



**Crédit-temps et
congés thématiques**

FGTB

Ensemble, on est plus forts

Crédit-temps et congés thématiques

Contenu

La présente brochure contient les nouvelles règles pour le crédit-temps et les congés thématiques. Il s'agit des règles qui s'appliquent aux travailleurs du secteur privé, à partir du 1er avril 2017.

Si après lecture de cette brochure, vous avez encore des questions, prenez contact avec le délégué FGTB de votre entreprise ou avec votre section FGTB locale. Vous pouvez également obtenir des informations sur le sujet auprès des bureaux de l'ONEM.

Retrouvez les liens utiles à l'arrière de cette brochure.

Hommes-femmes

Toutes les références à des personnes ou fonctions (par ex. travailleur) concernent bien sûr autant les femmes que les hommes.

Table des matières

	Avant-propos	5
■ 1.	Le crédit-temps avec motif	7
	1.1. Six motifs : cinq pour soins et un pour formation	7
	1.2. Durée totale : maximum 51 (ou 36) mois	7
	1.3. Impact des périodes de crédit-temps déjà prises	8
	1.4. Les différentes formes de prise du crédit-temps	8
	1.5. La durée min. en fonction du motif et de la forme de prise du crédit-temps	9
	1.6. Conditions importantes et définitions des six motifs	9
	1.6.1. <i>A quelle condition d'âge l'enfant dont vous vous occupez doit-il répondre?</i>	10
	1.6.2. <i>Qu'entend-on par « enfant handicapé »?</i>	10
	1.6.3. <i>Qu'entend-on par « soins palliatifs »?</i>	10
	1.6.4. <i>Pour quel « membre du ménage ou de la famille gravement malade » pouvez-vous prendre un crédit-temps ?</i>	10
	1.6.5. <i>Comment justifier les soins à un enfant mineur gravement malade?</i>	10
	1.6.6. <i>Qu'entend-on par « formation agréée »?</i>	10
	1.7. Conditions générales d'accès	11
	1.7.1. <i>Conditions de carrière</i>	11
	1.7.2. <i>Conditions d'occupation</i>	11
■ 2.	Crédit-temps fin de carrière (emplois de fin de carrière)	13
	2.1. A partir de 50 ans	13
	2.2. A partir de 55 ans	14
	2.2.1. <i>Sans allocation</i>	14
	2.2.2. <i>Exceptions avec allocation</i>	14
	2.2.3. <i>Qu'en est-il de votre pension?</i>	15
	2.3. A partir de 60 ans	15
	2.4. Conditions générales d'accès	16
	2.4.1. <i>Condition de carrière</i>	16
	2.4.2. <i>Condition d'ancienneté</i>	16
	2.4.3. <i>Condition d'occupation</i>	16
■ 3.	Comment demander un crédit-temps ? Quid en cas de refus, de report, de licenciement, de retour et de cumul ?	17
	3.1. Comment et quand demander un crédit-temps ?	17
	3.2. Votre demande peut-elle être refusée ?	17
	3.3. La date de début souhaitée peut-elle être reportée ?	18
	3.3.1. <i>Report pour des raisons internes et externes impératives</i>	18
	3.3.2. <i>Report spécifique pour certains travailleurs de 55 ans et plus</i>	18
	3.3.3. <i>Report à la suite du dépassement du "seuil"</i>	18

3.4. Protection contre le licenciement et droit de retour au travail	20
3.4.1. Protection contre le licenciement	20
3.4.2. Droit de retour	20
3.5. Pouvez-vous cumuler un crédit-temps avec d'autres activités ou revenus ?	20
■ 4. L'impact du crédit-temps sur vos droits sociaux	23
4.1. Impôts	23
4.2. Chômage	24
4.3. Pension	24
4.3.1. Impact du crédit-temps avec motif	24
4.3.2. Impact du crédit-temps sur la fin de carrière	24
4.4. Maladie	24
4.4.1. Maladie et crédit-temps à temps partiel	24
4.4.2. Maladie et crédit-temps complet	25
4.4.3. Reporter ou arrêter le crédit-temps pour cause de maladie	25
4.5. Congé, pécule de vacance et prime de fin d'année	25
4.6. Indemnité de préavis et allocation complémentaire	25
4.7. Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ou prépension	25
■ 5. Congés thématiques	27
5.1. Congé parental	27
5.1.1. Pour qui?	27
5.1.2. Sous quelle forme et pendant combien de temps?	27
5.1.3. Comment faire la demande?	28
5.2. Congé pour assistance médicale	28
5.2.1. Pour qui?	28
5.2.2. Assistance médicale pour votre enfant mineur hospitalisé	29
5.2.3. Sous quelle forme et pendant combien de temps?	29
5.2.4. Comment faire la demande ?	30
5.3. Congé palliatif	30
5.3.1. Pour qui?	30
5.3.2. Sous quelle forme et pendant combien de temps?	30
5.3.3. Comment faire la demande ?	30
5.4. Statut social	31
■ 6. Montant des allocations	33
■ 7. Aperçu schématique	37
■ 8. Où pouvez-vous obtenir plus d'informations ?	39
■ 9. Vous souhaitez vous affilier ?	41

Avant-propos

La FGTB se bat depuis toujours pour des mesures permettant de concilier la vie privée et la vie professionnelle. Ceci, pour les raisons suivantes :

- Nous plaidons pour plus d'équipements de soins de qualité et payables pour les enfants et autres personnes dépendantes.
- Nous plaidons pour une réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire et embauches compensatoires.
- Le 18 février 2000, nous avons lancé la proposition de deux semaines de congé de paternité et l'introduction d'un droit général au crédit-temps.
- Le 12 juin 2016, jour de la fête des pères, nous avons lancé la proposition d'introduire 20 jours de congé de naissance pour le partenaire de la mère. Un congé de naissance élargi et obligatoire de façon à ce que le partenaire ne soit plus mis sous pression pour ne pas prendre ce congé.

Le crédit-temps a vu le jour le 14 février 2001 - jour de la Saint-Valentin. Il a été introduit via une convention collective de travail (CCT 77) . Avec le crédit-temps, les travailleurs avaient la perspective d'une carrière plus détendue et plus de temps pour les soins, la formation ou tout simplement, plus de temps libre pour ceux qui sont dans la vie active. Mais aussi, une perspective d'emploi supplémentaire pour les demandeurs d'emploi. Ceci, en partant de l'idée que les employeurs seraient obligés d'embaucher d'autres travailleurs pour remplacer les personnes en crédit-temps.

A ce jour toutefois, les employeurs n'ont toujours pas donné suite à notre revendication. De plus, poussés par leur logique d'austérité, les gouvernements successifs n'ont cessé de raboter le crédit-temps. Une première vague de mesures d'austérité prises et appliquées au 1er janvier 2012 a donné lieu à la CCT 103. Une deuxième série de mesures ont été adoptées en 2015. Enfin, fin 2016, plusieurs formes de crédit-temps ont été adaptées et modernisées pour mieux coller aux réalités.

Des années de mesures d'austérité ont abouti à des conditions d'accès plus strictes, dans plusieurs cas, à une sérieuse limitation du droit aux allocations et à des conséquences non-négligeables pour les droits en matière de sécurité sociale.

Les dernières négociations ont cependant permis d'engranger des résultats positifs pour les travailleurs. La nouvelle réglementation répond mieux aux changements sociétaux . Quelques exemples :

- Le crédit-temps avec motif est étendu de 36 à 51 mois sur la carrière. De plus la première année de crédit-temps sans motif prise auparavant ne sera pas soustraite des 51 mois autorisés
- Vous pouvez prendre un crédit-temps pour soigner les enfants et parents de votre partenaire. Auparavant ce n'était possible que si vous étiez mariés.
- Le congé parental peut être pris pendant 40 mois selon un régime de 1/10e temps.

¹ Convention collective de travail : ensemble d'accords convenus entre employeur(s) et syndicats.

- Si vous avez deux temps partiels chez deux employeurs différents mais qui ensemble représentent un temps plein, vous pouvez désormais prendre un crédit-temps de 1/5^{ème} pour soins ou formation.
- L'allocation de congé thématique pour les parents isolés sera dès le mois d'avril fortement augmentée.

La nouvelle réglementation met davantage l'accent sur les soins. Afin d'éviter que les femmes ne paient pour l'essentiel la facture en assumant seule ces tâches de soins, nous continuons sans relâche notre combat pour de meilleurs équipements collectifs et pour une réduction collective du temps de travail !

Il est important que vous connaissiez toutes les possibilités dont vous disposez et surtout, que vous soyez bien informés sur les conséquences de vos choix. La présente brochure vous informe sur la nouvelle réglementation et plus particulièrement sur les conditions, les allocations et les droits en sécurité sociale.

