

Aperçu du système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps

❖ Base juridique :

CCT n°77bis conclue au sein du Conseil national du Travail le 19 décembre 2001 remplaçant la cct n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail ;

Loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie (M.B. 15 septembre 2001).

Arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps. (M.B. 18.12.2001)

❖ Champ d'application et entrée en vigueur

Le système du crédit temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps est d'application uniquement dans le secteur privé¹.

Ce nouveau système entre en vigueur le 1^{er} janvier 2002 et remplacera, à cette date dans le secteur privé, l'interruption de carrière régie par la loi de redressement du 22 janvier 1985.

La loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie règle, à la demande des partenaires sociaux, les mesures d'accompagnement nécessaires afin d'organiser le passage du système de la loi de 1985 vers celui mis en place par la convention collective de travail du CNT. Parmi ces mesures, les dispositions transitoires règlent le sort des interruptions de carrière en cours à la date du 1^{er} janvier 2002, date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions contenues dans la convention collective de travail.

❖ Existence d'un droit

Le système du crédit temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps constitue un droit pour tous les travailleurs du secteur privé.

Sur base d'une convention collective sectorielle ou d'entreprise certaines catégories de personnel peuvent toutefois être exclues du champ d'application.

¹ La convention collective de travail n°77bis ne concerne que le secteur privé. Par secteur privé on entend les employeurs et leur travailleurs soumis au champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Le secteur public et donc entre autres l'autorité fédérale, les autorités régionales et communautaires, les autorités locales et provinciales, les entreprises publiques autonomes (notamment la SNCB, la Poste et Belgacom) et l'enseignement, ne sont pas visés par le nouveau système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps.

Les travailleurs du secteur public restent donc soumis aux dispositions générales de la loi de redressement du 22 janvier 1985 en matière d'interruption de carrière ainsi qu'aux dispositions réglementaires particulières.

Dans les entreprises occupant, à la date du 30 juin de l'année qui précède, un nombre de travailleurs égal ou inférieur à 10 l'exercice du droit ne peut toutefois avoir lieu qu'avec l'accord de l'employeur.

❖ Description des mesures

La convention n°77bis comporte trois types de mesures distinctes:

- le crédit-temps ;
- la diminution de carrière d'1/5^e temps ;
- des réductions des prestations de travail qui s'adressent aux travailleurs de 50 ans et plus.

1. Le crédit-temps

Le crédit-temps consiste :

- soit en la suspension complète de ses prestations de travail que l'on soit travailleur à temps plein ou à temps partiel;
- soit en la réduction à un mi-temps de ses prestations de travail, pour autant que le travailleur soit occupé au moins à $\frac{3}{4}$ temps d'un temps plein pendant **les 12 mois** qui précèdent l'avertissement.

Exemple : Un travailleur est occupé dans la même entreprise depuis 1998. Depuis son engagement jusqu'au 30 novembre 2001 son occupation était à mi-temps et depuis le 1^{er} décembre 2001 il est occupé à temps plein. Il avertit son employeur en avril 2002 qu'il souhaite réduire ses prestations de travail à un mi-temps dans le cadre du crédit-temps. Sa demande de crédit-temps ne pourra en conséquence être prise en considération puisqu'il n'a pas été occupé dans un régime à temps plein (ou à $\frac{3}{4}$ temps) les 12 mois qui précèdent l'avertissement.

Pour le calcul des 12 mois l'article 11 de la cct 77bis énumère limitativement les périodes de suspension du contrat de travail qui sont assimilées à des périodes d'occupation. Ces périodes de suspension ainsi assimilées sont :

- les heures perdues (article 27 de la loi du 3 juillet 1978) ;
- les vacances annuelles ;
- le congé de maternité et périodes d'écartement lié à la maternité et à l'allaitement ;
- les absences pour siéger comme juge social ou conseiller auprès des tribunaux et cours du travail ;
- le mandat politique ;
- le congé de formation sociale (art. 28,4°, a) ;
- le congé éducation payé ;
- la détention préventive ;
- les obligations militaires ;
- les petits chômages ;
- les absences pour motifs impérieux ;
- les absences pour incapacité de travail due à une maladie ou accident couvertes par un salaire garanti;

- le périodes de chômage pour accident technique, intempéries et raisons économiques ;

Ces périodes de suspensions doivent en conséquence être comptabilisées comme si le travailleur avait travaillé.

