

**FGTB**

**Ensemble, on est plus forts**



**CREDIT-TEMPS**

**•  
SEMAINE DE 4 JOURS**



**NOUVELLES  
POSSIBILITES**

**POUR LES 50 ANS  
OU PLUS**



**travail** janvier 2010  
**& famille**  
**mieux combiner**

## SOMMAIRE

INTRODUCTION	3
PREMIERE PARTIE: NOUVEAUX REGIMES	4
1. CREDIT-TEMPS POUR TOUS LES TRAVAILLEURS	4
2. LA SEMAINE DE 4 JOURS	5
3. LES TRAVAILLEURS DE 50 ANS OU PLUS	7
3.1. Les travailleurs de 50 ans ou plus et la semaine de 4 jours	7
3.2. Les travailleurs de 50 ans ou plus et le droit à un mi-temps	8
3.3. Statut social pour 4/5 ou mi-temps à partir de 50 ans	9
4. CONDITIONS ET MODALITÉS	9
4.1. Qu'est-ce qui compte comme période d'occupation?	9
4.2. Introduction de la demande: quand et comment?	9
4.3. Conditions de report par l'employeur	10
4.4. Conditions de modification ou de retrait temporaire par l'employeur	12
4.5. Protection contre le licenciement et pour le maintien de l'emploi	12
4.6. Passage d'un système de réduction de carrière à un autre	13
4.7. Bon à savoir	15
PARTIE II: MAINTIEN DES REGIMES DE CREDIT SPECIFIQUES POUR TOUS LES TRAVAILLEURS	16
1. CONGÉ PARENTAL	16
2. SOINS POUR PROCHES GRAVEMENT MALADES	18
3. SOINS PALLIATIFS	19
TABLEAU	20

**HOMMES / FEMMES:** Les références aux personnes et fonctions au masculin visent naturellement aussi bien les hommes que les femmes.

## INTRODUCTION



### MIEUX CONCILIER TRAVAIL ET FAMILLE GRACE A LA FGTB

Le 18 février 2000, le Comité fédéral de la FGTB lançait un programme pour permettre de mieux combiner le travail et la famille. Les principales revendications étaient: l'instauration d'un crédit-temps et de deux semaines de congé de paternité.

Le 14 mars, lors d'un rassemblement de 1000 militantes et militants de la FGTB à l'occasion de la Journée Internationale des Femmes, nous avons confronté un certain nombre de responsables politiques à nos propositions.

Ensuite le Gouvernement a décidé d'instaurer les **deux semaines de congé de paternité payé**, à partir du 1er juillet 2002.

Le 14 février 2001, à la St Valentin, la FGTB a enfin pu signer cette CCT n° 77 (crédit-temps) particulièrement importante.

Elle prévoit **à partir du 1er janvier 2002** pour tous les travailleurs occupés dans le secteur privé:

- L'instauration du droit pour chaque travailleur à un crédit-temps (à temps plein ou à mi-temps) d'un an, avec possibilité de le porter par CCT à 5 ans;
- Le droit à la semaine de 4 jours.
- Pour les plus de 50 ans avec 20 ans de carrière: le droit jusqu'à l'âge de la pension:
  - à la semaine de 4 jours pour tout travailleur.
  - et/ou le droit à l'interruption de carrière à mi-temps.

Ces droits se cumulent en outre avec les congés thématiques, comme le congé parental, le congé pour soins palliatifs ou le congé pour soins à un parent malade. Nous vous conseillons d'épuiser d'abord ces congés. De plus, ces indemnités sont généralement plus élevées.

Cette brochure entend vous informer de toutes les possibilités qui existent et des dernières modifications intervenues au 1/1/2010. Vous trouverez un récapitulatif à la dernière page.

Bonne lecture!

**Anne DEMELENNE,**  
Secrétaire Générale

**Rudy DE LEEUW,**  
Président

## PREMIERE PARTIE: NOUVEAUX REGIMES

Les systèmes de crédit-temps peuvent être pris non seulement par les travailleurs du secteur privé, mais aussi par les contractuels de l'enseignement libre, les travailleurs des entreprises et intercommunales mixtes de distribution d'électricité et de gaz, le personnel des entreprises de transport public régionales (bus, tram, métro) et des **entreprises publiques autonomes** (Poste, Belgacom, SNCB, BIAC) et le personnel des anciennes institutions publiques de crédit.

Le personnel du secteur public et l'enseignement peuvent recourir au système de l'interruption de carrière, mais nous ne nous pencherons pas sur ce système dans cette brochure. Si vous souhaitez obtenir plus d'informations à ce sujet, vous pouvez consulter le site de l'ONEM à l'adresse [www.onem.fgov.be](http://www.onem.fgov.be).

### 1. CREDIT-TEMPS POUR TOUS LES TRAVAILLEURS

#### Qui?

- Un droit à l'indemnité pour tout travailleur ayant une ancienneté d'au moins deux ans chez son employeur.
- Un droit à l'interruption (sans indemnité) pour tout travailleur occupé pendant 12 mois au cours des 15 derniers mois dans les liens d'un contrat de travail avec un employeur (ils ne peuvent donc obtenir l'indemnité que s'ils ont une ancienneté de deux ans).

#### Un droit pour tous les travailleurs

- Dans toutes les entreprises qui occupent plus de 10 travailleurs (comptage au 30 juin de l'année précédente), le crédit temps est un droit. Le bénéfice de ce droit peut uniquement être reporté moyennant certaines conditions (voir les conditions et les modalités au chapitre 4).
- Dans les entreprises de 10 travailleurs ou moins, il faut l'accord de l'employeur pour exercer le droit.
- En outre, certaines catégories du personnel (les cadres par exemple) peuvent être exclues du champ d'application mais uniquement par CCT sectorielle ou d'entreprise.

