mois au préalable, si votre employeur occupe plus de 20 travailleurs;
   - 6 mois au préalable, si votre employeur occupe 20 travailleurs ou moins.

   La taille de l'entreprise est déterminée en fonction du nombre de travailleurs en service 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.

   Le délai de demande normal s'applique également aux travailleurs qui bénéficient déjà d'un crédit-temps ou d'un emploi de fin de carrière et qui souhaitent prolonger la période accordée. Pour les travailleurs qui prennent un crédit-temps à la suite d'un congé

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 (disponible sur le site de l'Onem) que vous devrez de toute façon compléter ultérieurement pour introduire votre demande à l'Onem. 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.

pour soins ou d'un congé parental, le délai de demande normal est aussi d'application.

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 (1ère étape).

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 (voir page 40).

3. Envoyez le formulaire C61 à l'Onem

L'Onem se chargera de verser votre allocation sur votre compte bancaire. Vous pouvez introduire la demande de différentes manières:

- En ligne sur le portail de la sécurité sociale, www.socialsecurity.be, en suivant ces étapes:

1. Votre employeur remplit la première partie du formulaire C61, qui se trouve dans la liste «gestion des relations de travail» de la section «employeur» du portail www.socialsecurity.be.
2. Vous êtes averti via votre e-Box que vous pouvez compléter votre partie de la demande et ainsi la transmettre électroniquement à l'Onem.

- S'il n'est pas possible de remplir le formulaire par voie électronique, le document PDF généré par l'application peut être imprimé, complété sur support papier et envoyé au bureau de l'Onem de votre domicile.

Vous trouverez également le formulaire C61 en format papier sur le site www.onem.be, à compléter et signer avec votre employeur et à renvoyer avec votre demande. Vous envoyez ensuite ce formulaire par recommandé au bureau de l'Onem compétent, de préférence un mois avant le début de votre crédit-temps ou réduction de carrière, et au plus tard deux mois après son début réel. Si toutes les conditions sont remplies, y compris celle relative au seuil de 5% ou à tout autre seuil éventuellement fixé (voir section 6.2. Seuil), 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.*

6. Éléments à ne pas négliger...

6.1. 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. Dans les autres entreprises, l'employeur ne peut pas refuser l'exercice du droit au crédit-temps. Cela ne signifie pas que votre crédit-temps ou votre emploi de fin de carrière peut prendre effet immédiatement. Il y a plusieurs motifs pour lesquels ce n'est pas toujours le cas.

Report

Il se peut que le travailleur doive attendre quelque temps avant de pouvoir exercer son droit:

- En raison de l'application du seuil (voir section 6.2. Seuil);
- En outre, l'employeur a la **possibilité de demander le report de l'exercice du droit:**
  - 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. À cet effet, il doit invoquer des **motifs internes ou externes sérieux**, comme des difficultés à organiser le travail ou à trouver des remplaçants. Sauf dispositions contraires convenues dans le règlement de travail 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 un cinquième ou à l'emploi de fin de carrière de un cinquième. Il doit motiver explicitement sa demande de report.

Les règles de priorité et de planification (voir page 40) restent d'application durant la période du report. L'employeur ne peut donc additionner les délais de report et les règles de priorité.

Modification ou retrait

- L'employeur n'est pas autorisé à modifier ou à retirer le droit à un **crédit-temps à mi-temps ou à temps plein, ou à un emploi de fin de carrière à mi-temps**, si ce droit a déjà été accordé.
- Concernant le **crédit-temps de un cinquième et l'emploi de fin de carrière de un cinquième**, 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 en outre ne peut être exercé que pour résoudre des problèmes d'organisation;
  - en cas de maladie d'un collègue ou de surcroît de travail extraordinaire, 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. Après une période de retrait, vous pouvez introduire une nouvelle demande de réduction de carrière auprès de l'Onem, sans que la condition d'occupation doive à nouveau être satisfaite.

6.2. 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. Cela signifie que des dispositions sont prises pour déterminer qui a priorité pour prendre un crédit-temps ou une réduction de carrière. On évite ainsi des problèmes d'organisation du travail.

Dans les grandes entreprises, il y a souvent plusieurs services. Dans ce cas, le seuil de 5% est calculé par service. Pour déterminer le nombre de travailleurs, il convient de consulter le nombre de membres du personnel au 30 juin de l'année précédente.

Exceptions pour le calcul du seuil

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;
- les **travailleurs de plus de 50 ans qui réduisent leurs prestations de travai**l 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;

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.

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'un emploi de fin de carrière, en plus du seuil de 5%.*

- les **travailleurs de plus de 55 ans qui ont demandé une diminution de un cinquième.**

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 en outre 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.*

En cas de désaccord persistant sur le calcul de ce seuil, l'inspection sociale peut intervenir.