Ne sont par contre pas prises en compte pour le calcul des 12 mois les périodes de suspension du contrat de travail dans le cadre des interruptions de carrière thématiques, c'est-à-dire congé parental, congé pour soins palliatifs, congé pour des soins à un membre de la famille atteint de maladie grave, (+ congé parental C.C.T. 64) et une période d'incapacité de travail de 5 mois non couverte par un salaire garanti.

Ces périodes suspendent donc la période de 12 mois et la prolongent.

Exemple : Un travailleur fait une demande de réduction des prestations de travail dans le cadre du crédit-temps le 1^{er} mars 2002.

Ce travailleur a bénéficié d'une période de vacances annuelles au cours du mois de juillet et d'un congé parental (suspension complète) du 1^{er} octobre 2001 au 31 décembre 2001.

Pour vérifier le régime de travail dans les 12 mois qui précèdent l'avertissement, la période de vacances annuelles est une période assimilée à du travail ; la période de congé parental sera quant à elle neutralisée, de sorte que pour ce travailleur la période de travail à justifier sera prolongée de 3 mois, soit du 1^{er} décembre 2000 au 28 février 2001.

Toutes les autres périodes de suspension du contrat de travail, autres que celles citées par la convention collective de travail comme étant assimilées ou neutralisées, vont interrompre cette période de 12 mois.

C'est ainsi que par exemple une période de suspension complète dans le cadre de l'interruption de carrière (anciennes dispositions) ou du crédit-temps, des jours de grève un congé d'ancienneté et un congé sans solde, interrompent cette période.

Exemple : Un travailleur à temps plein fait une demande de réduction des prestations de travail dans le cadre du crédit-temps le 1^{er} avril 2002.

Ce travailleur a bénéficié d'une période de vacances annuelles au cours du mois de juillet et d'un congé sans solde du 1^{er} au 31 décembre 2001.

La période de congé sans solde n'étant ni une période assimilée ni neutralisée, le travailleur ne pourra bénéficier de son crédit-temps puisqu'il ne peut justifier d'avoir été occupé dans un régime à temps plein dans les 12 mois qui précèdent l'avertissement. Au moment de l'avertissement il ne compte qu'une période de 3 mois ininterrompue, il devra en conséquence attendre le 1^{er} janvier 2003 avant de pouvoir avertir son employeur qu'il souhaite exercer son droit au crédit-temps.

Condition d'ancienneté :

Pour bénéficier de ces formules le travailleur doit avoir été dans les liens d'un contrat de travail dans l'entreprise pendant au moins 12 mois au cours des 15 mois qui précèdent l'avertissement écrit envoyé à l'employeur.

Remarque : cette condition d'ancienneté ne concerne pratiquement que la suspension complète des prestations de travail puisque dans le cadre de la réduction à un mi-temps l'exigence d'une période de travail de 12 mois dans un régime à $\frac{3}{4}$ temps au moins rend la condition d'ancienneté superfétatoire.

Durée du crédit-temps :

La durée du crédit-temps est d'un an sur l'ensemble de sa carrière professionnelle. Le crédit-temps doit être pris par période de 3 mois minimum.

Par convention collective de travail conclue, soit au niveau du secteur, soit au niveau de l'entreprise, la durée maximale du crédit-temps peut être allongée, sans toutefois dépasser 5 ans.

Imputation des périodes antérieures d'interruptions de carrière

Les périodes d'interruptions de carrière à temps plein et à mi-temps, prises par le travailleur en application de la loi du 22 janvier 1985, sauf les périodes prises dans le cadre des interruptions de carrière thématiques, seront déduites de la durée maximale du droit au crédit-temps.

2. Droit à une diminution de carrière d'1/5^e temps

La diminution de carrière d'1/5^e temps permet à un travailleur à temps plein occupé habituellement dans un régime de 5 jours par semaine ou plus, de réduire ses prestations de travail à concurrence d'un jour ou de deux demi-jour par semaine.