Marc GOBLET
Secrétaire général

Rudy DE LEEUW
Président

1 *Le crédit-temps avec motif*

Des changements fondamentaux par rapport à l'ancienne réglementation

- Suppression du crédit-temps d'un an sans motif.
- Le délai maximum pour un crédit-temps avec motif de soins a été augmenté à 51 mois.
- Vous pouvez désormais prendre un crédit-temps pour vous occuper d'un membre au premier degré de la famille du partenaire avec qui vous cohabitez, alors qu'auparavant, il fallait être marié pour que ce soit possible.
- Si vous combinez deux temps partiels - qui ensemble, donnent un temps plein -, vous pouvez dorénavant demander un crédit-temps à 1/5^{ème} pour soins ou formation. Avec l'ancienne réglementation, il fallait un temps plein chez un employeur pour pouvoir prendre cette forme de crédit-temps.

1.1 *Six motifs : cinq pour soins et un pour formation*

Vous pouvez invoquer **six motifs** pour prendre un crédit-temps. Cinq motifs de soins et un motif de formation :

1. Prendre soin de votre enfant de moins de huit ans;
2. Prendre soin de votre enfant handicapé de moins de 21 ans;
3. Soins palliatifs aux personnes souffrant d'une maladie incurable et en phase terminale;
4. Soin ou assistance à un membre gravement malade du ménage ou de la famille;
5. Assistance ou soin à votre enfant mineur gravement malade ou à un enfant mineur gravement malade faisant partie de votre ménage;
6. Suivi d'une formation agréée.

Attention! Il convient de bien distinguer le crédit-temps avec motif des congés thématiques. Il s'agit de deux systèmes séparés qui coexistent. Vous pouvez recourir aux deux systèmes. Nous expliquons en détails les systèmes de congés thématiques au chapitre 5 de la présente brochure..

1.2 *Durée totale : maximum 51 (ou 36) mois*

Sur la totalité de votre carrière, vous avez droit à maximum 51 mois de crédit-temps avec motif. Dans le cas du motif de suivi d'une 'formation agréée', le droit est limité à une période de 36 mois.

Attention! Ces 51 et 36 mois ne peuvent pas être additionnés. Le nombre total de mois de crédit-temps avec motif que vous pouvez prendre sur une carrière est limité à 51 mois. Si, par exemple, vous avez pris 36 mois pour une formation agréée, vous pouvez encore prendre 15 mois de crédit-temps pour soins.

1.3 Impact des périodes de crédit-temps déjà prises

Si par le passé, vous avez déjà interrompu votre carrière en utilisant un crédit-temps ou une interruption de carrière, ces périodes seront déduites des 36 ou 51 mois auxquels vous avez maintenant droit.

L'impact des périodes déjà prises diffère selon qu'il s'agissait d'un crédit-temps avec ou sans motif:

- Le crédit-temps avec motif n'est pas imputé au pro rata. En d'autres termes, le fait d'avoir pris 5 ans dans le régime 1/5^{ième} compte pour 5 années et non pour une.
- Le crédit-temps sans motif, par contre, est imputé de façon proportionnelle. En d'autres termes, le fait d'avoir pris 5 ans dans le régime 1/5^{ième} compte pour une année et non pour 5.

De plus, les douze premiers mois de crédit-temps sans motif que vous aviez pris ne sont pas déduits du crédit-temps avec motif.

Cela signifie que si vous aviez déjà pris une année de crédit-temps sans motif, vous avez toujours droit aujourd'hui, à vos 51 mois de crédit-temps avec motif. Une nouveauté dont le but est évidemment d'adoucir quelque peu la suppression du crédit-temps sans motif.

Attention! Les congés thématiques sont un système séparé, indépendant du système de crédit-temps. Les deux systèmes peuvent être cumulés et le crédit-temps pris ou encore à prendre ne peut être déduit du congé thématique (et inversement).

1.4 Les différentes formes de prise du crédit-temps

Vous pouvez prendre le crédit-temps avec motif à temps plein, à mi-temps ou sous la forme d'1/5^{ième}. Les travailleurs ne peuvent pas tous choisir n'importe quelle forme de crédit-temps!

1. Le crédit-temps à 1/5^{ième} est garanti pour chaque travailleur.
2. Pour un crédit-temps à temps plein ou à mi-temps, il faut toutefois une CCT sectorielle ou d'entreprise. Vérifiez via votre délégué ou votre section professionnelle locale si dans votre situation, une CCT existe effectivement.
3. Pour les soins à un enfant handicapé jusqu'à 21 ans, il ne faut par contre pas de CCT pour une prise à temps plein ou à mi-temps.
4. Les 51 mois de crédit-temps avec motif ne peuvent en tout cas pas être pris de façon proportionnelle. La prise d'un an à 1/5^{ième} ou d'un an de crédit-temps à temps plein avec motif, comptent toutes deux pour 12 mois.

² La convention collective de travail est le résultat d'accords entre syndicats et employeurs.

1.5 La durée minimum en fonction du motif et de la forme de prise du crédit-temps

A chaque demande de crédit-temps avec motif, vous devez respecter la durée minimum fixée. Ceci est aussi valable quand vous souhaitez une prolongation de la durée.

Aperçu de la durée minimum à respecter

	Temps plein ou mi-temps	1/5 ^{ième}
Soins à votre enfant de moins de 8 ans	3 mois	6 mois
Soins à votre enfant handicapé de moins de 21 ans	3 mois	6 mois
Soins palliatifs	1 mois	1 mois
Assistance ou soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade	Par demande: min. 1 mois - max. 3 mois	Par demande: min. 1 - max. 3 mois
Assistance ou soins à votre enfant mineur gravement malade ou à un enfant gravement malade faisant partie du ménage	Par demande: min. 1 - max. 3 mois	Par demande: min. 1 - max. 3 mois
Formation	3 mois	6 mois

Attention ! Si vous ne respectez pas la durée minimum, vous devrez reverser les allocations de la dernière période de demande que vous avez déjà reçues. Dans certains cas spécifiques, une quittance peut être accordée.

Attention ! La durée du crédit-temps pour une formation agréée est limitée à maximum 36 mois. Si la formation dure moins longtemps, le crédit-temps prend également fin. Le crédit-temps ne peut jamais durer plus longtemps que la formation proprement dite.

1.6 Conditions importantes et définitions des six motifs

1.6.1 A quelle condition d'âge l'enfant dont vous vous occupez doit-il répondre?

Si vous souhaitez prendre un crédit-temps pour vous occuper de votre enfant, l'interruption dans ce cadre doit prendre cours avant le 8^{ème} anniversaire de votre enfant. S'il s'agit d'un enfant handicapé, votre interruption doit prendre cours avant le 21^{ème} anniversaire de votre enfant. Si la date de début du crédit-temps est reportée par votre employeur jusqu'à après la date d'anniversaire de votre enfant, vous avez quand même le droit de prendre le crédit-temps plus tard (voir point 3.3. ci-dessous).

1.6.2 Qu'entend-on par « enfant handicapé » ?

Un « enfant handicapé » est un enfant ayant une incapacité physique ou mentale d'au moins 66% ou ayant une affection d'au moins 4 points dans le premier palier de l'échelle au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

1.6.3 Qu'entend-on par « soins palliatifs » ?

Les soins palliatifs englobent toute forme d'assistance (médicale, sociale, administrative et psychologique) et de soins donnés à une personne qui souffre d'une maladie incurable et qui se trouve en phase terminale.

Attention! Vous devez prouver cette situation à l'aide d'une attestation du médecin traitant.

1.6.4 Pour quel « membre du ménage ou de la famille gravement malade » pouvez-vous prendre un crédit-temps ?

Au niveau du lien de parenté, il existe une réglementation plus stricte pour les soins à un membre de la famille que pour les soins à un membre du ménage.

Un membre du ménage est une personne qui cohabite avec vous, quel que soit le lien de parenté. Pour cette personne, vous pouvez donc invoquer le motif de soins.

Les membres de la famille pour qui vous pouvez invoquer le motif de « soins » sont les parents jusqu'au deuxième degré et les alliés (par mariage ou cohabitation légale) jusqu'au premier degré. Concrètement, vous pouvez prendre le crédit-temps pour soins pour :

- votre conjoint ou le partenaire avec qui vous cohabitez légalement;
- vos parents et leur conjoint;
- vos enfants et leur conjoint;
- vos petits-enfants, frères, sœurs et grands-parents;
- et enfin, les parents et enfants du partenaire avec qui vous êtes marié ou cohabitant légal.

Attention ! Vous devez prouver ceci à l'aide d'une attestation du médecin traitant. Le médecin traitant doit indiquer, sur l'attestation de demande d'un congé médical pour soins (C61), s'il est nécessaire de prendre un congé pour soins à temps plein, à mi-temps ou à un 1/5^{ème} (et par conséquent, une réduction de carrière en fonction), à côté de l'éventuel soutien professionnel sur lequel le patient peut compter.

1.6.5 Comment justifier les soins à un enfant mineur gravement malade?

Si vous souhaitez prendre soin d'un enfant mineur gravement malade :

- La gravité du problème de santé doit être confirmée par une attestation du médecin traitant de l'enfant en question;
- L'enfant doit être domicilié à votre adresse s'il ne s'agit pas de votre enfant.