#### Sous quelle forme et pendant combien de temps?

- Durée: crédit-temps d'un an à mi-temps ou à plein temps. Cette durée peut être portée à maximum 5 ans, moyennant une CCT sectorielle ou d'entreprise! Les interruptions de carrière antérieures (mais postérieures au 31/12/1992) sont déduites de cette durée, pour autant qu'elles aient été prises à temps plein ou à mi-temps. La durée cumulée maximum des 2 systèmes est donc de 60 mois. Les interruptions prises pour un congé parental ou pour soigner un proche malade ou un parent en phase terminale ne sont imputées sur le crédit-temps.
- A prendre en tranches de 3 mois minimum et de 12 mois maximum.
- Pour pouvoir prendre une interruption à mi-temps, il faut au moins avoir presté un 3/4 temps dans les 12 mois qui précèdent la demande.
- Pour prendre une interruption à temps plein, il suffit d'avoir eu un contrat de travail au cours des 12 derniers mois (c.-à-d. qu'on peut en bénéficier non seulement quand on a travaillé, mais aussi quand on est en crédit-temps à temps partiel, en congé parental, en congé de maladie, etc.).

### Crédit-temps à temps plein à partir du 1<sup>er</sup> juin 2007

Les règles suivantes sont d'application à partir du 1<sup>er</sup> juin 2007 pour les nouvelles demandes ou la prolongation d'un crédit-temps à *temps plein*:

- S'il est pris pour l'éducation des enfants de moins de 8 ans, pour soigner des proches malades, pour dispenser des soins palliatifs ou suivre une formation: indemnités pendant 5 ans maximum.
- S'il est pris sans motif: indemnités pendant seulement un an; les 4 autres années: maintien du droit (si CCT), mais sans indemnités.

### Indemnité – montants bruts au 1<sup>er</sup> janvier 2010

- 592,52 EUR par mois, si le travailleur compte 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.
- 444,39 EUR par mois, s'il compte entre 2 et 5 ans d'ancienneté
- Plus éventuellement des indemnités complémentaires selon le secteur ou l'entreprise où l'on est occupé. Renseignez-vous auprès de votre centrale.
- Ces montants sont octroyés de manière proportionnelle:
  - Pour une interruption à mi-temps, on reçoit la moitié: 296,25 EUR ou 222,19 EUR par mois.
  - Si avant l'interruption, on est occupé par ex. dans un 4/5e temps, (5 ans d'ancienneté) l'indemnité s'élèvera, en cas d'interruption à temps plein à 474,02 EUR (4/5e de 592,52 EUR).

### Statut social

- Maintien de l'intégralité des droits sociaux pendant maximum 3 ans.
- Cela signifie que pendant 3 années calendrier, les droits en matière de pensions sont calculés sur l'ancien salaire, à condition de bénéficier d'une indemnité: le travailleur ne perd donc rien.
- Pour le chômage: toujours maintien des droits entiers pendant 5 ans. Mais si l'entreprise cesse ses activités, on retombe immédiatement sur les allocations de chômage.
- En cas de maladie: la prime de crédit-temps continue à être versée, l'indemnité de maladie est calculée sur la base d'un salaire à temps partiel en cas d'interruption à mi-temps.
- La prime de fin d'année, le nombre de jours de vacances et le pécule de vacances seront calculés proportionnellement au nouvel horaire et au salaire à temps partiel.
- Pour le calcul de la carrière requise pour la prépension: maximum 3 années peuvent être prises en compte. Pour un crédit-temps à temps plein sans motif, pris après le 1 juin 2007, seule la 3<sup>ème</sup> année est prise en compte.

## 2. LA SEMAINE DE 4 JOURS (4/5)

### Qui?



- Pour tout travailleur qui, au moment de sa demande, était occupé à temps plein au cours des 12 mois précédant la demande.
- **Et** qui compte 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise (ou dans l'entreprise qui a été reprise).
- **Et** qui est occupé au moment de la demande dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus ou dans des équipes ou des cycles de travail répartis sur 5 jours ou plus.

## Un droit pour tous les travailleurs

- Dans les entreprises qui occupent plus de 10 travailleurs, la semaine de 4 jours est un droit. L'exercice de ce droit peut uniquement être reporté moyennant certaines conditions (voir les conditions et les modalités au chapitre 4).;
- Dans les entreprises de 10 travailleurs ou moins, il faut l'accord de l'employeur pour exercer le droit.
- Dérogations: à l'instar du crédit-temps, une CCT sectorielle ou d'entreprise (si la CCT sectorielle ne l'exclut pas) peut exclure du champ d'application certaines catégories du personnel.

## Sous quelle forme et pendant combien de temps?

- Durée: maximum cinq ans sur l'ensemble de la carrière. Les périodes d'interruptions de carrière postérieures au 31/12/1992 prises sous forme de 1/5e, 1/4e et 1/3e temps sont déduites de cette durée. Il n'y a pas d'imputation des congés thématiques. Nous conseillons donc de prendre d'abord ceux-ci (cf. partie II).
- A prendre en tranches d'au moins 6 mois. Si le travailleur décide d'arrêter de bénéficier de cette formule avant que les six mois ne soient écoulés, ses allocations seront réclamées. A partir de 50 ans, le travailleur peut bénéficier de manière illimitée dans le temps de la semaine de 4 jours (voir chapitre + 50 ans).
- A prendre par jour entier ou par 2 demi-journées par semaine. Lorsqu'une CCT ou – si pas de délégation syndicale – le règlement de travail le prévoit et moyennant l'accord écrit du travailleur, on peut étaler autrement les jours libres. Cela n'aura aucun effet sur l'indemnité mensuelle.

Remarque: pour les travailleurs travaillant en équipes ou en cycles dans un régime de travail étalé sur 5 jours ou plus, une CCT sectorielle ou d'entreprise doit déterminer les règles pour la prise d'un jour par semaine ou un régime équivalent.