Mécanisme de priorité et de planification

Le mécanisme de priorité et de planification doit être convenu au conseil d'entreprise. À 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. Ce dispositif fonctionne comme suit:

- **1ère priorité:** congé pour prodiguer des soins à un enfant handicapé et pour les travailleurs ayant épuisé leurs droits aux congés thématiques «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;
- **2ème 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);
- **3ème priorité:** les travailleurs âgés de plus de 50 ans (dans ce groupe, les travailleurs bénéficiant d'une diminution de carrière de un cinquième ont la priorité);
- **4ème 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 (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.*

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.

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

6.3. Protection contre le licenciement

À partir de la date à laquelle vous introduisez votre demande et jusqu'à 3 mois après la date de fin du crédit-temps ou de la diminution de carrière, vous êtes protégé contre le licenciement. Votre employeur ne peut mettre un terme au contrat de travail que pour motif grave ou pour des raisons qui n'ont aucun rapport avec l'exercice du droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière. Tout licenciement devra donc être dûment motivé.

Dans une entreprise de moins de 11 travailleurs, si l'employeur refuse de vous accorder un crédit-temps ou une diminution de carrière, 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. En d'autres termes, 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 à laquelle vous avez droit en cas de résiliation immédiate de votre contrat de travail. Pour calculer l'indemnité de rupture (cf. infra «La CSC défend les travailleurs licenciés», page 65). Dans le cas d'un licenciement non valable, les dommages et intérêts ne sont pas combinables avec ceux d'un licenciement abusif.

6.4. Retour

À votre retour, l'employeur doit en principe vous réintégrer dans votre ancienne fonction. Si ce n'est pas possible, vous devez recevoir un emploi équivalent ou comparable. En d'autres termes, l'employeur devra assurer l'accompagnement de votre retour après un crédit-temps complet de 3 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 toujours consommées, sans quoi l'Onem risque de procéder à des récupérations d'allocations versées.

II. Congés thématiques

1. Congé parental

1.1. Qu'est-ce que le congé parental?

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 (15 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** vos prestations de un cinquième pendant une période de **20 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;
- **diminuer** vos prestations de un dixième pendant **40 mois**. Cette réduction de carrière peut être subdivisée en blocs de minimum 10 mois ou en un multiple de cette durée. L'employeur peut refuser que cette réduction de carrière soit prise en dixièmes. Dans ce cas, vous avez le droit de la prendre en cinquièmes, par exemple.

Les congés parentaux à temps plein et à mi-temps peuvent être pris par périodes plus courtes, moyennant l'accord de l'employeur:

- le congé parental à mi-temps peut être pris par périodes d'un mois ou d'un multiple de cette durée;
- le congé parental à temps plein peut être pris par périodes d'une semaine ou d'un multiple de cette durée.

Pour les réductions de carrière de un cinquième et de un dixième, il n'existe pas de possibilité d'épuiser ce congé en périodes plus courtes. Si ce congé est pris par périodes exprimées sous forme de semaines, l'Onem assimile 4 mois de suspension du contrat de travail à temps plein à 16 semaines de suspension à temps plein de l'exécution du contrat de travail. Par conséquent, une subdivision en périodes d'une ou plusieurs semaines entraîne la perte de plusieurs jours de congé parental.

À chaque nouvelle demande, vous pouvez passer à un autre régime.

Exemple: *Pour un même enfant, vous pouvez interrompre complètement votre carrière pendant un mois, prendre un congé parental à mi-temps pendant deux mois et diminuer vos prestations de travail de un cinquième-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.

1.2. Conditions

Les conditions suivantes sont d'application pour bénéficier d'un congé parental:

- 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 débuter avant que l'enfant ait atteint l'âge de 12 ans mais peut se poursuivre au-delà de son 12ème anniversaire;

- 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 12 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, à quatre cinquièmes ou à neuf dixièmes, vous devez travailler à temps plein.

1.3. Procédure de demande

Si vous souhaitez prendre un congé parental, appliquez la procédure suivante:

1. Avertissez votre employeur:
   - **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 votre 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, un cinquième, un dixième).
   - Vous devez également fournir la preuve de naissance ou d'adoption.

2. Vous devez introduire la demande auprès de l'Onem au plus tard 2 mois après le début du congé parental. Il est toutefois préférable de l'introduire plus tôt.

Si vous scindez le congé parental, vous pouvez opter pour un régime différent lors de toute nouvelle demande (temps plein, mi-temps, un cinquième ou un dixième). Vous ne pouvez demander qu'une seule période ininterrompue de congé parental par demande.

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.