1.6.6 Qu'entend-on par « formation agréée »?

- une formation reconnue par les Communautés ou le secteur, comptant au moins 360 heures ou 27 crédits par an ou 120 heures ou 9 crédits par trimestre scolaire ;
- un enseignement dans un centre d'éducation de base ou une formation axée sur l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat d'enseignement secondaire pour lesquels la limite est fixée à 300 heures par an ou 100 heures par trimestre.

Attention ! Parallèlement, dans les 20 jours suivant le trimestre, vous devez chaque fois fournir à votre employeur une attestation prouvant que vous avez régulièrement assisté aux cours. Vous pouvez avoir maximum 10% d'absences injustifiées dans le suivi de vos cours.

1.7 Conditions générales d'accès

1.7.1 Conditions de carrière

Quand vous informez votre employeur de votre volonté de prendre un crédit-temps avec motif (avertissement écrit), vous devez avoir **au moins 2 années d'ancienneté** dans l'entreprise. Le nombre total d'années de carrière que vous avez est sans importance.

Exception ! Vous ne devez pas avoir 2 années d'ancienneté :

- si votre crédit-temps avec motif suit immédiatement votre congé parental (de date à date);
- et si vous avez complètement épuisé la durée maximum du congé parental indemnisé pour tous vos enfants.

1.7.2 Conditions d'occupation

Pour avoir droit à la forme mi-temps ou 1/5^{ème} d'interruption, vous devez avoir travaillé dans un **régime de travail déterminé pendant les 12 mois précédant l'avertissement** :

- Au moins à 3/4 temps si vous souhaitez une interruption de vos prestations à mi-temps;
- Au moins à temps plein si vous souhaitez une interruption de vos prestations à 1/5^{ème}. Deux temps partiels exercés auprès de deux employeurs différents, qui, ensemble, donnent un temps plein, sont aussi considérés comme « un travail à temps plein ». Dans ce cas, vous pouvez donc aussi interrompre vos prestations à raison d'1/5^{ème}.

Si vous souhaitez interrompre vos prestations à temps plein, le régime dans lequel vous travaillez n'a pas d'importance puisque vous souhaitez interrompre complètement vos prestations. De même, si vous étiez absent pour maladie, vous pouvez prendre un crédit-temps à temps plein.

Certaines personnes voient leurs prestations interrompues les douze derniers mois précédant l'avertissement à la suite d'une maladie par exemple, ou encre d'un congé thématique. Dans ce cas, plusieurs '**circonstances atténuantes**' joueront et ces personnes pourront quand même ouvrir leur droit au crédit-temps. Il s'agit de l' 'assimilation' et de la 'neutralisation'.

■ **Certaines périodes sont assimilées**

Ces périodes sont prises en compte comme si vous aviez travaillé. Il s'agit des motifs légaux de suspension comme les vacances annuelles, le congé de maternité, le petit chômage et le chômage temporaire. En cas de maladie, seuls les 30 premiers jours sont assimilés.

■ **D'autres périodes sont neutralisées**

Il s'agit essentiellement des périodes de maladie. Ceci doit permettre au travailleur d'accéder plus rapidement à un crédit-temps après une maladie. La neutralisation signifie que l'on fait comme si cette période n'avait pas existé et qu'il n'y avait donc pas eu d'interruption dans la constitution des conditions d'occupation.

Il s'agit :

- **Des périodes de maladie** de plus de 30 jours jusqu'à maximum 5 mois;
- **Des périodes d'incapacité de travail** après un accident du travail ou une maladie professionnelle, jusqu'à maximum onze mois;
- Des périodes de **reprise progressive du travail** (systématiquement plus de travail après une période de maladie ou un accident du travail). De ce fait, vous pouvez plus rapidement prendre un crédit-temps après votre reprise du travail à temps partiel;
- Des **congés thématiques** et périodes en cours ou déjà prises de **crédit-temps**. Ainsi, vous ne devez pas d'abord retravailler pendant un an à temps plein pour pouvoir prendre, après un congé thématique à 1/5^{ème}, un crédit-temps avec motif à 1/5^{ème}. Il suffit que vous répondiez aux conditions au moment où vous n'aviez pas encore interrompu vos prestations.

Attention ! Si votre employeur n'y voit pas d'objection, les périodes après les 5 mois de maladie et après les 11 mois d'incapacité de travail peuvent aussi être neutralisées.

2 **Crédit-temps fin de carrière (emplois de fin de carrière)**

Les changements fondamentaux par rapport à l'ancienne réglementation sont les suivants :

- Grâce à une forte pression des syndicats et aux négociations, nous avons obtenu que toutes les possibilités de crédit-temps fin de carrière soient maintenues!
- Quand vous combinez deux temps partiels - qui, ensemble, donnent un temps plein -, vous pouvez désormais aussi demander un crédit-temps fin de carrière à 1/5^{ième}. Auparavant, il fallait pour ce faire, avoir un emploi à temps plein auprès d'un seul employeur.

2.1 A partir de 50 ans

Vous pouvez prendre le crédit-temps fin de carrière ou un emploi de fin de carrière à partir de 50 ans, sous la forme mi-temps ou 1/5^{ième}. En cas de crédit-temps fin de carrière ou d'emploi de fin de carrière à partir de 50 ans, vous n'avez **en aucun cas droit à une allocation**.

Attention ! Les jours où vous ne travaillez pas ne sont pas non plus pris en compte pour votre pension, vos allocations de chômage ou autres allocations de sécurité sociale !

Le droit à **une prise à temps partiel** à partir de 50 ans est en outre limité à quelques cas spécifiques :

1. La forme 1/5^{ième} n'est possible que si :
 - Vous avez travaillé dans un métier lourd (travail de nuit, travail en équipes, services interrompus) et ce, pendant 5 (7) années les 10 (15) dernières années.
 - Vous avez un passé professionnel de 28 ans², à condition que la possibilité soit explicitement reprise dans une CCT sectorielle et que vous ayez travaillé pendant deux ans à temps plein avant d'opter pour cette forme
2. La prise à mi-temps n'est possible que si :
 - Si les 10 (15) dernières années, vous avez exercé un métier lourd pendant 5 (7) ans.
 - En outre, il s'agit d'une fonction critique, à savoir personnel soignant et infirmier (assistant en soins hospitaliers, kinésithérapeutes et ergothérapeutes) dans les hôpitaux et maisons de repos.
3. Si vous travaillez dans une « entreprise en difficultés » ou dans une « entreprise en restructuration », vous pouvez prendre un crédit-temps fin de carrière sous forme de temps partiel à partir de vos 50 ans.

Attention ! Si vous bénéficiez d'un régime de crédit-temps fin de carrière qui a entre-temps été supprimé ou modifié, ne l'interrompez pas (par ex. pour prendre un congé thématique ou pour travailler à temps plein). Si vous le faites, vous ne pourrez en effet plus y revenir aux anciennes conditions.

² Le calcul des 28 ans est effectué comme suit. Un jour n'est pris en compte que si un salaire a été perçu ou en cas de congé de maternité, protection de maternité, écartement préventif du travail, congé de naissance, d'adoption ou congé parental. Chaque année comptant au moins 285 jours compte comme année calendrier.

2.2 A partir de 55 ans

2.2.1 Sans allocation

A partir de 55 ans, vous disposez d'un **droit général** de prendre un crédit-temps fin de carrière sous forme de mi-temps ou d'1/5^{ième}. Dans ce cas, vous **ne recevez pas** d'allocation.

2.2.2 Exceptions avec allocation

On distingue 5 situations spécifiques dans lesquelles vous recevez quand même une allocation:

1. Si vous travaillez dans une « entreprise en difficultés » ou dans une « entreprise en restructuration »;
2. Si les 10 (15) dernières années, vous avez exercé pendant 5 (7) ans un métier lourd (travail de nuit, travail en équipes, services interrompus);
3. Si vous avez effectué un travail de nuit pendant 20 ans;
4. Si vous travaillez dans la construction avec une incapacité médicale attestée ;
5. Si vous pouvez justifier d'une carrière de 35 ans en tant que salarié.

Ces situations et conditions d'âge doivent être reprises dans une CCT sectorielle ou d'entreprise s'il s'agit d'une entreprise en difficultés ou d'une entreprise en restructuration. S'il n'y a pas de CCT dans votre secteur (ou dans votre entreprise), les âges d'accès pour ces formes sont alors les suivants :

- 57 ans en 2017
- 58 ans en 2018
- 60 ans en 2019

Attention! Ces exceptions ne s'appliquent que jusque fin 2018. Après, les interlocuteurs sociaux devront reconfirmer les 5 situations dans une « CCT-cadre ». Si à ce moment, les employeurs et les syndicats ne parviennent pas à un accord, la loi prévoit que l'âge d'accès pour le crédit-temps fin de carrière à partir de 55 ans avec allocation sera porté à 60 ans. Les syndicats et les employeurs peuvent aussi convenir d'un autre âge, mais cet âge ne peut jamais être inférieur à 55 ans. Pour la confirmation des exceptions, il faudra attendre l'accord interprofessionnel fin 2018.