## Indemnité – montants bruts au 1<sup>er</sup> janvier 2010

- 146,32 EUR par mois (isolés: 188,82 EUR/mois).

## Statut social

- Maintien de l'intégralité des droits sociaux pendant les 5 ans (si ensuite, le travailleur continue à prester un 4/5e temps sans indemnité, il ne conserve ses droits que proportionnellement au salaire ou à l'horaire).
- Cela signifie que pendant 5 ans, les droits en matière de pensions et de chômage sont calculés sur l'**ancien salaire**: le travailleur ne perd donc rien.
- Le nombre de jours de vacances et le pécule de vacances seront calculés proportionnellement au nouvel horaire et au salaire à temps partiel.

### Quelques conseils importants pour la prise du crédit-temps et de la semaine de 4 jours:

Demandez de préférence l'intégralité de la période maximale que vous souhaitez prendre (5 ans pour les –50 ans et à durée indéterminée pour les + 50 ans): si vous ne demandez que 6 mois et que vous souhaitez les prolonger par la suite, il se peut que l'employeur fasse des difficultés parce que les 5% ont entretemps été atteints dans l'entreprise. De plus, vous pourrez toujours vous raviser et reprendre le travail à temps plein, à condition que votre employeur soit d'accord.

### 3. LES TRAVAILLEURS DE 50 ANS OU PLUS

Pour les personnes de 50 ans ou plus, les conditions requises pour les avantages supplémentaires sont les suivantes:

- Avoir atteint l'âge de 50 ans au moment où l'on souhaite faire débiter l'interruption.
- Au moment de la demande: avoir été occupé dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur (ou avec l'entreprise qu'il vient de reprendre) pendant les 3 ans qui précèdent. De commun accord avec l'employeur, l'ancienneté exigée peut être ramenée à 2 ans pour les personnes embauchées entre 50-54 ans et à 1 an pour les embauches des +55 ans.
- Au moment de la demande: avoir une ancienneté de 20 ans comme travailleur salarié.

Toutes les périodes pendant lesquelles le travailleur était au service de son employeur, sont comptabilisées pour calculer l'ancienneté : les jours de maladie et d'invalidité, les jours fériés, les jours de carence, le repos compensatoire, les 10 jours d'absence non rémunérée par an (= congés familiaux), service militaire, .... sont donc également pris en compte. Il faut diviser le nombre de jours par 312 pour savoir si on arrive à 20 ans d'ancienneté.

Ne sont pas pris en compte: les périodes de chômage complet et les jours d'interruption de carrière complète ou de crédit-temps à temps plein.

Si on ne justifie pas de 20 ans d'ancienneté, on aura probablement quand même droit aux autres réductions de carrière (cf. les points 1 et 2) ainsi qu'aux congés thématiques (cf. Partie II).

Dérogations: une CCT sectorielle ou d'entreprise (sauf si une CCT sectorielle exclut cette possibilité au niveau de l'entreprise) peut exclure du champ d'application certaines catégories du personnel.

#### 3.1. LES TRAVAILLEURS DE 50 ANS OU PLUS ET LA SEMAINE DE 4 JOURS

##### Qui?

- Tous les travailleurs occupés à temps plein au cours des 12 mois précédant la demande ou qui travaillaient à 4/5ème en crédit-temps.
- Et qui, au moment de la demande, sont occupés dans un régime de travail de 5 jours ou plus.

##### Un droit pour tous les travailleurs

- Dans les entreprises de + 10 travailleurs, la semaine de 4 jours est un droit. Le bénéfice de ce droit ne peut être reporté que moyennant certaines conditions qui ne sont pas les mêmes pour les + 55 ans (cf. chapitre 4 – conditions et modalités).
- Dans les entreprises de 10 travailleurs ou moins, il faut l'accord de l'employeur.

##### Sous quelle forme et pendant combien de temps?

- Durée: pour une durée indéterminée (jusqu'à la pension, prépension ou interruption à mi-temps), par période de 6 mois minimum.
- A prendre sous forme d'1 jour ou de deux 1/2 jours par semaine. Ces jours libres peuvent être étalés autrement via CCT, ou – si pas de délégation syndicale – via le règlement du travail ou accord écrit du travailleur. L'indemnité reste de toute façon mensuelle.

Conseil: demandez d'emblée la durée totale que vous souhaitez prendre (cf. explications dans le chapitre précédent).

Remarque: lorsque les travailleurs travaillent en équipes ou en cycles dans un régime de travail de 5 jours ou plus, une CCT sectorielle ou d'entreprise doit déterminer les règles à respecter pour un système d'un jour par semaine ou pour un système équivalent ou renvoyer cette question à l'entreprise.

#### **Indemnité – montants bruts au 1<sup>er</sup> janvier 2010**

- 205,57 EUR par mois (isolés: 248,08 EUR/mois).

Pour les demandes introduites à partir du 1/1/2010, les indemnités normales (plus basses) sont d'application en cas de 4/5e (voir plus haut) jusqu'à l'âge de 51 ans.

### **3.2. LES TRAVAILLEURS DE 50 ANS OU PLUS ET LE DROIT À UN MI-TEMPS**

#### **Qui?**

- Tous les travailleurs qui avaient au moins un 3/4 temps au cours des 12 mois précédant la demande.

#### **Un droit pour tous les travailleurs**

- Dans les entreprises de + de 10 travailleurs; le crédit temps est un droit. Le bénéfice de ce droit ne peut être reporté que moyennant certaines conditions (cf. chapitre 4 – conditions et modalités).
- Dans les entreprises de 10 travailleurs ou moins, il faut l'accord de l'employeur.

#### **Sous quelle forme et pendant combien de temps?**

- Durée: pour une durée indéterminée (jusqu'au moment où le travailleur quitte l'entreprise).
- Durée minimale 3 mois.