1.5. Allocation

Vous avez droit à une allocation pendant votre congé parental (voir tableau 5.1 Allocations):

- 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, ou quinze mois de congé parental à un cinquième-temps.
- Toutefois, en cas de congé parental à un dixième, la réglementation du secteur privé prévoit une allocation unique pour les «4 mois à temps plein» (= 40 mois à un dixième) pour tous les enfants jusqu'à 12 ans ou 21 ans, pour les enfants handicapés, quelle que soit leur date de naissance.
- Pour les enfants nés ou adoptés à partir du 8 mars 2012, le congé parental est entièrement payé sous toutes les formes.

2. Congé pour soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade

2.1. Qu'est-ce que le congé pour soins?

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 jusqu'au deuxième degré: (grands-)parents, (petits)-enfants, frères et sœurs. Cette notion englobe également les parents du travailleur au premier degré: les beaux-parents, le second mari de la mère et la seconde femme du père, les beaux-enfants et les conjoints des enfants. Pour les travailleurs qui cohabitent légalement, les parents et les enfants du cohabitant légal sont également considérés comme membres de la famille du travailleur.

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 un cinquième.
- Si vous travaillez au moins à trois quarts-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 en effet besoin de l'accord de votre employeur pour réduire vos prestations de travail de un cinquième ou de moitié.

2.2. Pendant combien de temps pouvez-vous prendre un congé pour soins?

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 en outre 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 un cinquième). Avec l'accord de l'employeur, le congé à temps plein peut également être pris par périodes d'une, deux ou trois semaines.

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.

2.3. 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 auprès de votre employeur:

- par lettre recommandée ou en demandant à l'employeur de signer la demande en double exemplaire pour réception (en mentionnant la date);
- **au moins 7 jours avant la date de début du congé.** Si votre employeur marque son accord, votre congé peut débuter plus tôt;
- en mentionnant la période pendant laquelle vous souhaitez interrompre ou diminuer votre carrière;
- en joignant 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.

2.4. Congé pour soins de courte durée en cas d'hospitalisation d'un enfant

Lorsque votre enfant mineur doit être admis à l'hôpital, **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.

Les conditions de cette forme assouplie sont les suivantes:

- 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;
- vous devez disposer d'une attestation de votre médecin traitant établissant 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.

3. Congé pour soins palliatifs

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.

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. Lorsque vous demandez un congé pour soins palliatifs, vous devez toujours étayer votre demande par un certificat du médecin.

Ce dernier atteste que vous êtes disposé à dispenser ces soins palliatifs. Ce congé dure **1 mois par patient** 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 débuter 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 un cinquième** de vos prestations. Pour diminuer vos prestations de un cinquième, vous devez travailler préalablement à temps plein; pour réduire vos prestations à un mi-temps, un régime préalable de trois quarts-temps suffit.

4. Congé d'aidant proche

Les travailleurs qui apportent régulièrement une aide à un proche nécessitant des soins et qui sont reconnus par la mutualité comme personnes dispensant des soins informels, peuvent prendre un congé d'aidant proche. La personne qui a besoin de soins ne doit pas nécessairement être un membre de la famille: il peut s'agir de toute personne avec laquelle le travailleur entretient une relation de confiance ou une relation étroite, affective ou géographique. La personne nécessitant des soins doit avoir sa résidence principale en Belgique et l'aidant proche doit s'engager à fournir une aide de minimum 50 heures par mois. La demande doit être introduite 7 jours avant le début du congé. Si l'employeur marque son accord, le délai peut être réduit.

Le congé d'aidant proche peut être pris en suspendant complètement ses prestations pour un, deux ou maximum trois mois. Les travailleurs à temps plein peuvent également réduire leur travail de moitié ou d'un cinquième pour une durée maximale de six mois. La réduction à mi-temps ou d'un cinquième-temps peut être prise par période de deux mois. Sur l'ensemble de la carrière, le droit total pour les soins dispensés aux différentes personnes est de 6 mois de suspension totale par travailleur, en cas de réduction des prestations jusqu'à 12 mois.

5. Pendant et après le congé thématique

5.1. Allocations

Aperçu schématique: allocations mensuelles pour les congés thématiques (à partir du 1er septembre 2021)						
Montants mensuels en euros (brut/net)						
Interruption complète	**Réduction de 1/2**		**Réduction de 1/5**		**Réduction de 1/10**	
Indépendamment de l'âge	**< 50 ans**	**50 ans et +**	**< 50 ans**	**50 ans et +**	**< 50 ans**	**50 ans et +**
868,65 / 780,66	434,32 / 359,84	585,52 / 485,11	147,34 / 122,08	221,01 / 183,11	73,67 / 61,04	110,50 / 91,55
Travailleur isolé avec, à acharge, l'enfant mineur pour lequel le congé est pris						
1462,32 / 1314,19	731,16 / 605,77	731,16 / 605,77	198,14 / 164,16 (1) 292,45 / 242,30 (2)	292,45 / 242,30	146,22 / 121,15 99,07 / 82,09 (1)	146,22 / 121,15

(1) Vous vivez seul avec un ou plusieurs enfants à charge.