Attention ! Si vous bénéficiez d'un régime de crédit-temps fin de carrière qui a entre-temps été supprimé ou modifié, ne l'interrompez pas (par ex. pour prendre un congé thématique ou pour travailler à temps plein). Si vous le faites, vous ne pourrez en effet plus y revenir aux anciennes conditions.

2.2.3 Qu'en est-il de votre pension?

Pour 4 des 5 situations ci-dessus (1,2,3,4), on applique une assimilation complète pour le calcul de la pension. Cela veut dire que votre pension est calculée, pour la période d'interruption, sur la base de votre dernier salaire gagné, comme si vous aviez continué à travailler à temps plein.

Pour les travailleurs qui ont accès à un crédit-temps de fin de carrière à 55 ans sur base d'un passé professionnel de 35 années en tant que salarié (5), on applique cependant une autre règle. Dans ces situations, ce n'est pas le dernier salaire gagné, mais le droit minimum (une sorte de salaire minimum) qui est pris en compte pour le calcul de la future pension.

Perte de pension suite à l'assimilation limitée d'un emploi de fin de carrière à 55 ans après un passé professionnel de 35 ans

Impact après 5 ans d'emploi de fin de carrière				
	Pension comme isolé		Pension ménage	
Perte de pension (brute, sur base mensuelle)	Brut, par an	Brut, par mois	Brut, par an	Brut, par mois
Salaire brut 3000 €	€ 208	€ 17	€ 260	€ 22
Salaire brut 4000 €	€ 382	€ 32	€ 477	€ 40

Attention ! Si vous êtes dans une forme de crédit-temps sans allocation, ces jours ne sont pas pris en compte pour votre pension.

2.3 A partir de 60 ans

A 60 ans, chaque travailleur a droit à un crédit-temps fin de carrière sous forme de mi-temps ou 1/5^{ème} et ce, jusqu'à l'âge de sa pension.

Cette forme de crédit-temps vous donne droit à une allocation.

Pour l'assimilation pour le calcul de votre pension, les 312 premiers jours (un an) sont pris en compte comme si vous aviez continué à travailler à temps plein : le calcul de votre pension s'effectue sur la base de votre dernier salaire. Pour les jours qui suivent cette première année, votre pension sera calculée sur la base du droit minimum (qui correspond à une sorte de salaire minimum).

2.4 Conditions générales d'accès

2.4.1 Condition de carrière

Vous devez toujours pouvoir justifier d'une carrière de 25 ans comme salarié. Si auparavant, une déclaration sur l'honneur du travailleur suffisait, actuellement, cette donnée est calculée par l'ONEM. Une année de carrière compte normalement 312 de travail à plein temps.

2.4.2 Condition d'ancienneté

Vous devez avoir 2 années d'ancienneté dans l'entreprise.

Attention ! De commun accord avec votre employeur, vous pouvez convenir de prévoir une condition d'ancienneté plus souple.

2.4.3 Condition d'occupation

Pendant les 24 mois précédant l'avertissement écrit (cf. 3.1. de la brochure) :

- Vous devez avoir travaillé à temps plein en cas de demande d'une forme à 1/5^{ème}. Deux temps partiel auprès d'employeurs différents qui constituent, ensemble, un temps plein, sont aussi considérés comme un « temps plein ».
- Et avoir travaillé à 3/4 temps d'un horaire temps plein en cas de demande d'une forme mi-temps.

Si vous avez convenu avec votre employeur de réduire la condition d'ancienneté, vous devez quand même pouvoir prouver la condition d'occupation de 2 ans éventuellement en comptant une période d'occupation chez votre employeur précédent.

Attention ! Comme pour le crédit-temps avec motif, dans le cas d'un crédit-temps fin de carrière, certaines périodes ne sont pas assimilées ou neutralisées (cf. point 1.7.2 de cette brochure).

3 Comment demander un crédit-temps ? Quid en cas de refus, de report, de licenciement, de retour et de cumul ?

3.1 Comment et quand demander un crédit-temps ?

Vous devez introduire une demande auprès de votre employeur ET auprès de l'Office National de l'Emploi (ONEM) qui paie l'allocation de crédit-temps.

1. La première étape consiste à **avertir votre employeur par écrit**. Vous pouvez utiliser pour ce faire le formulaire C61 que vous trouvez sur le site de l'ONEM (voir www.onem.be). Veuillez à demander une copie datée et signée pour réception ou procédez par envoi recommandé.

Vous devez informer votre employeur de votre demande :

- 3 mois avant la date de début souhaitée si votre entreprise emploie plus de 20 travailleurs ;
- 6 mois avant la date de début souhaitée si votre entreprise emploie 20 travailleurs ou moins.

Normalement, le nombre de travailleurs en service est calculé au 30 juin de l'année précédente. Vous pouvez convenir d'un délai plus court avec votre employeur.

2. La deuxième étape consiste à informer le **bureau de l'ONEM compétent en fonction de votre lieu de domicile**. Ici encore, il est préférable d'envoyer le formulaire de demande d'allocation par recommandé. Ce formulaire (C61) doit être introduit auprès de l'ONEM au plus tard deux mois après le début du crédit-temps. Il est toutefois préférable de l'introduire au moins un mois au préalable. De cette manière, l'ONEM a le temps de vérifier si toutes les conditions sont remplies. Vous éviterez ainsi une éventuelle récupération des allocations déjà perçues.

3.2 Votre demande peut-elle être refusée ?

Votre demande de crédit-temps motivé ne peut être refusée que dans un seul cas. Elle peut néanmoins être reportée pour différentes raisons.

Le crédit-temps ne peut être refusé que dans une entreprise comptant **moins de 11 travailleurs**. Pour ces travailleurs, il ne s'agit donc pas d'un droit. Les congés thématiques (voir chapitre 5 de cette brochure) ne peuvent en revanche pas être refusés, et ce, même pour les travailleurs des plus petites entreprises. Dans tous les autres cas, il s'agit d'un droit du travailleur (si bien sûr, le travailleur en question répond à toutes les conditions).

Votre demande peut néanmoins être reportée si le seuil est déjà atteint ou pour d'autres raisons encore (voir 3.3 dans cette brochure).

3.3 La date de début souhaitée peut-elle être reportée ?

3.3.1 Report pour des raisons internes et externes impératives

Le report doit être motivé par des “raisons internes ou externes impératives”.

Si l’employeur veut reporter votre demande, il doit avancer, dans le mois, des raisons internes ou externes impératives. La raison peut, par exemple, être que cela compliquerait sérieusement l’organisation du travail. Ces raisons doivent être précisées au sein du conseil d’entreprise, l’organe de concertation réunissant votre syndicat et votre employeur au sein de l’entreprise.

Un report ne peut normalement pas durer plus de 6 mois car le délai de 6 mois est prévu dans la CCT crédit-temps. Il y a toutefois des exceptions.

Ainsi, un autre délai peut être convenu au niveau de l’entreprise. Pour les travailleurs plus âgés occupant une fonction clé, le report d’un crédit-temps de fin de carrière peut même atteindre 12 mois.

3.3.2 Report spécifique pour certains travailleurs de 55 ans et plus

Pour les travailleurs de 55 ans et plus qui exercent une fonction clé, l’employeur peut reporter de maximum 12 mois l’exercice du droit à un crédit-temps d’1/5^{ème}. Ce report doit être motivé et ne peut pas être cumulé avec le report pour raisons impératives. Pour ces travailleurs, le droit à un crédit-temps d’1/5^{ème} débutera au plus tard 12 mois à partir du jour auquel il aurait été exercé en l’absence de report. Sauf si le travailleur et l’employeur en conviennent autrement.

3.3.3 Report à la suite du dépassement du “seuil”

La CCT relative au crédit-temps prévoit un seuil de 5% des effectifs du personnel. Cela signifie que votre demande peut être reportée si 5% des travailleurs de votre service ou de votre entreprise (calculés au 30 juin de l’année précédente) bénéficient en même temps du régime de crédit-temps (avec motif ou pour fin de carrière). Le seuil de 5 % peut toutefois être augmenté par le biais d’une CCT sectorielle, d’une CCT d’entreprise ou du règlement de travail.

Comment le seuil est-il calculé précisément ?