Pour les travailleurs occupés habituellement dans un régime de 5 jours par semaine ou plus en équipe ou par cycle, une CCT sectorielle déterminera les règles et modalités d'organisation de la diminution de carrière à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent.

Condition d'ancienneté :

Pour bénéficier du droit à une diminution de carrière le travailleur doit :

- avoir été dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur pendant les 5 ans qui précèdent l'avertissement écrit ;
- et avoir été occupé dans un régime à temps plein pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit.

Pour le calcul des 12 mois l'article 11 de la C.C.T. 77bis énumère limitativement les périodes de suspension du contrat de travail qui sont assimilées à des périodes d'occupation. Ces périodes de suspension ainsi assimilées sont :

- les heures perdues (article 27 loi du 3 juillet 1978) ;
- les vacances annuelles ;
- le congé de maternité et périodes d'écartement lié à la maternité et à l'allaitement ;
- les absences pour siéger comme juge social ou conseiller auprès des tribunaux et cours du travail ;

- le mandat politique ;
- le congé de formation sociale (art. 28,4°, a) ;
- le congé éducation payé ;
- la détention préventive ;
- les obligations militaires ;
- les petits chômages ;
- les absences pour motifs impérieux ;
- les absences pour incapacité de travail due à une maladie ou accident couvertes par un salaire garanti;
- les périodes de chômage pour accident technique, intempéries et raisons économiques ;

Ces périodes de suspensions doivent en conséquence être comptabilisées comme si le travailleur avait travaillé.

Ne sont par contre pas prises en compte pour le calcul des 12 mois les périodes de suspension du contrat de travail dans le cadre des interruptions de carrière thématiques c'est-à-dire congé parental, congé pour soins palliatifs, congé pour des soins à un membre de la famille atteint de maladie grave, (+ congé parental C.C.T. 64) et une période d'incapacité de travail de 5 mois non couverte par un salaire garanti.

Ces périodes suspendent donc la période de 12 mois et la prolongent.

Exemple : Un travailleur fait une demande de diminution de carrière d'1/5^e temps le 1^{er} mars 2002. Ce travailleur doit donc avoir eu des prestations effectives à temps plein pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement.

Au cours de mois précédents il a bénéficié d'une période de vacances annuelles au mois de juillet et d'un congé parental (suspension complète) du 1^{er} octobre 2001 au 31 décembre 2001.

Pour vérifier le régime de travail dans les 12 mois qui précèdent l'avertissement, la période de vacances annuelles est une période assimilée à du travail; la période de congé parental sera quant à elle neutralisée, de sorte que pour ce travailleur la période de travail à justifier sera prolongée de 3 mois, soit du 1^{er} décembre 2000 au 28 février 2001.

Toutes les autres périodes de suspension du contrat de travail, autres que celles citées par la convention collective de travail comme étant assimilées ou neutralisées, vont interrompre cette période de 12 mois.

C'est ainsi que par exemple une période de suspension complète dans le cadre de l'interruption de carrière (anciennes dispositions) ou du crédit-temps, des jours de grève un congé d'ancienneté et un congé sans solde, interrompent cette période.

Exemple : Un travailleur à temps plein fait une demande de diminution de carrière d'1/5^e temps le 1^{er} avril 2002.

Ce travailleur a bénéficié d'une interruption de carrière de 3 mois du 1^{er} octobre au 31 décembre 2001.

La période d'interruption de carrière n'étant ni une période assimilée ni neutralisée, le travailleur ne pourra bénéficier de la diminution de carrière puisqu'il ne peut justifier d'avoir été occupé dans un régime à temps plein

dans les 12 mois qui précèdent l'avertissement. Au moment de l'avertissement il ne compte qu'une période de 3 mois ininterrompue de travail effectif à temps plein, il devra en conséquence attendre le 1^{er} janvier 2003 avant de pouvoir avertir son employeur qu'il souhaite diminuer sa carrière d'1/5^e temps.

