

Crédit-temps: désormais toujours avec motif

La CCT n° 103ter a modifié le régime du crédit-temps, de la diminution de carrière et des emplois de fin de carrière. Les grandes nouveautés sont la suppression du droit au crédit-temps sans motif et l'extension du droit au crédit-temps pour tous les motifs soins. Ces nouveautés sont d'application à toutes les demandes de crédit-temps - y compris les demandes de prolongation - notifiées à l'employeur depuis le 1er avril 2017.

CCT n° 103 et n° 103ter

Le crédit-temps est un système qui permet aux travailleurs du secteur privé de réduire ou de suspendre temporairement leurs prestations sans pour autant mettre fin au contrat de travail existant. Le régime du crédit-temps est constitué du droit au crédit-temps auprès de l'employeur (réglé dans une convention collective de travail (CCT), voy. ci-après) et du droit aux allocations d'interruption de l'ONEm pendant la période de crédit-temps (réglé dans un arrêté royal).

La CCT n° 103, conclue par les partenaires sociaux au sein du Conseil national du travail, détermine les conditions d'accès; les périodes minimale et maximale du crédit-temps, ainsi que les règles d'imputation; les règles d'organisation au sein de l'entreprise; et la procédure de notification d'une demande de crédit-temps à l'employeur.

Les nouvelles dispositions s'appliquent aux (premières) demandes et demandes de prolongation pour lesquelles la notification écrite à l'employeur a lieu après le 1er avril 2017. Les partenaires sociaux ont en effet conclu **la CCT n° 103ter** le 20 décembre 2016. Cette convention modifie le régime du crédit-temps et aligne les règles relatives au droit au crédit-temps sur les règles relatives au droit aux allocations. La CCT n° 103ter a été conclue pour une durée indéterminée et a entre-temps été rendue obligatoire. Cela signifie que la CCT lie tous les employeurs et travailleurs qui ressortissent à la commission paritaire et pour autant qu'ils relèvent du champ d'application tel que défini dans la convention, c.-à-d. différentes branches d'activité et tout le pays.

Concrètement, la CCT n° 103 continue de s'appliquer in extenso à toutes les demandes qui étaient en cours au 31 mars 2017, ainsi qu'aux demandes et demandes de prolongation qui ont été notifiées à l'employeur avant le 1er avril 2017.

Plus de crédit-temps sans motif

La CCT n° 103 prévoyait un crédit-temps 'sans motif' pour une durée de 12 mois maximum (équivalent temps plein). Mais le droit aux allocations d'interruption à charge de l'ONEm pour cette forme de crédit-temps avait déjà été supprimé depuis le 1er janvier 2015. Autrement dit, un travailleur qui remplit les conditions, pouvait prendre un crédit-temps sans motif, mais il n'avait en l'occurrence pas droit aux allocations.

La CCT n° 103ter supprime entièrement le droit au crédit-temps sans motif. Il n'est plus possible, depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle CCT (soit le 1er avril 2017), d'introduire une nouvelle demande de crédit-temps sans aucun motif. Des mesures de transition ont néanmoins été prévues.

Extension du crédit-temps pour l'octroi de soins

Le crédit-temps est porté à 51 mois maximum pour toutes les formes de crédit-temps avec motif soins:

- pour prendre soin d'un enfant jusqu'à l'âge de 8 ans;
- pour l'octroi de soins palliatifs;
- pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;
- pour l'octroi de soins prodigués à un enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans;
- pour l'assistance ou l'octroi de soins à un enfant mineur gravement malade.

Cette durée maximale est fixe et n'est pas imputée proportionnellement en cas de prise d'une formule à temps partiel (diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5e).

La durée est maintenue à 36 mois pour le crédit-temps avec motif formation uniquement.

Diminution de carrière en cas d'occupation à temps partiel au service de deux employeurs

Le travailleur avec deux emplois à temps partiel auprès de deux employeurs différents pourra désormais aussi réduire ses prestations d'un cinquième et bénéficier d'allocations d'interruption, pour autant qu'au total, la somme des deux fractions d'occupation corresponde au moins à un emploi à temps plein. Ce régime n'existait auparavant que pour les travailleurs occupés à temps plein au service d'un seul et même employeur. La diminution de carrière de 1/5e peut être prise auprès d'un seul des deux employeurs ou proportionnellement auprès de chacun d'eux. L'employeur (ou les employeurs) à qui le travailleur adresse la demande écrite préalable, doit (doivent) néanmoins marquer son (leur) accord.

Nouvelles règles d'imputation

Lors du calcul de la durée du crédit-temps, il faut tenir compte des périodes de crédit-temps que le travailleur a éventuellement déjà prises par le passé.

Il sera tenu compte de toutes les périodes de crédit-temps 'sans motif' (équivalent temps plein) et 'avec motif' (en mois civils). Les 12 premiers mois de 'crédit-temps sans motif' que le travailleur a déjà pris, ne sont toutefois pas déduits du 'crédit-temps avec motif' auquel il a droit. Un travailleur qui, par le passé, a donc pris un maximum de 12 mois de diminution de carrière ou de crédit-temps 'sans motif', conserve intégralement son droit au crédit-temps de 51 ou 36 mois 'avec motif'. Toutes les périodes au-delà de ces 12 mois 'neutralisés' sont déduites.