- Il s’agit d’un comptage par tête. Cela implique qu’un travailleur à temps plein tout comme un travailleur à temps partiel compte pour un travailleur.
- Les absences pour raison de congés thématiques ne sont pas prises en compte.
- Les six premiers mois de crédit-temps qui suivent un congé thématique ne sont pas pris en compte non plus. Après épuisement de vos congés thématiques, vous avez donc encore droit à six mois de crédit-temps avec motif.
- Le nombre de travailleurs obtenu en appliquant le seuil (exprimé en pourcentage) au personnel est augmenté d’une unité par tranche de 10 travailleurs de 50 ans et plus.
- Les travailleurs plus âgés qui ont définitivement opté pour un crédit-temps à mi-temps ne seront pris en considération que pendant cinq ans pour la détermination du seuil.
- Les plus de 55 ans avec un crédit-temps d’1/5^{ème} ne sont jamais pris en compte pour le calcul du seuil. Ils ont toujours droit à un crédit temps d’1/5^{ème}.

Important ! Quelques cas ouvrent toujours le droit au crédit-temps, indépendamment du seuil :

- Les plus de 55 ans en crédit-temps d'1/5^{ième}
- Les congés thématiques : congé parental, congé pour soins palliatifs et congés pour soins médicaux ;
- Les travailleurs qui prennent 6 mois de crédit-temps après l'épuisement du congé pour soins médicaux.

Conseil ! Epuisez d'abord vos droits au congés thématiques. Aucune CCT n'est ici nécessaire si vous souhaitez une forme à mi-temps ou à temps plein. Vous y avez droit, et ce également si vous travaillez au sein d'une entreprise de moins de 11 travailleurs. En outre, votre droit ne peut pas faire l'objet d'un report pour dépassement du seuil et les allocations sont plus élevées !

Quid si le seuil est dépassé ?

Si le seuil est dépassé, l'employeur peut appliquer un **mécanisme de préférence et de planification des absences** pour garantir la continuité de l'organisation du travail. Les critères pour définir les règles de priorité - s'il y a plusieurs demandes de crédit-temps - sont fixées par le conseil d'entreprise ou, à défaut, d'un commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale

S'il n'existe pas de mécanisme de préférence et de planification des absences, les règles suivantes sont d'application :

1. La priorité est d'abord accordée aux travailleurs qui ont épuisé leurs droits aux congés thématiques pour dispenser des soins palliatifs ou assister ou soigner un membre de la famille ou du ménage malade. Les 6 premiers mois pendant lesquels ces travailleurs prennent leur crédit-temps ne sont pas pris en compte pour le calcul de la règle des 5% ;
2. La deuxième priorité est accordée aux travailleurs ayant un ou plusieurs enfants âgés de moins de 12 ans ou attendant un enfant lorsqu'il s'agit d'un ménage où les deux parents travaillent ou d'un ménage monoparental. Au sein de ce groupe, les travailleurs ayant le plus grand nombre d'enfants ont la priorité sur les autres et les interruptions de courte durée ont la priorité sur les interruptions de longue durée.
3. En troisième position, viennent les plus de 50 ans, en priorité ceux qui souhaitent travailler à 4/5^e ;
4. Les travailleurs qui suivent une formation professionnelle arrivent en quatrième position.

A la fin de chaque mois, l'employeur applique un mécanisme de préférence sur la base de toutes les demandes reçues pour le 15 du mois. Il informe les travailleurs (au plus tard à la fin du mois qui suit la demande) de la date à laquelle ils pourront entamer leur crédit-temps. Une fois la nouvelle date d'entrée en vigueur (après report) communiquée, elle ne peut plus être modifiée. Même si un autre travailleur - qui pourrait bénéficier d'une priorité - introduit une demande. Le report (en général, six mois maximum) est déduit du délai d'attente qui découle éventuellement du mécanisme de préférence.

3.4 Protection contre le licenciement et droit de retour au travail

3.4.1 Protection contre le licenciement

Lorsque vous prenez votre crédit-temps, vous bénéficiez d'une protection contre le licenciement. Votre employeur ne peut donc pas vous licencier unilatéralement, sauf en cas de raisons impérieuses (par ex. vol, fraude, refus de travailler, faute intentionnelle) ou pour des raisons tout à fait indépendantes de la demande (par ex. réorganisation).

- Cette protection contre le licenciement prend cours à partir de l'annonce par écrit de votre intention d'exercer votre droit au crédit-temps et au plus tôt trois mois avant la date de début souhaitée de votre réduction de prestation (six mois si un maximum de 20 travailleurs sont occupés).
- Elle reste d'application pendant toute la période de report éventuelle.
- Elle prend fin trois mois après votre retour au travail ou trois mois après la date à laquelle l'employeur vous a communiqué son refus dans le cas d'une entreprise occupant dix travailleurs maximum.

Si l'employeur vous licencie malgré tout parce que vous avez recours à une des différentes formes de crédit-temps, il sera redevable, en sus de l'indemnité de rupture ordinaire, d'une indemnité égale à 6 mois de salaire.

Attention ! L'indemnité de rupture est calculée sur la base du salaire que vous auriez perçu si vous aviez presté votre délai de préavis. En cas de crédit-temps à mi-temps ou de crédit-temps d'1/5e, l'indemnité sera calculée proportionnellement à la réduction des prestations. Ceci ne s'applique pas au congé parental.

3.4.2 Droit de retour

Lors de votre retour au travail, vos droits doivent également être respectés. À la fin d'un crédit-temps motivé ou de votre crédit-temps de fin de carrière, vous avez le droit de reprendre l'exercice de votre fonction initiale ou - si cela s'avère impossible - ou d'une fonction équivalente ou comparable.

Vous pouvez également reprendre le travail plus tôt que prévu d'un commun accord avec l'employeur. Vous devrez toutefois tenir compte du délai minimum à respecter (trois ou six mois en fonction de la taille de l'entreprise). Si vous reprenez le travail avant l'expiration de ces délais minimums, l'ONEM risque de vous réclamer les allocations déjà perçues.

3.5 Pouvez-vous cumuler un crédit-temps avec d'autres activités ou revenus ?

Le crédit-temps motivé et le crédit-temps fin de carrière peuvent être cumulés avec des revenus découlant :

- **de certains mandats politiques**
Un mandat au sein du conseil communal, du conseil provincial, du conseil de district et du conseil du CPAS ;

- **d'une activité secondaire comme salarié**
Pour autant que celle-ci compte un nombre d'heures moins élevé que l'activité principale pour laquelle vous demandez un crédit-temps. Et pour autant que vous combiniez depuis au moins 12 mois l'exercice de cette activité secondaire et l'exercice de l'activité pour laquelle vous demandez le crédit-temps. En outre, vous ne pouvez pas étendre le nombre d'heures de l'activité secondaire pendant la prise du crédit-temps;
- **d'une activité secondaire en tant qu'indépendant**
A condition que cette activité ait été exercée, pendant au moins 12 mois avant la date de début de l'activité, en même temps que l'activité qui fait l'objet de la demande de crédit-temps. En outre, ceci n'est possible que si vous demandez un crédit-temps à temps plein;
- **d'une pension de survie**
Le cumul est possible pendant douze mois, successifs ou non. Le montant de la pension de survie est toutefois diminuée pendant cette période. Au terme des douze mois, un choix doit être fait entre les deux allocations;
- **une allocation de transition**
Allocation remplaçant l'ancienne pension de survie pour les personnes de moins de 45 ans;
- **une activité rémunérée à l'étranger**
Dans le cadre d'un projet reconnu de coopération au développement pour le compte d'une organisation non-gouvernementale pour la coopération au développement reconnue..

Attention ! Si vous vous trouvez dans l'une de ces situations, vous devez informer l'ONEM au moment de votre demande. Si vous ne le faites pas, ou si vous ne le faites que plus tard, les allocations qui vous ont été indûment versées vous seront naturellement réclamées par l'ONEM.

4 *L'impact du crédit-temps sur vos droits sociaux*

4.1 *Impôts*

Toutes les allocations d'interruption sont assujetties au précompte professionnel, qui en réduit le montant initial. Avantage : dans une phase ultérieure, les impôts prélevés sur ces allocations sont moins élevés.

Le précompte professionnel retenu sur votre allocation varie selon la situation :

- 35% pour les travailleurs de plus de 50 ans;
- 30% pour les travailleurs jusqu'à 50 ans;
- Pour les personnes isolées ou les contribuables qui bénéficient d'un congé thématique (congé parental, assistance médicale, congé palliatif), deux taux différents sont d'application: 10,13% en cas d'interruption totale et 17,15% en cas de réduction partielle.

4.2 *Chômage*

Quid si vous tombez au chômage lorsque vous êtes en crédit-temps ? Votre allocation de chômage sera calculée sur la base du salaire journalier moyen que vous auriez gagné si vous n'aviez pas pris de crédit-temps.

4.3 *Pension*

L'impact sur les pensions varie selon qu'il s'agit d'un crédit-temps avec motif, congé thématique ou crédit-temps de fin de carrière.

4.3.1 *Impact du crédit-temps avec motif*

En règle générale, le salaire que vous avez gagné avant votre crédit-temps constitue la base pour le calcul de votre pension.

