

# **Crédit-temps : quoi de neuf depuis le 1er janvier 2018 ?**

21.06.2018

**Depuis le début de l'année, la matière du crédit-temps a fait l'objet de quelques nouveautés. L'article qui suit fait le tour de celles-ci.**

## **1. Extension de la notion d'enfant handicapé**

Afin de prendre en compte l'impact du handicap de l'enfant dans toutes ses dimensions, à savoir tant sur ses capacités physiques et mentales, que sur son autonomie, ainsi que les conséquences sur son entourage familial, la notion d'enfant en situation de handicap a été élargie aux enfants atteints d'une affection où au moins 9 points sont reconnus dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

Cette extension concerne donc le crédit-temps avec motif et s'applique à toutes les premières demandes ou demandes de prolongation effectuées auprès de l'employeur à partir du 1<sup>er</sup> avril 2018.

## **2. Une seule adresse pour les demandes d'allocation**

A partir du 1<sup>er</sup> juin 2018, afin d'accélérer le traitement des demandes, les demandes d'allocations de crédit-temps devront être envoyées à une seule et même adresse de l'Office national de l'emploi (O.N.Em.) et non plus au bureau de chômage du ressort du domicile du travailleur.

Cette adresse commune sera mentionnée sur les formulaires de demande. Le Comité de gestion de l'O.N.Em. doit encore déterminer le modèle et le contenu de ces formulaires de demande.

Pour le reste, la procédure de demande n'est pas modifiée.

## **3. Quelques interprétations du Conseil national du travail**

Dans une récente communication, le C.N.T. nous informe de son point de vue sur certains points.

### **3.1. Impact du report du crédit-temps ?**

Sous certaines conditions, l'employeur peut reporter l'exercice du droit au crédit-temps pour des raisons organisationnelles internes ou externes impératives ou par l'application d'un mécanisme de préférence et de planification lié à un seuil.

La question se pose de savoir s'il est encore possible de prendre un crédit-temps avec motif 'soins' lorsque la limite d'âge de l'enfant est dépassée en raison du report précité. Pour le C.N.T., l'éventuel report de l'exercice du droit par l'employeur pour des raisons organisationnelles ou en raison du dépassement du seuil n'a pas d'incidence, étant donné qu'il est tenu compte de la période pour laquelle le crédit-temps avait initialement été demandé.

### **3.2. Formules fixes : pas de diminution supplémentaire du temps de travail**

La philosophie du système est d'avoir des formules fixes de prise du crédit-temps, liées à des conditions spécifiques d'occupation, à savoir : soit une suspension complète des prestations, soit une réduction des prestations à un mi-temps, soit une réduction des prestations d'1/5.

Pour conserver la cohésion entre la formule choisie de prise du crédit-temps et les conditions d'occupation qui y sont liées, le Conseil national du travail a déclaré qu'il n'était pas possible de diminuer encore conventionnellement le temps de travail quand le travailleur bénéficie déjà d'une réduction de ses prestations à mi-temps ou d'1/5 dans le cadre d'un crédit-temps. En effet, cela pourrait avoir des effets négatifs pour le passage d'une forme de crédit-temps à l'autre, notamment en raison du fait que le travailleur ne remplira plus la condition d'occupation y afférente, liée à la formule souhaitée.

### **3.3. Application dans le temps des conventions sectorielles ou d'entreprise**

Une convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise doit être conclue pour obtenir un crédit-temps avec motif à temps plein ou à mi-temps pour certains motifs (soin d'un enfant de moins de 8 ans, soins palliatifs, assistance ou octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade et formation).

La question se pose, dans la pratique, si de telles conventions doivent être d'application au moment où la demande est adressée à l'employeur, lors de la date de prise de cours effective du crédit-temps ou pendant l'ensemble de la durée du crédit-temps demandé.

Selon le Conseil national du travail, il revient aux partenaires sociaux de décider de manière autonome, à leur niveau respectif, de l'application dans le temps des conventions collectives de travail qu'ils concluent. A défaut de précision, c'est le principe général qui s'applique : c'est la date de prise de cours effective du crédit-temps qui doit être considérée comme point de repère déterminant.