(2) - Vous vivez seul avec plusieurs enfants à charge.
- Vous êtes le parent au premier degré des enfants avec lesquels vous vivez ou vous êtes responsable de leur éducation.
- Votre enfant a moins de 18 ans (congé palliatif + congé médical) ou moins de 12 ans (congé parental). L'âge de 12 et 18 ans peut être déplacé à 21 ans si votre enfant a un handicap.

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

5.2. 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 pour laquelle le congé thématique a été accordé. 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%.

5.3. Droit à un horaire adapté en cas de retour

Lorsque vous avez pris un congé thématique dans un régime de réduction du temps de travail de moitié ou de un cinquième, 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. 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.

5.4. 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 thématique. Votre employeur ne peut vous licencier que pour un motif impérieux ou une raison suffisante. Une raison suffisante implique que votre licenciement ne peut être lié à la prise de votre congé thématique. Si vous pouvez

prouver qu'il y a effectivement un lien, 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 à temps plein.

En cas de **licenciement**, il est préférable de prendre immédiatement contact avec votre délégué CSC ou un centre de services de la CSC. Trouvez le centre de services le plus proche sur lacsc.be/contactez-nous/centredeservice

5.5. 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.

- 57 -

III. Impôts et sécurité sociale

1. Impôts

Les allocations pour le crédit-temps ou les congés thématiques sont des montants imposables. Elles ne sont pas soumises à des **cotisations de sécurité sociale.**

Toutefois, **un précompte professionnel** est d'application. Il s'agit d'un montant que le gouvernement déduit de votre allocation à titre d'avance sur l'impôt final:

- si vous avez demandé une interruption à temps plein, le précompte professionnel s'élève à 10,13%;
- si vous avez demandé une interruption à mi-temps, le précompte professionnel s'élève à 30% pour les travailleurs de moins de 50 ans et à 35% pour les travailleurs de 50 ans ou plus;
- si vous êtes isolé, le taux s'élève à 17,15%;
- dans le cas d'une diminution de carrière d'un cinquième, le taux s'élève à 35%, mais pour une personne isolée avec des enfants à charge, le taux s'élève à 17,15%.

Dans votre déclaration d'impôt (impôt final), vos allocations seront imposées comme un revenu de remplacement.

2. Allocations familiales

Que ce soit pour une période d'interruption complète ou pour une diminution de carrière, vous conservez le droit aux allocations familiales pour tous les enfants ayants droit. Si vous prenez un crédit-temps pour développer une activité indépendante, vous perdez votre droit aux allocations familiales en tant que travailleur salarié dès lors que vous relevez du régime des indépendants.

3. Assurance maladie et congé de maternité

Si vous tombez malade pendant votre interruption ou si vous partez en congé de maternité, aucune indemnité de maladie ou de maternité ne sera versée pour la partie (un cinquième, mi-temps ou entière) correspondant à la suspension des prestations. Toutefois, l'allocation de l'Onem continuera à être versée. Si, par exemple, vous prenez une réduction d'un cinquième et que vous partez en congé de maternité, vous recevrez une indemnité de quatre cinquièmes de la mutualité et votre allocation d'un cinquième de l'Onem pour le crédit-temps sera maintenue. Si votre maladie se poursuit après la période de diminution de carrière ou commence peu après, vous aurez droit aux indemnités de maladie en tant que travailleur à temps plein. En d'autres termes, à la fin de votre crédit-temps, vous pouvez à nouveau demander des indemnités de maladie comme si vous n'aviez pas bénéficié du crédit-temps.

4. Congés

Les périodes d'interruption dans le cadre du crédit-temps ou du congé thématique ne sont pas assimilées à des jours de travail effectif pour le régime des congés. Cette mesure a un impact important sur vos congés et votre pécule de vacances. En effet, vous bénéficiez d'un certain nombre de jours de congés et du pécule de vacances en fonction des prestations fournies. Pour les employés, le pécule de vacances de départ est versé à la demande d'une interruption complète de la carrière. Les ouvriers reçoivent quant à eux leur pécule de vacances comme d'habitude au mois de mai.

Si vous réduisez partiellement votre temps de travail, vous êtes considéré comme un travailleur à temps partiel vis-à-vis du régime de vacances. La durée de vos congés et le montant de votre pécule de vacances sont donc calculés selon les règles applicables aux travailleurs à temps partiel. Ce calcul s'effectue toujours en fonction du travail que vous avez effectivement presté l'année précédente.