#### **Indemnité – montants bruts au 1<sup>er</sup> janvier 2010**

- 442,57 EUR par mois.
- Plus d'éventuelles indemnités complémentaires, prévues au niveau du secteur ou de l'entreprise.
- Ces montants sont proportionnels: un travailleur qui, avant son interruption, avait un 4/5ème temps, recevra 4/5ème de 442,57 EUR.

Pour les demandes introduites à partir du 1/1/2010, les indemnités normales (plus basses) sont d'application en cas de crédit temps à mi-temps jusqu'à l'âge de 51 ans

### 3.3. STATUT SOCIAL POUR 4/5 OU MI-TEMPS À PARTIR DE 50 ANS

- Maintien de tous les droits sociaux pendant toute la période.
- Ceci signifie que, jusqu'à la (pré)pension, la pension et les allocations de chômage sont calculées sur le salaire **complet**. Le travailleur ne perd donc rien.
- Pour totaliser la carrière requise pour la prépension à 58 ans, on reçoit 936 jours assimilés. Cela permet de faire prendre en compte intégralement 15 ans de travail 4/5e ou 6 ans de travail à mi-temps ou une combinaison des deux. Ces jours, on ne peut plus les utiliser pour l'assimilation d'autres périodes de travail à temps partiel. On conserve alors encore 3 années calendrier, et 936 jours de travail à temps partiel prestés avant 1985 pour faire prendre en compte intégralement d'autres périodes d'inactivité.
- Le calcul de la prime de fin d'année, du nombre de jours de vacances et du pécule de vacances se fait proportionnellement au nouvel horaire et au salaire partiel.
- Attention: la question de savoir si l'intervention patronale sera calculée sur le salaire à temps partiel (4/5e ou mi-temps) ou sur le salaire à temps plein lorsqu'on prendra plus tard sa prépension, dépend des usages et des CCT en vigueur dans l'entreprise.



### 4. CONDITIONS ET MODALITES POUR TOUS LES SYSTEMES

L'obligation de remplacement a été supprimée pour tous les systèmes.

#### 4.1. QU'EST-CE QUI COMPTE COMME PÉRIODE D'OCCUPATION?

Pour vérifier si l'on répond aux conditions en matière d'occupation pour les différents régimes, on peut compter les jours des assimilations usuelles (petit chômage, chômage technique, jours de congé). En cas de maladie, la période du salaire garanti joue également. Les périodes de maladie plus longues et d'incapacité temporaire suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle, ainsi que les périodes de grève et de lock-out, de congé sans solde et les périodes de congé-soins sont neutralisées: on prend alors l'occupation située dans la période antérieure.

#### 4.2. INTRODUCTION DE LA DEMANDE: QUAND ET COMMENT?

La demande doit être adressée **par écrit** à l'entreprise: soit faire signer (comme accusé de réception) une copie par l'employeur ou le service du personnel (date réception + signature), soit l'envoyer par lettre recommandée.

##### Quand?

- Dans une entreprise de plus de 20 travailleurs (nombre de travailleurs au 30 juin de l'année précédente): 3 mois avant la date d'entrée en vigueur souhaitée.
- Dans une entreprise de 20 travailleurs ou moins: 6 mois avant. L'employeur et le travailleur peuvent toutefois s'accorder sur des délais plus courts.

### Quels renseignements doit contenir la demande ?

- Le système souhaité: crédit-temps, semaine de 4 jours ou une des possibilités supplémentaires pour + 50 ans (cf. chapitre précédent).
- La date d'entrée en vigueur souhaitée + la durée de réduction du temps de travail;
- Une proposition quant aux modalités d'exercice du droit (quel jour, quels 1/2 jours?).
- Les faits sur la base desquels le travailleur peut démontrer qu'il a priorité, selon les critères d'application dans le secteur ou l'entreprise ou – si rien n'a été convenu à ces niveaux – selon les critères fixés au niveau fédéral (voir infra).
- Lorsqu'on est âgé de moins de 50 ans, joindre une attestation de l'ONEm qui mentionne de quelle interruption de carrière (ou crédit-temps) le travailleur a déjà bénéficié dans le passé. Cette attestation peut être demandée auprès du bureau local de l'ONEm. **Attention: l'envoi de l'attestation par l'ONEm peut durer jusqu'à un mois !!!**
- Au plus tard le dernier jour du mois suivant la demande, l'employeur doit se mettre d'accord avec le travailleur sur le nouvel horaire et il doit répondre par écrit. Il faudra donc trouver une solution concrète qui tienne compte des desiderata du travailleur et des besoins de l'entreprise. En cas de problème, le travailleur peut toujours contacter un délégué ou, à défaut, la Centrale à laquelle il est affilié.

Vous devrez ensuite introduire votre demande d'allocations directement auprès de l'Onem au moyen du formulaire spécial "C 61 CCT 77" à compléter et à signer sur l'honneur par votre employeur et par vous-même.

Ce formulaire doit être introduit au moins 1 mois avant la date de prise de cours du crédit-temps, afin de permettre à l'Onem de vérifier en particulier si la rubrique relative au seuil de 5 % est correctement complétée. Pour le surplus, ce formulaire signé confirme que vous répondez aux conditions pour entrer dans le système et l'Onem l'acceptera comme preuve.

Signalons que si le délai d'un mois d'introduction du formulaire à l'Onem n'est pas respecté, le droit aux allocations sera quand même accordé à partir du jour de la demande pour autant que tous les documents dûment et entièrement remplis soient introduits à l'Onem au plus tard 2 mois après le jour indiqué sur la demande et que bien entendu toutes les conditions soient réunies pour ouvrir le droit à la diminution de carrière.

### 4.3. CONDITIONS DE REPORT PAR L'EMPLOYEUR

- Dans les entreprises de maximum 10 travailleurs, l'accord de l'employeur est requis (au plus tard le dernier jour du mois suivant la demande) pour que le travailleur puisse exercer son droit.
- Dans tous les autres cas, l'exercice (successif) du crédit-temps ou de la diminution de carrière est un droit, l'employeur ne peut donc pas refuser.