Cette règle est toutefois soumise à une condition: vous devez avoir perçu une allocation dans la période précédent votre crédit-temps. Dans le cas contraire, il n'y aura pas d'assimilation pour votre pension. Il existe toutefois une exception à la règle, à savoir le quatrième mois de congé parental pour les enfants nés avant le 8 mars 2012.

4.3.2 Impact du crédit-temps sur la fin de carrière

Le même préalable s'applique ici aussi: il ne peut être question d'assimilation pour la pension que si vous avez touché une allocation. Cela signifie donc que le crédit-temps à partir de 50 ans et le crédit-temps à partir de 55 ans sans allocation ne génèrent pas de droits de pension.

Le crédit-temps à partir de 55 ans avec allocation donne droit à une assimilation complète sur la base du salaire complet.

Toutefois, il n'en va pas de même pour le crédit-temps de fin de carrière à 55 ans après 35 ans de carrière ! Ici, l'assimilation se fait sur la base du droit minimum (une sorte de salaire minimum, 23.374 euros sur base annuelle au 1/6/2016) et pas sur la base du dernier salaire.

Pour le **crédit-temps à partir de l'âge de 60 ans**, les premiers 312 jours (1 an) sont pris en compte comme si vous aviez continué à travailler à temps plein. La pension est calculée sur la base du salaire. Les jours suivants sont calculés sur la base du droit minimum (une sorte de salaire minimum).

Concrètement, cela signifie que lorsque vous prenez un crédit-temps de 1/5^{ème}, vos droits de pension ne diminuent pas pendant maximum cinq ans (travailler un jour de moins par semaine pendant cinq ans = 312 jours). Si vous prenez un crédit-temps à mi-temps, vous aurez une assimilation complète pendant les deux premières années. Les jours de crédit-temps que vous prenez par la suite seront pris en compte sur la base du droit minimum. En appliquant le droit minimum, la perte financière est évidemment plus importante à mesure que le salaire est plus élevé (plus votre salaire est élevé, plus vous perdez) et la fraction de la prise de crédit-temps est plus grande (un crédit-temps 1/5^{ème} a moins d'impact que crédit-temps à mi-temps).

4.4 Maladie

Vous gardez toujours votre droit au remboursement des soins de santé.

Pour votre droit aux allocations de maladie, une distinction est faite entre un crédit-temps à temps partiel et une interruption complète de votre carrière (crédit-temps).

4.4.1 Maladie et crédit-temps à temps partiel

Le montant de votre allocation de maladie diffère selon que votre maladie commence avant ou pendant votre crédit-temps.

Si votre maladie tombe avant le début de votre crédit-temps (dont la date est établie), votre crédit-temps prendra cours malgré tout, mais la mutualité réduira votre allocation de maladie de 1/26^{ème} du montant mensuel de votre allocation d'interruption de carrière (si vous y avez droit).

Si vous tombez malade pendant votre crédit-temps à temps partiel, l'allocation de la mutualité sera calculée sur la base de votre salaire à temps partiel. Vous gardez en outre votre allocation d'interruption de carrière (si vous y avez droit).

Si votre maladie dure plus longtemps que la période du crédit-temps convenue avec octroi d'une allocation d'interruption, votre mutualité calculera votre allocation à l'issue de votre crédit-temps, sur la base de votre salaire à temps plein.

4.4.2 Maladie et crédit-temps complet

Si vous êtes en crédit-temps à temps plein, vous ne touchez pas d'allocation de maladie. L'allocation d'interruption de carrière est octroyée (si vous y avez droit) que vous tombiez malade avant ou pendant le début du crédit-temps complet.

4.4.3 Reporter ou arrêter le crédit-temps pour cause de maladie

De commun accord avec votre employeur, vous pouvez reporter ou arrêter le crédit-temps partiel ou complet. L'ONEM doit en être informé le plus rapidement possible. Cela implique qu'à l'issue de votre incapacité de travail, vous devrez introduire une nouvelle demande selon la procédure normale.

Important! Si vous tombez malade après le début de votre période de crédit-temps, votre allocation de maladie sera calculée sur la base de votre salaire à temps plein.

4.5 Congé, pécule de vacances et prime de fin d'année

Vos jours de congé, pécule de vacances et prime de fin d'année seront calculés sur la base de votre nouvel horaire et votre salaire à temps partiel. Ils seront donc diminués, proportionnellement.

4.6 Indemnité de préavis et allocation complémentaire

L'indemnité de préavis est calculée sur la base de votre salaire à temps partiel. Pour vous éviter de traverser une longue période avec un salaire à temps partiel sans allocation pour le crédit-temps, L'ONEM accepte que cette période couverte par une indemnité de préavis soit pour ainsi dire 'compressée'. Les 18 mois couverts par un salaire à mi-temps seront donc 'compressés' en 9 mois, à condition que vous vous inscriviez auprès du service chômage. Pour plus d'information, adressez-vous à votre bureau de chômage FGTB.

4.7 Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ou prépension

Pour accéder aux différents régimes RCC, emplois de fin de carrière ou dispense de disponibilité, vous devez répondre à certaines conditions de carrière. Les périodes de crédit-temps ou de congé thématique sont prises en compte, tout comme d'autres périodes telles que le chômage complet. Le nombre de jours pris en considération dépend du régime de RCC que vous aurez fait valoir.

Si vous voulez partir en RCC ou à la prépension, vous devez satisfaire à ces conditions de carrière. Faites calculer avec précision à l'avance si vous remplissez les conditions de carrière nécessaires. Adressez-vous à cet effet à l'un de nos bureaux FGTB.

Pour accéder à un régime RCC, vous devez être licencié par votre employeur. Dans la mesure où vous bénéficiez d'une protection contre le licenciement pendant votre période de crédit-temps, il doit être démontré que votre licenciement n'a aucun rapport avec votre crédit-temps. Dans la pratique, pour un licenciement en vue d'un RCC, il est accepté que la protection contre le licenciement ne soit pas appliquée de sorte que vous puissiez quand-même entrer dans un régime RCC.

5 Congés thématiques

Modifications fondamentales comparativement à la réglementation précédente

- Le congé parental peut maintenant être pris pendant 40 mois selon un régime 1/10e temps, ce qui est intéressant pour les situations de coparentalité ou pour des travailleurs qui ne veulent - ou ne peuvent - prendre congé que le mercredi après-midi.
- L'accord interprofessionnel 2017-2018 prévoit un relèvement important des allocations de congé thématique pour parents isolés à partir d'avril 2017.

Chaque travailleur a droit à trois types de congés thématiques, également appelés crédits-soins ou crédits thématiques.

Ces congés thématiques peuvent être pris de manière isolée l'un de l'autre et ne sont pas déduits du crédit-temps avec motif. Il s'agit, en d'autres termes, de congés supplémentaires.

5.1 Congé parental

5.1.1 Pour qui?

Le congé parental est un **droit pour chaque parent** qui a été occupé au sein d'une société pendant 12 des 15 derniers mois.

Ce congé vient s'ajouter aux quinze semaines de congé de maternité et aux dix jours de congé de paternité (trois jours de petit chômage et sept jours facultatifs à 82% du salaire, à demander auprès de la mutualité).

Vous pouvez prendre ce congé jusqu'à ce que votre enfant fête son 12e anniversaire (21 ans si votre enfant est handicapé à 66% ou s'il a au moins 4 points dans le premier pilier sur l'échelle médico-sociale).

Les **parents adoptifs** ont également droit au congé parental, à partir de l'inscription dans le registre de la population jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 12 ans.

La condition de l'âge doit être remplie au plus tard pendant la période du congé pour soins. Vous pouvez par exemple encore prendre 1 mois de congé parental à temps plein pendant le mois dans lequel votre enfant fête son 12^e anniversaire.

5.1.2 Sous quelle forme et pendant combien de temps?

Il existe **quatre possibilités de prise de congé** que vous pouvez combiner, sans dépasser la totalité de 4 mois à temps plein par enfant :

- crédit-temps à temps plein pour chaque parent pendant 4 mois par enfant, à prendre par période minimale d'un mois ou un multiple;

- crédit-temps à mi-temps pour chaque parent pendant 8 mois par enfant, à prendre par période minimale d'un mois ou un multiple;
- uniquement pour les travailleurs à temps plein (avec une période minimale de cinq mois ou un multiple de cinq mois) :
 - crédit-temps 1/5^{ème} pour les deux parents pendant 20 mois par enfant
 - crédit-temps 1/10^{ème} pour les deux parents pendant 40 mois par enfant

Les parents d'enfants nés avant le 8 mars 2012 ne peuvent prendre le quatrième mois de congé parental que sans allocation, mais avec assimilation complète au niveau des droits de pension.

Attention ! Essayez de respecter la période demandée. Si vous ne respectez pas la période demandée et vous reprenez le travail avant la fin de la période minimale prévue (minimum 1 mois à temps plein, minimum deux mois à temps partiel et minimum cinq mois 1/5^{ème}), vous perdez le solde restant de la période minimale obligatoire. Dans un seul cas exceptionnel vous gardez le solde, notamment en cas d'arrêt prématuré pour assistance médicale à un enfant hospitalisé en raison d'une maladie grave. Si vous vous trouvez dans une telle situation, essayez de passer d'un congé parental à l'assistance médicale.