5. Chômage

Si vous devenez chômeur pendant une période durant laquelle votre temps de travail est complètement ou partiellement diminué, vous recevrez quand même des allocations de chômage sur la base de la rémunération journalière moyenne que vous auriez gagnée si vous n'aviez pas interrompu ou diminué votre carrière. Afin de vérifier si vous avez travaillé suffisamment de jours pour avoir droit aux allocations de chômage, la période de référence (la période pendant laquelle vous devez justifier d'un nombre suffisant de jours de travail ou de jours assimilés en tant que chômeur pour avoir droit aux allocations de chômage) est prolongée du nombre de jours pendant lesquels vous avez bénéficié d'allocations pour diminution ou interruption de vos prestations. Ici aussi, la neutralisation des jours où vous n'avez pas travaillé joue un rôle. Vous êtes un travailleur à temps partiel avec maintien des droits? Dans ce cas, vous perdez votre allocation de garantie de revenus dès que vous prenez un crédit-temps.

6. Pensions

Dans l'optique de votre pension, il est important de savoir si le crédit-temps et l'emploi de fin de carrière sont entièrement comptabilisés (= assimilés à une période travaillée) ou non.

Vous ne **perdez pas vos droits à la pension** en cas de:

- crédit-temps avec motif;
- congés thématiques.

Vous **perdez vos droits à la pension** en cas de:

- emploi de fin de carrière sans droit aux allocations;
- autres formes sans allocations de l'Onem.

Par année d'interruption complète que vous prenez, vous perdez quelques dizaines d'euros de droits à la pension mensuelle.

Assimilation de l'emploi de fin de carrière en-dessous de 60 ans:

- en cas de diminution d'un cinquième ou d'un mi-temps, votre pension est calculée sur la base du droit minimum (25.833,78 euros à temps plein sur une base annuelle depuis le 1er septembre 2021);
- pour la diminution à quatre cinquièmes ou à mi-temps, vous constituez des droits à la pension calculés sur votre salaire réel (dans la limite du montant maximal).

L'impact réel du calcul partiel sur le droit minimum dépend, entre autres, du salaire et de la situation familiale, mais de manière générale, une année d'emploi de fin de carrière (un cinquième) avant 60 ans entraînera une diminution de 7 à 9 euros de la pension brute par mois (diminution nette de 6 à 7 euros par mois).

Exemple: *Une personne qui accepte un emploi de fin de carrière d'un cinquième entre 55 et 60 ans (au moins) perdra donc 35 à 45 euros de pension brute par mois.*

Assimilation de l'emploi de fin de carrière à partir de 60 ans:

- pour l'emploi de fin de carrière à mi-temps, l'assimilation complète est limitée à 2 ans à partir de l'âge de 60 ans. Au-delà, un an d'emploi à mi-temps entraînera une diminution de la pension brute de 17 à 22 euros par mois (13 à 18 euros net);

- l'emploi de fin de carrière d'un cinquième est entièrement assimilé pendant une période de 5 ans à partir de l'âge de 60 ans, ce qui signifie que vous ne subissez aucune baisse de votre pension à partir de l'âge de 60 ans.

Les emplois de fin de carrière après un métier lourd ou dans une entreprise en restructuration ou en difficulté restent pleinement assimilés, ce qui fait que vous ne perdez pas de droits à la pension, quel que soit votre âge au moment de l'entrée.

7. Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Vous pourriez vous retrouver dans une situation où vous passez d'un emploi de fin de carrière à un régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC). Le RCC donne droit aux collaborateurs licenciés à partir d'un certain âge à une allocation de chômage fixe et à une indemnité complémentaire. Le passage d'un emploi de fin de carrière à un RCC pose quatre problèmes:

Protection contre le licenciement

Si vous avez opté pour la réduction de carrière, vous êtes protégé contre le licenciement. Cependant, pour pouvoir reprendre votre RCC, vous devez avoir été licencié. Vous devrez donc reconnaître que le licenciement dû au RCC n'a rien à voir avec l'exercice de votre droit à la diminution de carrière. L'Onem admet que la protection ne s'applique pas en cas de licenciement en vue d'un RCC. Le préavis doit être presté dans le régime de temps partiel correspondant à la diminution de carrière accordée (mi-temps ou quatre cinquièmes).

Paiement d'une éventuelle indemnité de préavis

Si vous recevez une indemnité de préavis, elle sera calculée sur le régime de travail à temps partiel applicable pendant la diminution de carrière. Vous ne pouvez pas compléter cette indemnité de préavis à temps partiel par une allocation de crédit-temps ou de congé thématique. Afin de remédier à cette perte de revenus, l'Onem veille à ce que vous perceviez plus rapidement les allocations de chômage. Pour ce faire, l'Onem convertit l'indemnité de préavis à temps partiel en une indemnité à temps plein.