**Dans le courant de sa carrière professionnelle, tout travailleur a donc le droit de prendre un crédit-temps à temps plein ou à temps partiel (à n'importe quel âge)  
ET de travailler pendant 5 ans dans une semaine de 4 jours  
ET - à partir de 50 ans jusqu'à l'âge de la pension – de travailler soit en semaine de 4 jours soit à mi-temps soit prendre un crédit-temps.**

L'employeur ne peut reporter la date de début du crédit-temps ou de la diminution de carrière que moyennant des conditions déterminées:

**- Raison interne ou externe impérative.**

L'employeur doit en informer le travailleur dans le mois de la demande écrite.

Le CE peut expliciter quelles sont les raisons impératives qui entrent en ligne de compte. En tout cas, l'employeur ne peut reporter la date d'entrée que de 6 mois maximum. Pour les + 55 ans exerçant une fonction clé, la date d'entrée peut être reportée de 12 mois maximum, mais à condition que l'employeur motive pourquoi le travailleur est indispensable. En cas de problèmes individuels, le travailleur ne doit pas hésiter à contacter la délégation syndicale ou, à défaut, la centrale syndicale à laquelle il est affilié.

**- Lorsque, dans l'entreprise ou dans un service<sup>1</sup>, plus de 5 % du nombre total des travailleurs concernés se trouvent simultanément dans un des régimes susmentionnés<sup>2</sup> (nombre au 30 juin de l'année précédente).**

Ce seuil peut être relevé par une CCT sectorielle, une CCT d'entreprise ou une adaptation du règlement de travail.

**Le pourcentage est majoré d'une unité par tranche de 10 travailleurs de plus de 50 ans dans l'entreprise.**

Les travailleurs âgés qui ont opté définitivement pour un mi-temps CCT 77, ne sont pris en compte que pendant 5 ans pour le calcul du seuil. Les travailleurs de plus de 55 ans en crédit-temps 4/5e ne sont jamais pris en compte pour le calcul du seuil, ils ont donc toujours droit à un 4/5e.

Les travailleurs qui épuisent d'abord leur droit soit aux congés palliatifs, soit pour soigner un proche malade (cf. Partie II), ne sont pas pris en compte pour calculer le seuil de 5 %, et ce pour les 6 premiers mois de crédit-temps ou de semaine de 4 jours qui suivent.

**Ne sont pas pris en compte pour calculer le seuil (parce que c'est déjà un droit):**

- les + 55 ans en crédit-temps 4/5e;
- le congé parental,
- le congé pour soins palliatifs ou
- l'interruption pour soigner des proches malades (cf. chapitre suivant).

**Epuiser d'abord ces droits avant de prendre un crédit-temps ou d'opter pour la semaine de quatre jours, est donc le meilleur conseil que les délégués syndicaux peuvent donner aux travailleurs.**

Lorsque le seuil est dépassé, l'employeur peut faire appliquer un planning des absences et une liste de préférences, dans le souci de garantir la continuité de l'organisation du travail. Les critères permettant de déterminer, dans un cas pareil, l'ordre dans lequel les travailleurs peuvent bénéficier de ce droit, sont fixés par le conseil d'entreprise ou, à défaut, de manière concertée entre l'employeur et la délégation syndicale.

<sup>1</sup> La notion "entreprise" est la même que la notion UTE utilisée pour les élections sociales (loi du 20/09/1948 portant organisation de l'économie). La notion "service" est définie selon les caractéristiques de l'entreprise et de son organisation.

<sup>2</sup> Les travailleurs de + 55 ans qui ont demandé un 4/5e ne sont pas pris en compte.

Les règles suivantes sont d'application dans le cas où il n'y a pas de planning ou de liste en matière des préférences:

- D'abord les travailleurs ayant épuisé leurs droits en matière d'interruption de carrière pour soins palliatifs à un membre de la famille en phase terminale ou pour des soins à un parent malade (cf. chapitre suivant). Les six premiers mois d'une réduction de carrière prise par ces travailleurs ne sont pas pris en compte non plus pour calculer le seuil de 5%.
- Deuxième priorité: les ménages dont les deux partenaires travaillent ou les familles monoparentales, avec un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans ou qui attendent un enfant. Au sein de ce groupe, priorité sera accordée aux personnes ayant le plus grand nombre d'enfants de moins de 12 ans ou demandant l'interruption la plus courte.
- Troisième priorité: les travailleurs de plus 50 ans, et d'abord ceux qui souhaitent un 4/5ème temps. Dans ce contexte, les interlocuteurs sociaux demandent de réserver la tranche d'une personne supplémentaire (par 10 travailleurs de plus 50 ans) pour ce groupe-ci.
- Quatrième priorité: les travailleurs en formation professionnelle.

Après chaque mois, l'employeur établit un planning de préférence, sur base des demandes reçues le 15 du mois. Au plus tard à la fin du mois qui suit la demande, il informe les travailleurs de la date à partir de laquelle ils peuvent réduire leur temps de travail (en partie ou totalement).

Dès que cette date a été communiquée, elle ne peut plus être modifiée par une demande introduite ultérieurement par un autre travailleur (même si cette nouvelle demande aurait, en théorie, priorité selon les critères fixés selon le mécanisme de préférence).

Le délai de report est imputé sur le délai plus long découlant du système de préférence.

N'oubliez pas: l'employeur ne peut jamais refuser les congés thématiques qui sont mieux indemnisés (cf. Partie II), même en cas de dépassement du seuil de 5%.

#### **4.4. CONDITIONS DE MODIFICATION OU DE RETRAIT TEMPORAIRE PAR L'EMPLOYEUR**

Par exception, l'employeur peut **modifier** ou **retirer** la diminution de carrière (pas le crédit-temps!) pour les motifs (et ce uniquement pendant la durée stipulée par ces motifs) établis:

- Par le CE ou, à défaut, de manière concertée entre l'employeur et la délégation syndicale.
- A défaut de CE ou de DS: en vertu des raisons énumérées dans le règlement de travail.