Durée de la diminution de carrière d'1/5^e temps

La durée maximale est de 5 ans sur l'ensemble de la carrière. La diminution de carrière d'1/5^e temps doit se prendre par périodes de 6 mois minimum.

Imputation des périodes antérieures d'interruption de carrière

Les périodes de réduction des prestations de travail d'1/5, ¼ et 1/3 en application de la loi du 22 janvier 1985 sont déduites de la durée maximale de 5 ans.

Les périodes prises dans le cadre du congé parental et du congé pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de famille gravement malade ne sont toutefois pas déduites de la durée maximale.

3. Travailleurs de 50 ans et plus

Les travailleurs de 50 ans² et plus ont droit à :

- une diminution de carrière d'1 jour ou deux demi-jours par semaine, pour autant que le travailleur soit occupé en régime 5 jours et plus³, à temps plein ou à 4/5^e temps dans le cadre de la diminution de carrière (voir point 2.) pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit ;
- une diminution des prestations de travail à mi-temps, pour autant que le travailleur soit au moins occupé à ¾ temps d'un temps plein dans les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit.

Pour le calcul des 12 mois l'article 11 de la C.C.T. 77bis énumère limitativement les périodes de suspension du contrat de travail qui sont assimilées à des périodes d'occupation. Ces périodes de suspension ainsi assimilées sont :

- les heures perdues (article 27) ;
- les vacances annuelles ;
- le congé de maternité et périodes d'écartement lié à la maternité et à l'allaitement ;
- les absences pour siéger comme juge social ou conseiller auprès des tribunaux et cours du travail ;

² La condition d'âge doit être atteinte au moment de la prise de cours souhaitée du droit à la diminution de carrière ou de prestations.

³ Pour les travailleurs occupés dans un régime de 5 jours par semaine ou plus en équipe ou par cycle : une CCT sectorielle déterminera les règles et modalités d'organisation de la diminution de carrière à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent.

- le mandat politique ;
- le congé de formation sociale (art. 28,4°, a) ;
- le congé éducation payé ;
- la détention préventive ;
- les obligations militaires ;
- les petits chômages ;
- les absences pour motifs impérieux ;
- les absences pour incapacité de travail due à une maladie ou accident couvertes par un salaire garanti;
- les périodes de chômage pour accident technique, intempéries et raisons économiques ;

Ces périodes de suspensions doivent en conséquence être comptabilisées comme si le travailleur avait travaillé.

Ne sont par contre pas prises en compte pour le calcul des 12 mois les périodes de suspension du contrat de travail dans le cadre des interruptions de carrière thématiques c'est-à-dire congé parental, congé pour soins palliatifs, congé pour des soins à un membre de la famille atteint de maladie grave, (+ congé parental C.C.T. 64) et une période d'incapacité de travail de 5 mois non couverte par un salaire garanti.

Ces périodes suspendent donc la période de 12 mois et la prolongent.

Exemple : Un travailleur de 50 ans fait une demande de diminution de carrière d'1/5^e temps le 1^{er} mars 2002. Ce travailleur doit donc avoir eu des prestations effectives à temps plein pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement.

Au cours des mois précédents il a bénéficié d'une période de vacances annuelles au mois de juillet et a été malade pendant deux mois du 1^{er} octobre au 30 novembre 2001.

Pour vérifier le régime de travail dans les 12 mois qui précèdent l'avertissement, la période de vacances annuelles et la période d'un mois couverte par le salaire garanti sont des périodes assimilées à du travail ; la période d'un mois de maladie non couverte par un salaire garanti est neutralisée, de sorte que pour ce travailleur la période de travail à justifier sera prolongée d'1 mois.

Toutes les autres périodes de suspension du contrat de travail, autres que celles citées par la convention collective de travail comme étant assimilées ou neutralisées, vont interrompre cette période de 12 mois.

C'est ainsi que par exemple une période de suspension complète dans le cadre de l'interruption de carrière (anciennes dispositions) ou du crédit-temps, des jours de grève un congé d'ancienneté et un congé sans solde, interrompent cette période.

Exemple : Un travailleur de 50 ans occupé à ¾ temps fait une demande de diminution de prestations de travail à 1/2 temps le 1^{er} avril 2002.