Exemple: *Vous avez droit à une indemnité de préavis de 18 mois à mi-temps. Ce qui correspond à 9 mois (18*1/2) d'indemnité de préavis à temps plein. Vous avez alors droit à des allocations de chômage à partir de 9 mois après la date de votre licenciement. N'oubliez pas de demander votre allocation de chômage à la fin de ces 9 mois.*

Déterminer l'indemnité complémentaire RCC

L'indemnité complémentaire RCC, versée par votre employeur ou par le Fonds social de votre secteur, est normalement calculée sur la base de votre salaire à temps plein. En cas de RCC après une diminution de carrière, la question s'est posée de savoir si l'indemnité complémentaire devait être calculée sur le salaire à temps plein ou à temps partiel. Une série de secteurs ont réglé cette question par le biais de conventions collectives de travail, ce qui exclut toute discussion. Pour éviter tout débat à ce sujet, il est conseillé de signer un avenant au contrat de travail avec un horaire à temps partiel uniquement s'il contient une date de fin, ce qui préserve le caractère d'un contrat de travail à temps plein avec un avenant temporaire.

Calculer les conditions de carrière pour le RCC

Pour pouvoir bénéficier du RCC, vous devez avoir travaillé un certain nombre d'années. Les assimilations dans la constitution de la condition de carrière pour bénéficier du RCC sont donc très importantes. Il est préférable de demander à la CSC de calculer précisément dans

quelle mesure la diminution de carrière ou le crédit-temps peuvent être pris en compte.

La CSC défend les travailleurs licenciés

Afin que vous puissiez bénéficier d'un crédit-temps en toute tranquillité, la CSC a négocié la procédure de licenciement en cas de crédit-temps au Conseil national du travail (voir 5.4. Protection contre le licenciement au chapitre III.). L'indemnité supplémentaire de 6 mois de salaire garantit que votre employeur ne vous licenciera normalement pas en raison du crédit-temps.

Malheureusement, dans un nombre limité de cas, cette éventualité se produit tout de même. L'employeur concerné part du principe qu'il peut calculer votre indemnité de licenciement («indemnité de rupture») sur la base de votre salaire à temps partiel pendant le crédit-temps. En particulier dans le cas d'un crédit-temps à mi-temps, un tel employeur compense une partie de l'indemnité supplémentaire de 6 mois de salaire. En 2009, la CSC a remporté un jugement de la Cour de justice de Luxembourg concernant le congé parental, stipulant que l'indemnité de rupture devait être calculée sur la base du salaire à temps plein.

Nous avons également fait appliquer cette mesure en 2020 à la Cour de cassation pour les travailleurs qui prennent un crédit-temps pour s'occuper d'un enfant. Le raisonnement sous-jacent est le suivant: puisque les femmes sont largement majoritaires pour prendre des crédits-temps, le calcul de l'indemnité de rupture sur le salaire à temps partiel les pénalise en premier lieu. En appliquant l'indemnité de rupture sur le salaire à temps plein, les services juridiques de la CSC ont non seulement assuré une indemnisation adéquate à nos affiliés, mais aussi une meilleure protection contre le licenciement pour tous les travailleurs bénéficiant d'un crédit-temps.

IV. Primes d'encouragement flamandes

La prime d'encouragement flamande est une indemnité complémentaire du gouvernement flamand, que vous recevez en plus de l'allocation de l'Onem lorsque vous prenez un crédit-temps, un congé parental, un congé palliatif, un congé pour assistance médicale ou un congé pour soins.

Pour plus d'informations sur la prime d'encouragement flamande, consultez le site vlaanderen.be/aanmoedigingspremies ou appelez la ligne info 1700.

1. En cas de crédit-temps, de congé thématique ou de restructuration

Si vous prenez un crédit-temps (voir partie I.) ou un congé thématique (voir partie II.), vous avez droit à une allocation de l'Onem. Lorsque vous interrompez votre carrière ou que vous diminuez vos prestations 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. À cet effet, chaque travailleur reçoit 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.

Parallèlement à ce crédit-soins et à ce crédit de formation (cf. infra), il existe également un régime distinct pour les entreprises en difficultés ou en restructuration. Dans une entreprise reconnue en difficultés ou en restructuration, les travailleurs qui réduisent leur temps de travail à un minimum de 50% peuvent recevoir une prime d'encouragement pendant 24 mois pour compenser cette diminution.

Les primes d'encouragement sont exonérées 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.

2. Conditions générales

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

- vous travaillez dans le **secteur privé** ou dans le secteur non marchand;
- 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;
- 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.

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

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 pouvez utiliser ce crédit pour les congés thématiques:

- congé parental à temps plein, mi-temps et à un cinquième; le congé parental pris à un dixième ou sous forme de semaines ne donne

pas droit à des primes d'encouragement;
- congé pour assistance médicale; le congé spécifique de courte durée pour soins en cas d'hospitalisation d'un enfant donne également droit à une prime d'encouragement;
- congé pour aidant proches;
- congé palliatif.