Au cas où il y aurait un problème individuel, le travailleur ne doit pas hésiter à s'adresser à son délégué ou à son syndicat.

#### **4.5. PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT ET POUR LE MAINTIEN DE L'EMPLOI**

- A l'issue de la période d'exercice du droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière, le travailleur a le droit de réintégrer sa fonction ou, si ceci n'est pas possible, une fonction semblable ou comparable et, ce conformément au contrat de travail.
- L'employeur ne peut pas licencier le travailleur en question, sauf pour motif grave ou pour une raison qui n'a rien à voir avec le bénéfice de ce droit.

Cette protection prend cours au moment de la demande, soit: 3 mois avant la date d'entrée en vigueur souhaitée de la réduction du temps de travail (6 mois lorsqu'il y a maximum 20 travailleurs).

Le cas échéant, la protection couvre également toute la période pendant laquelle la date d'entrée en vigueur demandée par le travailleur serait reportée.

Elle expire 3 mois après la reprise normale du travail, ou 3 mois après que l'employeur occupant au maximum 10 travailleurs a communiqué au travailleur qu'il n'est pas d'accord avec la demande.

Lorsque l'employeur licencie quand même le travailleur parce que ce dernier souhaite utiliser une des possibilités d'interruption, l'employeur doit lui payer une indemnité de licenciement supplémentaire aux indemnités de préavis équivalente à 6 mois de salaire.



#### **4.6. PASSAGE D'UN SYSTÈME DE RÉDUCTION DE CARRIÈRE À UN AUTRE**

**a. Les interruptions pour congé parental, soins palliatifs ou soins à un parent gravement malade ne sont pas prises en compte: il est donc indiqué d'épuiser d'abord ces congés.**

De plus, on pourra ensuite passer aux autres différents systèmes de réduction de carrière prévus par la CCT 77.

- Lorsque le droit aux congés palliatifs ou aux congés pour soigner un parent malade est épuisé, on a toujours le droit d'utiliser pendant 6 mois l'un des autres systèmes prévus par la CCT 77 (les 6 premiers mois ne sont pas pris en considération pour calculer le seuil de 5%). De plus, la demande de ces 6 mois ne doit être faite que 2 semaines à l'avance.
- Pour passer après ces 6 premiers mois ou immédiatement après le congé parental à la semaine de 4 jours ou au crédit-temps à mi-temps, la période des congés soins est neutralisée. Cela signifie qu'il faut considérer l'occupation pendant la période de 12 mois précédant le congé soin pour voir si on a droit (et donc aussi pour faire le calcul proportionnel de l'indemnité):
  - Si le travailleur a travaillé à temps plein pendant 12 mois, il pourra passer à n'importe quel système;
  - S'il a travaillé au moins un 3/4 temps, il pourra passer à une interruption à mi-temps ou à temps plein;
  - On peut toujours passer au crédit-temps à temps plein si on a déjà 24 mois d'ancienneté chez son employeur;

- Suspension de l'exercice du droit au crédit-temps par l'exercice d'un congé pour soins. Est possible, mais ensuite il faut introduire une nouvelle demande. De la sorte, on répond de nouveau au seuil de 5%.

**Exemple:** le travailleur a moins de 50, a obtenu un crédit temps pour 5 ans et est en crédit-temps à 4/5ème depuis 3 ans déjà. Il a un enfant et prend un congé parental de 3 mois. Par après, il peut encore poursuivre son crédit-temps, mais si le seuil de 5% a entre-temps été dépassé par d'autres travailleurs ayant pris un crédit temps, il se peut qu'il doive attendre.

#### **b. Passage entre les différents systèmes de crédit-temps**

- On peut toujours prolonger le système dans lequel on est entré, à condition que le seuil de 5% ne soit pas dépassé et que la période maximale ne soit pas épuisée.
- En fait, chaque passage est possible (pour autant qu'on remplit les conditions) sauf dans une situation: lorsque la période du crédit temps 4/5e d'une année expire et qu'on passe à un congé pour soins, on ne peut par après plus retourner à un crédit temps 4/5e, sauf si on reprend le travail à temps plein pendant 12 mois.

**CONSEIL: Demandez toujours d'emblée la période maximale. En effet, on peut toujours arrêter la réduction en cours moyennant l'accord de l'employeur.**

- Pour le travailleur, les périodes d'interruption de carrière à temps plein et à mi-temps prises antérieurement, ne sont prises en compte que pour la durée maximale du crédit-temps à mi-temps et à temps plein.

Les périodes d'interruption de carrière à temps partiel (1/2, 1/3, 1/4 ou 1/5) sont prises en compte pour la durée maximale du droit à la semaine de 4 jours: à savoir 5 ans pour les travailleurs de -50 ans. Ceci n'a aucune importance pour les travailleurs de +50 ans car pour eux, la durée est illimitée.

**Attention!! Les droits sont cumulables. Si le droit à la semaine de 4 jours à été épuisé, le travailleur peut passer au crédit-temps à mi-temps ou au congé soins (cf. Partie II).**

## 4.7. BON À SAVOIR

### 1. Calcul de votre indemnité en cas de passage d'une diminution de carrière à l'autre

Vous passez par exemple d'abord d'un emploi à temps plein à un 4/5e temps et ensuite à un crédit-temps à plein temps ou à mi-temps. Votre indemnité ne sera dans ce cas pas calculée sur votre 4/5e, mais sur la base de votre horaire initial: dans ce cas vous recevrez donc intégralement les 592,52 EUR ou les 296,25 EUR<sup>1</sup>.