### **3.4. Réduction 1/5, cumul emplois à temps partiel et perte d'un des emplois**

Le droit au crédit-temps sous la forme d'une réduction d'1/5 (avec motif ou fins de carrière) existe pour les travailleurs qui combinent deux fonctions à temps partiel auprès de deux employeurs à condition que la somme des deux fractions d'occupation du travailleur doit au total correspondre au moins à un temps plein.

*Que se passe-t-il si l'une des fonctions à temps partiel disparaît ?* Selon le Conseil national du travail, la disparition d'un contrat de travail signifiera la fin de la réduction d'1/5 prise dans le cadre du crédit-temps avec motif ou fin de carrière, étant donné que la somme des deux fractions d'occupation ne correspondra plus à au moins un emploi à temps plein. Dans ce cas, il revient au travailleur concerné, au moment où son contrat de travail prend effectivement fin, d'informer l'autre employeur pour reprendre l'entièreté du contrat de travail à temps partiel auprès de celui-ci.

### **3.5. Sort des conventions sectorielles ou d'entreprise conclues avant le 1<sup>er</sup> avril 2017**

Le 1<sup>er</sup> avril 2017, le crédit-temps a été sensiblement modifié :

- d'une part le crédit-temps sans motif a été supprimé ;
- d'autre part, la durée maximale du crédit-temps pour certains motifs a été augmentée (51 mois).

Malgré ces modifications, certaines conventions collectives de travail sectorielles ou d'entreprise n'ont pas été modifiées. Le Conseil national du travail fait donc le point sur la manière de les interpréter à la lumière des nouveautés d'avril 2017.

### **3.5.1. Crédit-temps sans motif**

Lorsqu'il est encore question, dans une convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise conclue avant le 1er avril 2017 d'un crédit-temps sans motif, ces dispositions sont sans objet.

### **3.5.2. Durée maximale de 51 mois**

Pour rappel, si le travailleur demande un crédit-temps à temps plein ou à mi-temps pour certains motifs (voir ci-avant 1.3.) une convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise doit être conclue. La durée maximale dépend donc de cette convention.

Malgré l'extension à 51 mois en avril 2017, certaines conventions collectives de travail sectorielles ou d'entreprise n'ont pas été modifiées. Selon le Conseil national du travail, de telles conventions collectives de travail (conclues avant le changement) ne peuvent pas être interprétées comme ouvrant automatiquement le droit à la durée maximale de 51 mois. Le droit ouvert pour la forme à temps plein ou à mi-temps est celui expressément prévu par les termes de la convention

Dans les deux cas et bien qu'il n'y ait aucune obligation, le Conseil national du travail recommande toutefois aux partenaires sociaux d'adapter les conventions concernées, par souci de transparence et de sécurité juridique.

## **4. Break@Work**

---

Grâce à cette nouvelle application en ligne ([www.breakatwork.be](http://www.breakatwork.be) ou via [www.onem.be](http://www.onem.be)), le travailleur prend rapidement connaissance du nombre de mois et de jours de crédit-temps, d'interruption de carrière ou de congé thématique auquel il a encore droit, en fonction de sa situation personnelle.

Le travailleur se connecte à l'aide de sa carte d'identité électronique (eID), un token fédéral, itsme ou via un code personnel généré par une application mobile. Après avoir répondu à quelques questions, il obtient un aperçu du nombre de mois et de jours de crédit-temps, d'interruption de carrière ou de congé thématique auquel il a encore droit. Break@Work est accessible depuis un ordinateur, une tablette ou un smartphone.

### **Sources :**

C.C.T. n° 103/4 du 29 janvier 2018 adaptant la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, [www.cnt-nar.be](http://www.cnt-nar.be).

Arrêté royal du 27 avril 2018 modifiant certains arrêtés royaux relatifs aux régimes d'interruption de la carrière professionnelle et de crédit-temps en matière d'introduction centralisée des demandes d'interruption de carrière et de crédit-temps, M.B., 22 mai 2018.

Communication n° 13 du 27 février 2018 concernant l'interprétation de la convention collective de travail n° 103 (modifiée par les C.C.T. n° 103bis, 103ter et 103/4) instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, [www.cnt-nar.be](http://www.cnt-nar.be).

Nathalie Wellemans - Legal Advisor Sr.

---