

Crédit-temps fin de carrière

Ce qui change à partir de 2026

Le 31 janvier, le Gouvernement fédéral « Arizona » (MR et les Engagés, pour le côté francophone) conclut son accord de gouvernement. Parmi les mesures annoncées : un nouveau durcissement des conditions d'accès au crédit-temps fin de carrière.

Un long démantèlement

Le crédit-temps fin de carrière permet aux travailleurs de réduire leur temps de travail à 80% ou à 50% et de percevoir une allocation de l'ONEM pour compenser (en partie) la perte salariale. Saviez-vous que lorsque le crédit-temps fin de carrière est devenu un droit en 2002, il suffisait d'avoir 50 ans ? Aucune condition de carrière n'était nécessaire.

Il aura fallu moins de dix ans pour que les politiciens ne s'attaquent à ce régime. En 2011, le Gouvernement Di Rupo (PS, MR, CDH/Les Engagés) décide de durcir les conditions : il faudra désormais 55 ans ET une carrière de 25 ans. Il n'en reste pas là. Auparavant, le crédit-temps fin de carrière n'avait pas d'impact sur le montant de la pension. Désormais, le travailleur doit choisir entre préserver sa santé via une réduction du temps de travail... ou préserver sa pension en continuant à temps plein, au risque de s'épuiser.

En 2014, le Gouvernement Michel (MR) recule encore l'âge pour accéder aux allocations de crédit-temps fin de carrière. On passe de 55 ans à 60 ans. Quelques régimes dérogatoires sont créés pour permettre de maintenir l'accès aux allocations à partir de 55 ans, mais ils sont réservés à certaines catégories de travailleurs.

L'Arizona ou le nouveau tour de vis

Fallait-il s'étonner que l'Arizona (MR et les Engagés) s'inscrive dans la droite lignée de ses prédécesseurs ? On pouvait espérer qu'il n'aille pas trop loin, d'autant que près de la moitié des personnes souffrant de maladie de longue durée - plus de 240.000 personnes - ont 55 ans ou plus. Permettre aux travailleurs d'aménager leur fin de carrière

pour éviter la rupture de santé semble plus urgent que jamais.

Hélas ! L'accord de gouvernement est impitoyable :
« Pour les travailleurs âgés en fin de carrière, il reste possible de travailler à temps partiel (1/2 ou 4/5eme) via un emploi de fin de carrière [...], pour autant qu'à partir de 2025, ils aient une carrière professionnelle d'au moins 30 ans, avec au moins 156 jours travaillés par année. Cette condition sera progressivement augmentée à 35 années de carrière en 2030. »
« Toutes les périodes [...] d'emplois de fin de carrière seront assimilées à un salaire fictif limité [pour la pension]. »

En langage courant : non seulement la condition de carrière passerait de 25 ans à 35 ans, mais en plus, l'impact négatif sur la pension serait durci !

Un printemps sous tension... puis un léger recul

Dans l'accord de Pâques, qui devait concrétiser le volet crédit-temps fin de carrière, le ministre de l'Emploi, David Clarinval (MR) tente même d'aller plus loin : il prévoit de supprimer l'un des régimes dérogatoires le plus utilisé (accessible dès 55 ans) et de durcir les règles de calcul des années de carrière.

Heureusement, sous la pression des travailleurs - et, il faut l'admettre, des organisations patronales, attirées par la perspective de réduire le salaire de leurs travailleurs âgés aux frais de la Sécu - le ministre Clarinval a dû revoir sa copie. Outre les détails ci-dessous, il s'est engagé à ce que le crédit-temps fin de carrière n'entraîne plus d'impact négatif sur le montant de la pension. C'est une avancée importante.

Les nouvelles règles à partir du 1er janvier 2026

Les règles ci-dessous s'appliquent à toutes les demandes de crédit-temps fin de carrière introduites auprès de l'employeur à partir du 1er janvier 2026.

Régime général : à partir de 60 ans, carrière allongée

Pour le régime général du crédit-temps fin de carrière, l'âge reste fixé à 60 ans.

En revanche, la condition de carrière augmente. Actuellement, une carrière de 25 ans suffit. En 2026, pour les hommes, il faudra avoir 31 ans de carrière. Pour les femmes, ce sera 26 ans. Chaque année, jusqu'en 2030, la condition de carrière augmente d'un an. En 2030, les hommes devront avoir une carrière de 35 ans et les femmes une carrière de 30 ans. Cette distinction tient au fait que les femmes ont des carrières plus morcelées parce qu'elles continuent d'assumer l'essentiel des tâches familiales et domestiques.