Si vous souhaitez recevoir une prime d'encouragement flamande pour un crédit-temps («soins prodigués à un enfant jusqu'à 8 ans» et «soins prodigués à un enfant handicapé jusqu'à 11 ans»), il faut que votre secteur ou votre entreprise ait conclu un accord sectoriel, un accord d'entreprise ou un acte d'adhésion. C'est le cas pour la plupart des secteurs et des entreprises, mais pas pour tous. Vérifiez auprès de votre centrale professionnelle, votre délégué CSC au sein de l'entreprise ou votre service du personnel.

Montants des primes d'encouragement pour le crédit soins			
L'année précédant votre interruption, vous travailliez	**Pendant l'interruption, vous travailliez à**	**Prime mensuelle brute (€)**	**Prime mensuelle nette (€)**
Minimum à 75%	0%	210,03	186,93
	50%	140,02	124,62
Minimum à 50%	0%	140,02	124,62
Entre 20 et 50%	0%	70,01	62,31
Minimum à 75% (et au début d'un emploi de fin de carrière à 100%)	80%	70,01	62,31[1]
	90%	35,01 (depuis le 1er septembre 2020)	31,16 (depuis le 1er septembre 2020)

1. Uniquement en cas de congé thématique. En cas d'interruption de 1/5 via le crédit-temps, vous ne recevez pas de prime.

En tant qu'isolé, vous recevez un montant mensuel net de 46,11 euros en plus de la prime d'encouragement. Les isolés vivent soit seuls, soit avec au moins un enfant qui a droit aux allocations familiales.

4. Crédit de formation

Pour bénéficier du crédit de formation, votre formation doit:

- satisfaire aux conditions pour donner droit à une allocation de l'Onem dans le cadre du crédit-temps avec un motif de formation (voir chapitre I., 2. Crédit-temps dans la présente brochure);
- être axée sur le marché du travail. Concrètement, cela signifie qu'elle doit entrer en considération pour le congé de formation flamand (*«Vlaams Opleidingsverlof»*) qui permet d'évaluer les formations;
- remplir l'une des trois conditions suivantes:
  - la formation est de nature qualifiante professionnellement;
  - la formation donne accès à une profession critique (*«knelpuntberoep»*);
  - la formation s'inscrit dans un parcours entrepreneurial.

La base de données des formations éligibles pour les primes d'encouragement flamandes (vlaanderen.be/opleidingsdatabank) reprend les formations qui entrent en considération pour le crédit de formation flamand.

Si aucune des conditions susmentionnées n'est remplie, vous pouvez néanmoins bénéficier d'une prime d'encouragement pour autant que la formation que vous suivez figure dans votre plan de développement personnel dans le cadre de l'accompagnement de carrière.

Les **personnes peu ou moyennement qualifiées** (maximum un diplôme de l'enseignement secondaire) peuvent demander un crédit de formation flamand pour les formations qui répondent aux conditions susmentionnées. Les **personnes hautement qualifiées** ne peuvent demander un crédit de formation flamand que si la formation suivie figure dans le plan de développement personnel, dans le cadre d'un accompagnement de carrière. Vous pouvez le prouver au moyen d'une «attestation de formation dans le cadre du plan de développement personnel» («*Attest opleiding in het kader van het persoonlijk ontwikkelingsplan*») dûment complétée, que vous pouvez retrouver sur le site du VDAB (vdab.be/sites/web/files/doc/loopbaanbegeleiding/pop.pdf).

Montants de la prime d'encouragement pour le crédit de formation (à partir du 1er septembre 2021)			
L'année précédant votre interruption, vous travailliez à	**Pendant l'interruption, vous travailliez à**	**Prime mensuelle brute (€)**	**Prime mensuelle nette (€)**
Minimum à 75%	0%	589,48	524,64
Minimum à 75%	50%	312,24	277,89
Minimum à 50%	0%	312,24	277,89
Entre 20 et 50%	0%	175,03	155,78
Minimum à 75% (et au début d'un emploi de fin de carrière à 100%)	80%	175,03	155,78

Les isolés reçoivent un montant mensuel net de 46,11 euros en plus de la prime d'encouragement. Les isolés vivent soit seuls, soit avec au moins un enfant qui a droit aux allocations familiales.