5.1.3 Comment faire la demande ?

Vous pouvez informer votre employeur maximum trois et minimum deux mois à l'avance par courrier recommandé ou en faisant signer un accusé de réception daté lorsque vous remettez votre demande écrite. Vous pouvez raccourcir ce délai de commun accord avec l'employeur.

N'oubliez pas d'informer l'ONEM. Le formulaire de demande doit être remis à l'ONEM au plus tard deux mois après le début. Il est clair que le mieux, c'est de régler le tout à l'avance.

L'employeur peut, dans le mois suivant la demande, pour motif grave en lien avec le fonctionnement de l'entreprise, imposer un report de la prise du congé parental. Ce report peut être de maximum six mois ensuite de quoi le congé parental prend cours de toute façon. Le congé parental ne peut être refusé.

Avant ou après le congé parental, vous pouvez encore demander 51 mois de crédit-temps avec motif (soins aux enfants de moins de 8 ans, soins à des membres de la famille malades ou aux enfants handicapés ou malades).

5.2 Congé pour assistance médicale

5.2.1 Pour qui?

Il s'agit d'un droit pour tout travailleur qui est à même de produire une attestation de son médecin traitant indiquant qu'un membre de la famille (habitant sous le même toit ou non) a besoin d'assistance (sociale, familiale, mentale).

Par « membres de la famille », il faut comprendre :

- les parents jusqu'au deuxième degré (parents, enfants, grands-parents, petits-enfants, frère ou sœur);
- les parents par alliance jusqu'au premier degré : parents et enfants du partenaire cohabitant légal (auparavant réservé aux seuls mariés).

Plusieurs personnes peuvent prendre un congé pour soins - successivement au pas - pour une seule et même personne malade.

En tant que travailleur vous pouvez plusieurs fois demander un congé pour soins, si plusieurs personnes ont besoin d'assistance.

Avant et après votre congé pour soins, vous pouvez encore prendre un crédit-temps avec motif et un crédit-temps fin de carrière.

Si votre congé pour soins à des membres de la famille ou du ménage malades est épuisé, vous pouvez encore prétendre, immédiatement après ce congé, à six mois de crédit-temps (si vous n'avez pas épuisé les 51 mois). L'employeur ne peut le refuser, même pas en invoquant le seuil des 5%.

5.2.2 Assistance médicale pour votre enfant mineur hospitalisé

Étant donné la nécessité de réaction parfois prompte mais pas toujours longue en cas d'hospitalisation d'un enfant mineur, une forme particulière d'assistance médicale a été prévue. Vous pouvez, en cas de besoin, suspendre complètement vos prestations pendant une semaine (renouvelable une fois d'une semaine immédiatement après).

En cas d'hospitalisation inopinée de votre enfant, votre interruption du travail peut prendre cours aussitôt. Vous devez cependant en avertir votre employeur immédiatement, faute de quoi vous serez en absence non justifiée. Si votre enfant peut quitter l'hôpital plus tôt que les deux semaines prévues, vous pouvez utiliser le temps restant pour continuer à soigner votre enfant à la maison.

5.2.3 Sous quelle forme et pendant combien de temps?

	À temps plein	À mi-temps ou 1/5^e
Durée maximale	12 mois	24 mois
Famille monoparentale avec enfant malade de moins de 16 ans	24 mois	48 mois
Durée minimale	Min. 1 mois et max. 3 mois par demande, sauf en cas d'hospitalisation de l'enfant	
Refus possible?	Non	Non, sauf dans les entreprises de 10 travailleurs ou moins
Entreprise de moins de 50 travailleurs	L'employeur peut limiter le droit à 6 mois	L'employeur peut limiter le droit à 12 mois

5.2.4 Comment faire la demande ?

Vous informez votre employeur au moins 7 jours à l'avance par courrier recommandé ou vous demandez un accusé de réception daté en remettant votre demande écrite.

Vous devez joindre une attestation du médecin traitant du patient à votre demande, indiquant que mis à part d'éventuels soins professionnels, le patient a besoin de votre assistance pendant un jour par semaine, pendant la moitié de la semaine ou à temps plein. À chaque renouvellement, vous devez produire une nouvelle attestation.

L'employeur a deux jours de temps de réflexion pour motifs organisationnels et peut ensuite reporter le début du congé de 7 jours.

5.3 Congé palliatif

5.3.1 Pour qui?

Il s'agit d'un droit dont bénéficie chaque travailleur qui est en mesure de présenter une attestation de son médecin traitant indiquant qu'une personne atteinte d'une maladie incurable (qui n'est pas nécessairement un membre de sa famille) a besoin d'un accompagnement en phase terminale.

5.3.2 Sous quelle forme et pendant combien de temps?

Congé à temps plein, à mi-temps ou 1/5^{ième} (1 mois, renouvelable deux fois d'un mois).

- Pour un congé 1/5^{ième}, vous devez travailler à temps plein
- Pour un congé à mi-temps, vous devez avoir au moins un 3/4 temps.

Avant ou après les trois mois, vous pouvez évidemment encore bénéficier d'un congé pour soins à des membres de votre famille ou ménage malades (voir 5.2 dans cette brochure) et/ou recourir au crédit-temps avec motif ou le crédit-temps fin de carrière.

5.3.3 Comment faire la demande

Vous informez votre employeur au moyen d'une déclaration du médecin traitant de la personne ayant besoin de soins palliatifs. Cette déclaration stipule que vous êtes disposé à dispenser des soins palliatifs au patient, dont l'identité ne doit pas être mentionnée.

Votre droit prend cours le premier jour de la semaine suivant la semaine où vous avez remis l'attestation à votre employeur. Votre employeur peut accepter un délai plus court.

En cas de décès du patient avant la fin de la période d'interruption de carrière demandée, il vous est loisible de :

- soit rester en interruption de carrière jusqu'à la date prévue;
- soit reprendre le travail de manière anticipée.

5.4 Statut social

Si vous prenez un congé thématique, vous conservez l'ensemble de vos droits sociaux. Par conséquent, votre pension, indemnité de chômage ou indemnité de maladie seront calculées sur la base de votre salaire à temps plein. Vous ne perdez donc rien !

En revanche, vos jours de congé, votre pécule de vacance et votre prime de fin d'année seront bien calculés selon votre nouvel horaire et votre salaire à temps partiel.

6 *Montant des allocations*

Les allocations sont liées à l'index. Les montants ci-dessous se basent sur la dernière adaptation du 01/06/2016. Dès qu'une indexation aura lieu, ces montants seront adaptés.

ALLOCATIONS CREDIT-TEMPS FIN DE CARRIERE (EMPLOIS FIN DE CARRIERE)

Montant par mois	
Mi-temps	€ 498,41 brut € 323,97 net
	Si isolé avec ou sans enfant(s) à charge 498,41 € brut 412,94 € net
Diminution d' 1/5 ^e	231,51 € brut 150,49 € net
	Si isolé avec enfant(s) à charge 279,38 € brut 181,60 € net
	Si isolé sans enfant(s) à charge 279,38 € brut 231,47 € net

ALLOCATIONS CREDIT-TEMPS AVEC MOTIF (SOINS OU FORMATION)

Montant par mois	
Crédit-temps à temps-plein (demandé avant le 01/06/17) (demandé après le 31/05/17)	Moins de 5 ans d'ancienneté auprès de l'employeur 500,45 € brut 449,76 € net 5 ans d'ancienneté ou plus 667,28 € brut 559,69 € net 5 ans d'ancienneté ou plus 583,87 € brut 524,73 € net
Crédit-temps à mi-temps (demandé avant le 01/06/17) (demandé après le 31/05/17)	MOINS DE 50 ANS Moins de 5 ans d'ancienneté auprès de l'employeur 250,22 € brut 175,16 € net 5 ans d'ancienneté ou plus 333,63 € brut 233,55 € net 5 ans d'ancienneté ou plus 291,93 € brut 204,36 € net Moins de 5 ans d'ancienneté et isolé avec ou sans enfant(s) à charge indépendamment de l'âge 250,22 € brut 207,31 € net 50 ANS OU PLUS Moins de 5 ans d'ancienneté auprès de l'employeur 250,22 € brut 162,65 € net 5 ans d'ancienneté ou plus 333,63 € brut 216,86 € net 5 ans d'ancienneté ou plus 291,93 € brut 189,67 € net Plus de 5 ans d'ancienneté et isolé avec ou sans enfant(s) à charge indépendamment de l'âge 333,63 € brut 276,42 € net Plus de 5 ans d'ancienneté et isolé avec ou sans enfant(s) à charge indépendamment de l'âge 291,93 € brut 241,87 € net
Diminution d'1/5^e	161,55 € brut 105,01 € net Si isolé sans enfant(s) à charge 208,48 € brut 135,52 € net Si isolé avec enfant(s) à charge 208,48 € brut 172,73 € net