### 2. Et les frontaliers?

La condition est que le frontalier doit travailler dans une entreprise belge. Les travailleurs d'un autre pays de l'UE occupés en Belgique peuvent donc en bénéficier. S'ils n'habitent pas en Belgique, ils doivent introduire leur demande auprès de l'ONEm dans le ressort duquel ils sont occupés.

### 3. Cumul

Le crédit-temps et la diminution de carrière peuvent être cumulés avec

- Une pension de survie (dans ce cas vous ne recevez pas d'indemnité: on peut donc l'utiliser uniquement pour préserver le droit à son emploi).
- Des revenus d'un mandat politique de conseiller communal, de conseiller provincial ou de conseiller CPAS.
- Une activité accessoire d'indépendant (seulement en cas d'interruption complète) ou de travailleur salarié (aussi en cas d'interruption partielle) à *condition de l'avoir exercée depuis au moins 12 mois avant l'entrée dans le système*. Après 12 mois d'interruption complète, on peut poursuivre l'activité indépendante accessoire mais sans indemnités de l'ONEm. L'activité accessoire salariée peut être poursuivie après la période de 12 mois.
- Un autre travail mais alors sans indemnité.
- Pour les travailleurs de 50 ans et plus qui diminuent leur carrière à mi-temps et qui à côté de leur emploi normal à mi-temps assurent le "parrainage" de nouveaux travailleurs (moins de 12 mois d'ancienneté) dans le secteur ou l'entreprise, une solution spécifique a été élaborée: ils peuvent cumuler leur indemnité pour les heures de parrainage avec leur indemnité d'interruption dans la mesure où l'indemnité additionnée à l'indemnité d'interruption fédérale ne dépasse pas le salaire brut à mi-temps. La demande écrite est à introduire *par écrit* 15 jours à l'avance à l'ONEm.

<sup>1</sup>Art. 4 §1 et §2 et 6 §2 de l'AR.

## PARTIE II: MAINTIEN DES REGIMES DE CREDIT SPECIFIQUES POUR TOUS LES TRAVAILLEURS

Chaque travailleur a droit à 3 types de crédits spécifiques. Ceux-ci peuvent être pris séparément et ne peuvent pas être déduits du nouveau droit à un crédit-temps d'un an ou du droit à la semaine de 4 jours pendant 5 ans.

**Le travailleur a donc intérêt à épuiser d'abord ce droit à un crédit soin, d'autant plus que ceux-ci sont plus vite d'application et que leur date d'entrée en vigueur ne peut pas être reportée (à l'exception du congé parental – voir infra).**



### 1. CONGE PARENTAL

#### Qui?

- Le congé parental est un droit **pour chaque parent**, en plus des 15 semaines de congé de maternité et en plus du congé de paternité (3 jours de petit chômage + 7 jours facultatifs plafonnés à 82% du salaire – à demander à la mutualité).

- Pour tous les travailleurs qui, au moment de la demande, ont un enfant de moins 12 ans (8 ans si l'enfant est invalide pour 66 %). Dans le cas d'une adoption: dans les 4 ans, à partir de l'inscription dans le registre de la population, jusqu'à l'âge de 8 ans. La condition d'âge doit être remplie au plus tard pendant la période du congé parental.

#### Sous quelle forme et pendant combien de temps?

- Interruption complète pour chaque parent pendant 3 mois (par enfant).
- Interruption mi-temps pour chaque parent pendant 6 mois (par enfant).
- Pour les temps pleins: interruption 1/5ème pendant une période 15 mois (à prendre par tranche de 5 mois minimum).
- Le congé parental peut être scindé: par exemple 1 mois à temps plein, 2 mois à mi-temps et 5 mois à 1/5ème.
- La demande de congé parental doit être transmise à l'employeur par écrit, au moins deux mois à l'avance.
- L'employeur peut reporter l'exercice du droit au congé parental pour des raisons liées au fonctionnement de l'entreprise, avec un maximum de 6 mois.

### **Indemnité – montants bruts au 1<sup>er</sup> janvier 2010**

- 726,85 EUR par mois dans le cas d'une interruption complète.
- 363,42 EUR par mois dans le cas d'une interruption mi-temps.
- 123,29 EUR pour une interruption à 1/5ème. Pour une famille mono-parentale, le montant est de 165,80 EUR.
- Pour les + 50 ans les montants sont augmentés en cas d'interruption à temps partiel.
- Il existe des indemnités complémentaires selon le secteur ou l'entreprise.

### **Statut social**

- Maintien de tous les droits sociaux, ceci veut donc dire que la pension, les indemnités d'invalidité ou les allocations de chômage sont calculés sur le salaire à **temps plein**: le travailleur ne perd donc rien.
- Le nombre de jours de vacances et le pécule de vacances sera calculé proportionnellement au nouvel horaire et au salaire à temps partiel.

## 2. SOINS POUR PROCHES GRAVEMENT MALADES

### Qui?

- Tout travailleur qui peut présenter une attestation d'un médecin traitant, prouvant qu'un membre de sa famille jusqu'au 2ème degré (père, mère, grand-mère, grand-père, petit enfant, frère, sœur ) est gravement malade et nécessite des soins.
- Plusieurs personnes peuvent prendre ce congé pour s'occuper de la même personne malade (congés pris successivement ou non).
- Un seul travailleur peut aussi demander plusieurs fois ce congé à condition qu'il s'agisse chaque fois de personnes différentes nécessitant des soins.

### Sous quelle forme et pendant combien de temps?

- Interruption complète pendant maximum 12 mois.
- Interruption mi-temps ou 1/5e pendant maximum 24 mois, (1/5e à condition que tu travailles temps plein).
- Dans le cas d'une entreprise de moins 50 travailleurs: l'employeur peut limiter le droit à 6 mois (à 12 mois si mi-temps), uniquement pour des raisons d'organisation.
- Dans les entreprises de moins de 10 travailleurs, il n'y a pas de droit à une interruption à mi-temps ni à une interruption 1/5e.
- Pour une famille mono-parentale dont l'enfant malade a maximum 16 ans, la période d'interruption peut être doublée jusqu'à 24 mois temps plein et 48 mois temps partiel.
- Toutes les périodes ne peuvent être prises que pour minimum 1 mois et maximum 3 mois, suite à quoi une prolongation est possible (immédiatement ou plus tard).