5. Secteur non marchand

Un régime spécifique de primes d'encouragement s'applique aux travailleurs du secteur flamand de la santé et du bien-être et du secteur socioculturel flamand (Région flamande et organisations flamandes à Bruxelles). Les travailleurs suivants sont visés:

- les travailleurs relevant du champ d'application de l'Accord intersectoriel flamand pour le secteur non marchand 2005-2011;
- la plupart des organisations qui font partie des commissions paritaires n° 318.02,
  n° 319.01, n° 329.01, n° 327.01 et n° 331;
- les travailleurs des entreprises de travail adapté qui appartiennent au personnel d'encadrement;
- les travailleurs qui n'appartiennent pas au personnel d'encadrement n'ont droit qu'à la prime d'encouragement liée à un emploi de fin de carrière. Pour toutes les autres primes, ils sont considérés comme des travailleurs du secteur privé et ont donc droit aux primes d'encouragement décrites dans cette brochure;
- pour le crédit-soins et de formation, les mêmes conditions s'appliquent que pour le régime général, voir ci-dessus.

Pour connaître les règles spécifiques au secteur non marchand en ce qui concerne les crédits-temps et emplois de fin de carrière nous vous invitons à consulter le site vlaanderen.be/aanmoedigingspremies ou à vous adresser à votre centrale professionnelle, à votre représentant CSC au sein de l'entreprise ou à votre service du personnel.

6. Procédure de demande

Vous subirez une perte financière si vous attendez trop longtemps pour introduire la demande.
Il est donc préférable d'éviter tout retard. Vous avez 6 mois pour introduire votre demande afin de profiter pleinement de la prime d'encouragement. En effet, la prime est accordée avec un effet rétroactif jusqu'à 6 mois avant l'envoi de la demande complète (formulaire de demande rempli ainsi que les annexes nécessaires).

Introduisez votre demande en ligne via le site
www.vlaanderen.be/aanmoedigingspremies.
Vous y trouverez également les formulaires sur support papier, si vous souhaitez faire votre demande par écrit.

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 lorsque 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 le Service d'inspection du département Emploi et Économie sociale du gouvernement flamand.

Adresses utiles

Vous trouverez ci-dessous une liste de sites web utiles abordés dans cette brochure:

- **Crédit-temps:**
  - breakatwork.be - aperçu du crédit-temps que vous avez déjà épuisé;
  - lacsc.be/outil-de-calcul/credit-temps - notre outil vous permet de calculer votre salaire net si vous prenez un crédit-temps;
- **Données de contact de la CSC:**
  - lacsc.be/contactez-nous/pagecontact
  - lacsc.be/contactez-nous/centredeservices
- **Allocation supplémentaire:**
  - sfonds200.be/fonds-social: allocation supplémentaire versée par la commission paritaire des employés;
- **Formulaires de l'Onem:**
  - Onem.be
- **Prime d'encouragement flamande:**
  - vlaanderen.be/aanmoedigingspremies

Vous avez encore des questions sur le crédit-temps, les emplois de fin de carrière ou les congés thématiques? Vous avez besoin d'assistance pour introduire votre demande de prime ou vous êtes à la recherche de conseils sur mesure? Rendez-vous dans un centre de services CSC près de chez vous. Adresses et heures d'ouverture sur le site lacsc.be/contactez-nous/centredeservices.

Vous n'êtes pas encore membre?

La CSC défend et protège les intérêts de 1,6 million d'affiliés dans les domaines du travail, des revenus et du chômage. Avec des avis personnalisés, des calculs individuels et une assistance juridique, nous faisons en sorte que votre vie professionnelle se déroule aussi bien que possible.

Mais il y a plus. En concluant des conventions collectives de travail (CCT) solides, nous œuvrons pour une société plus juste et plus solidaire. Notre voix sera d'autant plus entendue que nous serons nombreux.

Vos avantages comme membre:

- avis personnalisés;
- avis juridiques;
- accompagnement et conseils en matière de carrière;
- constitution de votre dossier chômage;
- aide pour la déclaration d'impôts;
- assistance juridique dans les conflits liés au travail (après six mois d'affiliation ininterrompue);
- assistance sur le lieu de travail. Les entreprises qui disposent d'une représentation syndicale comptent moins d'accidents du travail, les salaires et le nombre de jours de congé y sont plus élevés, on y dispense davantage de formations et la rotation du personnel est moindre;
- réductions et primes supplémentaires dans certaines centrales;
- réduction sur votre cotisation au travers de la prime syndicale.

Pour connaître tous les avantages auxquels vous avez droit, consultez le site www.lacsc.be et affiliez-vous en ligne. Ou rendez-vous dans un centre de services CSC près de chez vous. Adresses et heures d'ouverture sur le site www.lacsc.be (rubrique «Contactez-nous » - lacsc.be/contactez-nous/pagecontact).

E.R.: Dominique Leyon • Chaussée de Haecht 579 • 1030 Bruxelles • D/2021/0780/16 • **EDITION NOVEMBRE 2021**

facebook.com/lacsc

twitter.com/la_csc

www.youtube.com/cscvideo

instagram.com/lacsc