



## nouvelles règles en application depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012

Le crédit-temps est un système qui permet au travailleur de réduire (d'1/5 ou à mi-temps) ou de suspendre (complètement) son temps de travail pendant une période déterminée.

### Conditions pour bénéficier d'un crédit-temps

**1. Crédit-temps complet pendant douze mois :** à la date de la demande de crédit-temps, le travailleur doit obligatoirement avoir été dans les liens d'un contrat de travail chez l'employeur pendant au moins 12 mois au cours des 15 mois qui précèdent.

**2. Crédit-temps à 1/2 temps pendant 24 mois :** à la date de la demande de crédit-temps adressée à l'employeur, le travailleur doit obligatoirement remplir les 2 conditions suivantes :

- avoir été dans les liens d'un contrat de travail chez l'employeur pendant au moins 12 mois au cours des 15 mois qui précèdent ;
- avoir été occupé au moins à 3/4 temps pendant les 12 mois qui précèdent.

**3. Crédit-temps d'1/5 temps pendant 60 mois :** à la date de la demande de crédit-temps adressée à l'employeur, le travailleur doit obligatoirement remplir les 2 conditions suivantes :

- avoir été dans les liens d'un contrat de travail chez l'employeur pendant au moins les 5 ans qui précèdent ;
- avoir été occupé à temps plein pendant les 12 mois qui précèdent.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, ces conditions sont toujours requises pour avoir droit au crédit-temps. Mais désormais, **des conditions supplémentaires pour pouvoir bénéficier des allocations de l'ONEM sont exigées.**

### Conditions pour bénéficier des allocations de l'onem

Il faut distinguer 2 régimes : un régime général ; et un régime particulier qui s'appliquent aux travailleurs de plus de 55 ans.

#### 1. Régime général

**A) Crédit-temps sans motif (« pour son bien-être personnel »)**

Le travailleur avec 5 ans de carrière comme salarié et 2 ans d'ancienneté chez l'employeur a droit à :

- soit 12 mois de suspension complète ;
- soit 24 mois de réduction à 1/2 temps ;
- soit 60 mois de réduction d'1/5 temps.
- ou une combinaison de ces systèmes jusqu'à concurrence d'un équivalent temps plein de 12 mois.

Cette suspension ou réduction s'accompagne du paiement par l'ONEM d'allocations d'interruption.

A noter qu'au niveau de la Commission Paritaire 329.02, le système permet d'opter pour une combinaison de l'un de ces systèmes jusqu'à concurrence d'un équivalent temps plein de 36 mois, mais seuls les 12 premiers mois seront couverts par des allocations d'interruption de l'ONEM.

**B) Crédit-temps avec motif : SOINS ET FORMATION**

Le travailleur avec 2 ans d'ancienneté chez l'employeur peut bénéficier d'un droit complémentaire aux allocations d'interruption d'au total 36 mois (quelle que soit la réduction du temps de travail) :

- pour prendre soin de son enfant jusqu'à l'âge de 8 ans ;
- pour octroyer des soins palliatifs ;
- pour assister ou octroyer des soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ;
- pour suivre une formation.

Ce crédit-temps est cumulable avec le crédit-temps sans motif, mais pas avec le crédit-temps avec le motif « Enfant malade » (cfr ci-dessous).

**C) Crédit-temps avec motif : ENFANT MALADE**

Le travailleur avec 2 ans d'ancienneté chez l'employeur a droit à un droit complémentaire aux allocations d'interruption d'au total 48 mois maximum :

- pour octroyer des soins à son enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans ;
- pour assister ou octroyer des soins à un enfant ou à un enfant gravement malade faisant partie du ménage.

Ce crédit-temps est cumulable avec le crédit-temps sans motif.

#### 2. Régime particulier pour les + de 55 ans

Le travailleur avec 25 ans de carrière professionnelle a droit aux allocations d'interruption à partir de 55 ans (anciennement 50 ans) dans le cadre d'une réduction à mi-temps ou d'1/5 jusqu'à l'âge de la pension.

Exception : Les travailleurs de 50 ans qui étaient déjà dans le régime avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012, mais qui n'ont pas fait une demande jusqu'à l'âge de la pension, peuvent continuer à bénéficier des anciennes dispositions s'ils introduisent un nouveau formulaire de demande jusqu'à l'âge de la pension.

### Le crédit-temps est-il un droit ?

Il faut distinguer 2 situations :

**1. l'employeur compte maximum 10 travailleurs :**

Le crédit-temps n'est pas un droit et l'employeur est libre d'accepter ou de refuser le crédit-temps.

**2. l'employeur compte 11 travailleurs ou plus :**

Le crédit-temps est un droit reconnu à chaque travailleur. L'employeur est donc tenu dans tous les cas de répondre à sa demande.

Toutefois, dans cette seconde hypothèse, des limites existent :

☛ Le personnel de direction ne peut faire usage du crédit-temps que moyennant l'accord de l'employeur.

☛ Le nombre total de travailleurs qui peuvent bénéficier en même temps du crédit-temps ne peut en aucun cas dépasser une certaine proportion de l'effectif (= « seuil organisationnel »).

Pour les employeurs du secteur socioculturel (CP 329.02), le taux du seuil organisationnel a été fixé comme suit :

- 10% pour les entreprises comptant de 11 à 50 travailleurs ;
- 5% pour les entreprises comptant 51 travailleurs et plus (avec un minimum de 5 travailleurs pouvant en bénéficier conjointement).

A noter que ce seuil peut être revu à la hausse via le règlement général de travail (RGT) propre à chaque employeur. Dans le cas où l'employeur souhaite privilégier le crédit-temps, il a donc peut-être intérêt à augmenter ce seuil. Par exemple une structure de 12 employés ne pourrait avoir deux employés simultanément en crédit temps. Et donc serait **obligée** de reporter toute autre demande.

☛ L'employeur peut postposer la date du crédit-temps pour des raisons internes ou externes impératives. En cas de report pour l'une de ces raisons, le droit au crédit-temps doit prendre cours au plus tard 6 mois à compter du jour où il aurait été exercé en l'absence de report.

Damien REVERS

### EN BREF:

☛ La commission paritaire 329.02 prévoit une indexation des salaires de 2% à partir du 1<sup>er</sup> mars 2012

## Service juridique

Ce service offre des réponses personnalisées et gratuites à toutes vos questions relatives de près ou de loin à la gestion quotidienne de votre asbl. Au-delà de deux heures de travail, cette aide s'inscrit dans le cadre d'un échange de service.

Pour bénéficier de ce service juridique, contactez Damien, le Lu et Je au 02 286 95 75, et le Ma et Me au 081 39 06 96, ou via [damien.revers@reseau-idee.be](mailto:damien.revers@reseau-idee.be)