### Indemnité – montants bruts au 1<sup>er</sup> janvier 2010

- 726,85 EUR par mois pour une interruption à temps plein.
- 363,42 EUR pour une interruption à mi-temps (616,45 EUR pour les plus de 50 ans).
- 123,29 EUR ou 165,80 EUR (isolé) pour une interruption de 1/5ème (246,58 EUR pour les plus de 50 ans).
- Plus une allocation complémentaire éventuelle selon la région (voir tableau récapitulatif de la dernière page), le secteur ou l'entreprise où le travailleur est occupé.

### Statut social

- Maintien de tous les droits sociaux, ceci veut donc dire que la pension ou les allocations de chômage sont calculés sur le salaire à temps plein : le travailleur ne perd donc rien.
- Le nombre de jours de vacances et le pécule de vacances sera calculé proportionnellement au nouvel horaire et au salaire à temps partiel.

### **3. SOINS PALLIATIFS**

#### **Qui?**

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

#### **Sous quelle forme et pendant combien de temps?**

- Interruption à temps plein ou proportionnelle (mi-temps ou 1/5e) pendant maximum 2 mois. Pour une interruption 1/5e, il faut travailler à temps plein; pour une interruption à mi-temps, il faut avoir au moins un 3/4 temps. Au bout de deux mois (ou plus tôt) on pourra encore bénéficier de l'interruption pour soigner un proche gravement malade (cf. point précédent).

#### **Indemnité – montants bruts au 1<sup>er</sup> janvier 2010**

- 726,85 EUR par mois pour une interruption à temps plein.
- 363,42 EUR pour une interruption à mi-temps (616,45 EUR pour les +50 ans).
- 123,29 EUR ou 165,80 EUR (isolé) pour une interruption de 1/5ème (246,58 EUR pour les +50 ans).
- Plus une allocation complémentaire éventuelle selon la région (voir tableau récapitulatif de la dernière page), le secteur ou l'entreprise où le travailleur est occupé.

#### **Statut social**

- Maintien de tous les droits sociaux, ceci veut donc dire que la pension ou les allocations de chômage sont calculées sur le salaire à temps plein: le travailleur ne perd donc rien.
- Le nombre de jours de vacances et le pécule de vacances sera calculé proportionnellement au nouvel horaire et au salaire à temps partiel.

## TABLEAU

Systèmes à partir du 01/09/2008		Montant brut en EUR	Durée
CRÉDIT TEMPS	T plein	592,52 EUR <sup>(1)</sup> 444,39 EUR <sup>(2)</sup>	1 an (max 5 ans par CCT)
	Mi-temps	296,25 EUR <sup>(1)</sup> 222,19 EUR <sup>(2)</sup>	1 an (max 5 ans par CCT)
SEMAINE DE 4 JOURS (RDT de 1/5 <sup>ème</sup> )	- 50 ans.	146,32 EUR <sup>(3)</sup>	5 ans
	+ 50 ans.	205,57 EUR <sup>(3)</sup>	Illimité
+50 ANS (travailler à mi-temps)	Mi-temps	442,57 EUR	Illimité
CONGÉS POUR SOINS: - congé parental (CG)	T plein	726,85 EUR	(CG) 3 mois/enfant (TP) 6 mois (Mi-T) 15 mois (1/5 <sup>ème</sup> )
	- soins proches malades (SPM)	Mi-temps	363,42 EUR <sup>(4)</sup> + 50 ans: 616,45 EUR
	- soins palliatifs (SP)	1/5 temps	123,29 EUR <sup>(4)</sup> et familles monoparentales: 165,80 EUR + 50 ans: 246,58 EUR

**Attention:** de ces montants bruts, il faut déduire uniquement le précompte professionnel: 10,13% pour les interruptions à temps plein et 17,15% pour les interruptions à temps partiel. Pour les nouvelles interruptions 4/5e prises à partir du 01/06/2007, un précompte de 35% est retenu.

Dans des cas exceptionnels (des compléments très élevés) le travailleur doit également payé des cotisations sociales (6, 5 %). Uniquement lorsque l'indemnité ONEM + complément = montant supérieur à 1.139 € (1.373 € avec charge de famille). Pour l'interruption à temps partiel: montant proportionnel. Le salaire n'est pas pris en compte. (cf. aussi site ONEM- crédit-temps).

<sup>(1)</sup> montant en cas d'une ancienneté de 5 ans dans l'entreprise.

<sup>(2)</sup> montant en cas de moins de 5 ans ancienneté.

<sup>(3)</sup> +42,51 EUR pour les isolés ou famille monoparentale.

<sup>(4)</sup> montant élevé pour les 50 ans ou plus.

**IMPORTANT: RENSEIGNEZ-VOUS AUPRES DE VOTRE DELEGUE OU DE VOTRE CENTRALE PROFESSIONNELLE CONCERNANT D'EVENTUELLES INDEMNITES COMPLEMENTAIRES AUXQUELLES VOUS POUVEZ PRETENDRE.**

**CES INDEMNITES SONT PARFOIS IMPORTANTES!**

**Pour davantage d'info: ONEM niveau régional, ou national, service crédit-temps: 02/515.45.80.**









**FGTB**

**Pour plus d'info:**

**FGTB**

Rue Haute 42 | 1000 Bruxelles

Tél. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29

infos@fgtb.be | www.fgtb.be

Toute reprise ou reproduction totale ou partielle  
du texte de cette brochure n'est autorisée que  
moyennant mention explicite des sources.

© janvier 2010

Editeur responsable: Rudy De Leeuw