Ce travailleur a bénéficié d'une interruption de carrière de 3 mois du 1^{er} octobre au 31 décembre 2001.

La période d'interruption de carrière n'étant ni une période assimilée ni neutralisée la demande du travailleur ne pourra pas être prise en considération puisqu'il ne peut justifier d'avoir été occupé dans un régime

à $\frac{3}{4}$ temps dans les 12 mois qui précèdent l'avertissement. Au moment de l'avertissement il ne compte qu'une période de 3 mois ininterrompue de travail effectif à $\frac{3}{4}$ temps, il devra en conséquence attendre le 1^{er} janvier 2003 avant de pouvoir avertir son employeur qu'il souhaite diminuer sa carrière d'1/2 temps.

Condition d'ancienneté :

Le travailleur qui veut bénéficier de cette mesure doit remplir simultanément les conditions suivantes :

- avoir été dans les liens d'un contrat de travail avec l'entreprise pendant les 5 ans qui précèdent l'avertissement écrit;
- et avoir une ancienneté de 20 ans comme salarié.

Pour le calcul de l'ancienneté de 20 ans comme salarié, la C.C.T. assimile à des journées de travail certains jours de suspension (les journées de suspension dues au crédit temps ou à l'interruption de carrière ne sont pas assimilées).

Durée :

Pas de durée maximale (et donc possibilité de bénéficier de la mesure jusqu'à l'âge de la retraite).

Le droit s'exerce par périodes de 6 mois minimum pour la diminution d'1/5^e temps et 3 mois minimum pour la réduction à 1/2 temps.

❖ Mise en œuvre

1. Avertissement de l'employeur

Le travailleur qui souhaite exercer son droit au crédit temps, à la diminution de carrière et à la réduction des prestations de travail à mi-temps doit avertir son employeur par lettre recommandée ou par la remise d'un écrit dont le double est signé par l'employeur:

- 3 mois à l'avance lorsque l'entreprise occupe plus de 20 travailleurs ;
- 6 mois à l'avance lorsque l'entreprise occupe 20 travailleurs ou moins.

Ces délais sont également d'application en cas de prolongation sauf dans le cas où le travailleur qui a épuisé son congé pour soins palliatifs et souhaite exercer sans interruption son droit au crédit temps, à la diminution de carrière ou à la réduction des prestations de travail. Dans ce dernier cas le délai d'avertissement est de 2 semaines.

En cas de prolongation les conditions fixées dans le cadre des différentes formes, doivent être satisfaites au moment de la demande initiale.

L'avertissement doit contenir notamment la date de prise de cours souhaitée, la durée de l'exercice du droit, les modalités proposées par le travailleur quant à la réduction à un mi-temps ou à la diminution d'1/5^e temps.

L'avertissement est accompagné :

- d'une attestation de l'Onem indiquant les périodes durant lesquelles le travailleur de moins de 50 ans a bénéficié d'un crédit-temps ou une diminution de carrière ;
- des attestations requises par les arrêtés royaux en matière de congé parental, soins palliatifs et soins d'un membre de famille atteint d'une maladie grave, lorsque le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et à la réduction des prestations est exercé après avoir épuisé ces interruptions de carrières thématiques.

2. Modalités de report et de retrait

L'employeur peut reporter l'exercice du droit au crédit temps, à la diminution de carrière et à la réduction des prestations de travail à mi-temps pour des raisons internes ou externes impératives (ex. : besoins organisationnels de l'entreprise, la continuité et les possibilités réelles de remplacement). Le Conseil d'entreprise peut préciser ces raisons pour l'entreprise.

En cas de report, l'employeur en avertit le travailleur dans le mois qui suit l'avertissement. Le droit au crédit temps, à la diminution de carrière et à la réduction des prestations de travail à mi-temps prendra cours au plus tard 6 mois à compter du jour où il aurait été exercé en l'absence de report.