ALLOCATIONS CONGES THEMATIQUES

CONGE PARENTAL - ASSISTANCE MEDICALE - CONGES POUR SOINS PALLIATIFS

Montant par mois		
Temps plein	818,56 € brut	735,64 € net
Mi-temps (demandé avant le 01/06/17) (demandé après le 31/05/17)	MOINS DE 50 ANS	
	409,27 € brut	339,09 € net
	50 ANS OU PLUS	
	694,22 € brut 551,76 € brut	575,17 € net 475,14 € net
Diminution d'1/5 ^e (demandé avant le 01/06/17) (demandé après le 31/05/17)	MOINS DE 50 ANS	
	138,84 € brut	115,03 € net
	Si isolé avec enfant(s) à charge	
	186,71 € brut	154,69 € net
	50 ANS OU PLUS	
	277,69 € brut 208,27 € brut	230,07 € net 172,56 € net

Si vous travaillez à temps partiel et que vous prenez un crédit-temps à temps plein, l'allocation sera calculée proportionnellement au régime de travail à temps partiel. En d'autres termes, vous ne recevrez pas le montant mentionné ci-dessus (pour un temps plein), mais un montant proportionnel à votre régime de travail. Si vous effectuez 3/4 d'un temps plein, vous percevrez 3/4 du montant correspondant à ce temps plein.

Dans le cas d'une diminution à mi-temps des prestations pour assistance médicale ou soins palliatifs, l'allocation sera également calculée en fonction du régime de travail.

Montant par mois		
Temps plein	1129,61 € brut	1015,19 € net
Mi-temps	564,80 € brut	507,60 € net
Diminution d'1/5 ^e	225,92 € brut	203,00 € net

7 Aperçu schématique

Crédit-temps		
	Avec motif (soins ou formation)	Fin de carrière (« emploi d'atterrissage »)
Condition d'ancienneté	<ul style="list-style-type: none"> • 24 mois auprès de votre employeur • Exception : si votre crédit-temps suit immédiatement votre congé parental (épuisé) 	<ul style="list-style-type: none"> • 25 ans de carrière comme salarié
Condition d'occupation	<ul style="list-style-type: none"> • 12 mois • Travailler à temps plein pour un crédit-temps d'1/5^e • Avoir un + temps pour une interruption à mi-temps 	<ul style="list-style-type: none"> • 24 mois (à diminuer de commun accord avec l'employeur) • Travailler à temps plein pour un crédit-temps d'1/5^e • Avoir un 3/4 temps pour une interruption à mi-temps
Conditions supplémentaires	<ul style="list-style-type: none"> • Enfant de moins de 8 ans, et enfant handicapé de moins de 21 ans • Démontrer le motif via une attestation du médecin traitant ou de l'organisme de formation 	<p>À partir de 55 ans : CCT-cadre et CCT sectorielle requises + conditions reprises au point 2.2.2 de la brochure (carrière longue, métier lourd, entreprise en difficultés ou en restructuration, Construction avec certificat médical)</p>
Formes possibles	<ul style="list-style-type: none"> • 1/5^e • Temps plein ou mi-temps pour autant que ces formes soient prévues par une CCT sectorielle ou d'entreprise • Pour un mi-temps ou un 1/5^e pour soins à un enfant malade, aucune CCT n'est requise 	<ul style="list-style-type: none"> • 1/5^e • Mi-temps • Attention à l'assimilation pour le calcul de la pension = différent en fonction de la prise à partir de 50, 55 ou 60 ans.
Combien de temps ?	<ul style="list-style-type: none"> • Maximum 51 mois pour les motifs de soins et 36 mois pour une formation • Soins et formation ne sont pas cumulables (max. 51 mois ensemble) • Pas de prorata (5 ans à 1/5^e compte comme 5 et pas comme 1 an !) 	<ul style="list-style-type: none"> • Jusqu'à l'âge de la pension

Congés thématiques

	Congé parental	Assistance médicale	Congés palliatifs
Condition d'ancienneté	<ul style="list-style-type: none"> • 12 mois en service auprès d'un employeur au cours des 15 derniers mois 	<ul style="list-style-type: none"> • / 	<ul style="list-style-type: none"> • /
Condition d'occupation	<ul style="list-style-type: none"> • / 	<ul style="list-style-type: none"> • / 	<ul style="list-style-type: none"> • /
Conditions supplémentaires	<ul style="list-style-type: none"> • Enfant de moins de 12 ans • 21 ans pour un enfant handicapé • Également pour des parents adoptifs 	<ul style="list-style-type: none"> • Attestation du médecin-traitant 	<ul style="list-style-type: none"> • Attestation du médecin-traitant
Formes possibles	<ul style="list-style-type: none"> • 1/5^e • Mi-temps • Temps plein 	<ul style="list-style-type: none"> • 1/5^e • Mi-temps • Temps plein 	<ul style="list-style-type: none"> • 1/5^e • Mi-temps • Temps plein
Combien de temps ?	<ul style="list-style-type: none"> • 4 mois à temps plein • 8 mois à mi-temps • 20 mois à 1/5^e • 40 mois à 1/10^e 	<ul style="list-style-type: none"> • 12 mois à temps plein • 24 mois à mi-temps ou à 1/5^e • Par patient • Min. 1 mois et max. 3 mois par patient • Exception : hospitalisation d'un enfant = immédiatement 1 semaine + 1 semaine 	<ul style="list-style-type: none"> • Max. 3 mois • 1 mois • Possibilité de prolonger 2 fois d'1 mois indépendamment de la forme prise

8 Où pouvez-vous obtenir plus d'informations ?

Auprès de votre délégué FGTB au sein de votre entreprise ou de la centrale professionnelle de la FGTB. Ils connaissent la législation, les conventions collectives de travail (CCT), les règles et les allocations qui peuvent être importantes lors de la prise de crédit-temps ou de congés thématiques.

- ▶ Vous trouverez les coordonnées de nos centrales professionnelles sur <http://www.fgtb.be/centrales-professionnelles-fgtb>

S'il n'y a pas de délégué FGTB au sein de votre entreprise, n'hésitez pas à contacter le bureau FGTB le plus proche.

- ▶ Vous trouverez les coordonnées et heures d'ouverture des bureaux régionaux de la FGTB sur <http://www.fgtb.be/regionales-fgtb>

Vous trouverez les formulaires de demande de crédit adéquats pour le crédit-temps ou les congés thématiques, des informations complémentaires sur la réglementation et les allocations, ainsi que les adresses des bureaux locaux de l'ONEM sur www.onem.be.

Vous pouvez également trouver plus d'informations sur les primes d'encouragement flamandes au secteur privé sur www.werk.be/online-diensten/aanmoedigingspremies; Ou encore par téléphone (numéro gratuit 1700) ou par e-mail (aanmoedigingspremie@vlaanderen.be).

9 Vous souhaitez vous affilier ?

- ▶ Introduisez une demande en ligne sur <http://www.fgtb.be/devenir-membre>
- ▶ Contactez le délégué FGTB de votre entreprise, une de nos sections régionales ou une de nos centrales professionnelles (voir coordonnées reprises au chapitre 9).
- ▶ Ou complétez ce formulaire et remettez-le à la FGTB fédérale, rue Haute 42, 1000 Bruxelles. Attention, cela ne signifie pas que vous êtes immédiatement affilié ! Nous envoyons en effet ce formulaire à nos sections régionales, qui vous contacteront pour confirmer votre affiliation.



Je souhaite m'affilier à la FGTB

Nom:

Prénom:

Date de naissance: / / sexe: M V

Nationalité:

Rue:

Numéro: Boîte:

Code postal: Communes:

Pays:

Téléfon:

E-mail:

Situation professionnelle :

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> occupé à temps plein | <input type="checkbox"/> malade de longue durée (plus d'1 an) |
| <input type="checkbox"/> occupé à temps partiel | <input type="checkbox"/> chômeur |
| <input type="checkbox"/> crédit-temps | <input type="checkbox"/> pension |
| <input type="checkbox"/> RCC ou prépension | <input type="checkbox"/> indépendant |
| | <input type="checkbox"/> autre |

Entreprise:

Secteur:

Commission paritaire :

Statut:

- | | |
|----------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> ouvrier | <input type="checkbox"/> contractuel services publics |
| <input type="checkbox"/> employé | <input type="checkbox"/> statutaire services publics |

FGTB

Ensemble, on est plus forts

Pour plus d'infos :

FGTB

Rue Haute 42 | 1000 Bruxelles

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

infos@fgtb.be | www.fgtb.be

  [syndicatFGTB](https://www.facebook.com/syndicatFGTB)

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

Editeur responsable: Rudy De Leeuw © mars 2017

Deze brochure is ook beschikbaar in het Nederlands : www.abvv.be/brochures

D/2017/1262/3