	Hommes	Femmes
2025	25 ans	25 ans
2026	31 ans	26 ans
2027	32 ans	27 ans
2028	33 ans	28 ans
2029	34 ans	29 ans
2030	35 ans	30 ans

Contrairement au premier projet de texte, la méthode de calcul des années de carrière n'est pas durcie. À l'inverse, grâce à la pression syndicale, certaines périodes seront désormais partiellement prises en compte. Par exemple, jusqu'à 6 ans de chômage ou de temps partiel pourront être assimilés à de la carrière.



Shutterstock

Régimes dérogatoires : maintien de l'accès dès 55 ans, sous conditions

L'accès aux régimes dérogatoires reste possible à partir de 55 ans, mais il faut que deux conditions supplémentaires soient remplies.

En premier lieu, il faut qu'une CCT interprofessionnelle (les CCT qui couvrent l'ensemble des travailleurs du secteur privé en Belgique) active ces régimes dérogatoires. Le gouvernement limite la durée de chacune de ces CCT à 2 ans. Cela signifie que tous les 2 ans, les syndicats devront renégocier leur maintien, et accepter les éventuels chantages opérés par les patrons à cette occasion. Heureusement, nous sommes couverts jusqu'au 30 juin 2029, grâce à deux CCT signées pour 2026-2027 et 2028-juin 2029. Malheureusement, la CCT interprofessionnelle ne suffit pas. Il faut encore que chaque secteur (c'est-à-dire chaque commission paritaire, qui décide des conditions de travail dans un secteur d'activité précis) signe une CCT sectorielle. Sans cela, les travailleurs du secteur n'ont pas droit à tous les régimes de crédit-temps fin de carrière à 55 ans. Le risque de chantage patronal demeure donc présent au niveau sectoriel.

En second lieu, il faut appartenir à une catégorie spécifique de travailleurs :

- travailleurs ayant une longue carrière de 35 ans
- travailleurs exerçant un métier lourd (travail en équipe ou de nuit par exemple)
- travailleurs d'une entreprise en restructuration ou en difficultés¹

Pour les régimes dérogatoires, la condition de carrière reste fixée à 25 ans, sauf pour la « longue carrière » (35 ans).

Assouplissement pour le crédit-temps 1/5ème

Actuellement, seules les personnes travaillant à temps plein dans un régime de 5 ou 6 jours par semaine peuvent obtenir un crédit-temps 1/5ème. Ainsi, les personnes qui prestent leur temps plein en 4 jours par semaine n'ont pas le droit de passer à 80% dans le cadre d'un crédit-temps.

À partir du 1er janvier 2026, les travailleurs à temps plein occupés sur moins de 5 jours pourront accéder au crédit-temps 1/5ème, à condition qu'une CCT (sectorielle ou d'entreprise) ou un accord écrit avec l'employeur le prévoie.

Entrée en vigueur

Toutes ces modifications s'appliqueront aux demandes introduites auprès de l'employeur à partir du 1er janvier 2026.

Si vous avez (ou pensez avoir) une carrière de 25 ans², mais que vous ne remplirez pas la condition de carrière renforcée de 26 ans (femmes) ou de 31 ans (hommes) au 1er janvier 2026, il est recommandé d'introduire une demande auprès de votre employeur avant le 31 décembre 2025.

Pour ce faire, vous devez remettre un document écrit, soit par lettre recommandée, soit via une lettre contresignée par votre employeur pour réception. Ce document doit mentionner la forme de crédit-temps fin de carrière que vous voulez prendre (50% ou 20%), la date de prise de cours³ et la durée souhaitée (veillez à indiquer la date précise de votre départ à la pension), ainsi qu'une proposition d'aménagement de votre nouveau temps de travail (votre futur horaire).

Bénédicte Canivez

¹ Pour activer ce régime dérogatoire, une CCT d'entreprise (et non sectorielle) est suffisante.
² Vous pouvez demander à l'ONEM de vérifier votre carrière via le formulaire C61-passé professionnel crédit-temps fin de carrière : <https://www.onem.be/formulaires-attestations/c61-credit-temps-fin-de-carriere-cct-n-103-ter-0617>
³ En principe, le crédit-temps ne peut pas commencer avant qu'au minimum 3 mois (6 mois si votre entreprise compte moins de 21 travailleurs) se soient écoulés depuis la demande à l'employeur. Ce délai peut toutefois être réduit en accord avec celui-ci.