Les travailleurs qui exercent leur droit à la diminution de carrière d'1/5^e temps ainsi que les travailleurs de 50 ans et plus qui réduisent leurs prestations de travail d'1/5^e temps ou à mi-temps peuvent se voir retirer ou modifier l'exercice de leur droit pour des raisons déterminées par le conseil d'entreprise, à défaut de commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale. A défaut de conseil d'entreprise et de délégation syndicale les raisons qui peuvent donner lieu au retrait sont indiquées dans le règlement de travail.

En cas de problèmes individuels, la procédure ordinaire de traitement des plaintes est d'application

3. Mécanisme de préférence et de planification

Un mécanisme de préférence et de planification est mis en place dans l'entreprise, lorsque le nombre total des travailleurs qui exercent ou exerceront en même temps leur droit venant de la CCT 77bis ou qui bénéficient d'une interruption de carrière dans le cadre des dispositions transitoires, dépasse un seuil de 5% du nombre total des travailleurs occupés dans l'entreprise (unité technique d'exploitation) ou dans le service.

Les interruptions de carrière thématiques ne sont pas comptabilisées pour le calcul du seuil.

Les travailleurs qui exercent leur droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou à la réduction des prestations sans interruption après avoir épuisé le congé pour

soins palliatifs ou le congé pour l'assistance à un membre de la famille gravement malade, ne sont pas comptabilisés dans le seuil pendant les six premiers mois.

Une CCT sectorielle, une CCT d'entreprise ou le règlement de travail peut modifier le seuil, à la hausse comme à la baisse, notamment en tenant compte des besoins des PME (entreprises de moins de 50 travailleurs). La CP peut exclure les possibilités de modification du seuil.

Les travailleurs de 50 ans et plus sont comptabilisés dans le seuil uniquement pendant cinq ans.

Le seuil de 5% est augmenté d'une unité par tranche de 10 travailleurs de plus de 50 ans dans l'entreprise. Ces unités sont affectées par priorité aux travailleurs de 50 ans et plus.

Le calcul et l'application du mécanisme de préférence et de planification est effectué au terme de chaque mois pour les demandes qui ont été valablement introduites au 15 de chaque mois (et donc le dernier jour du mois on vérifie si le seuil est ou non dépassé ; si le seuil est dépassé l'exercice du droit de certains travailleurs, déterminés en fonction de l'application du système de préférence est postposé).

Le mécanisme de préférence et de planification est fixé par le conseil d'entreprise ou, à défaut par l'employeur et la délégation syndicale.

Dans le cas où il n'existerait ni conseil d'entreprise, ni délégation syndicale un mécanisme de préférence est organisé par la convention collective n°77bis elle-même.

A la fin du mois qui suit l'avertissement l'employeur communique la date à laquelle le travailleur pourra exercer son droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou la réduction des prestations.

4. Protection contre le licenciement

Le travailleur qui exerce son droit au crédit temps, à la diminution de carrière et à la réduction des prestations de travail à mi-temps ne peut être licencié, sauf pour un motif grave ou pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat ou à la réduction des prestations.

La protection contre le licenciement commence à la date de l'avertissement écrit et prend fin trois mois après la fin du crédit temps, de la diminution de carrière ou de la réduction des prestations de travail.

En cas de rupture du contrat de travail sans motif grave ou un motif dont la nature et l'origine ne sont pas étrangères à l'exercice du droit au crédit temps, à la diminution de carrière et à la réduction des prestations de travail à mi-temps, l'employeur sera tenu de payer une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaire.

5. Remplacement du travailleur

Il n'existe aucune obligation légale de remplacer le travailleur qui exerce son droit au crédit temps, à la diminution de carrière et à la réduction des prestations de travail à mi-temps.

❖ Dispositions transitoires pour les personnes en interruption de carrière à la date du 1^{er} janvier 2002

Les dispositions en matière de droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et à la réduction des prestations de travail à mi-temps entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2002.

Les partenaires sociaux ont demandé au Gouvernement de prendre les mesures d'accompagnement nécessaires afin d'organiser le passage du système actuellement en vigueur vers celui mis en place par la convention n°77 bis.

Ces mesures, qui répondent aux souhaits émis par les partenaires sociaux, sont contenues dans la loi relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie et règlent le sort des interruptions de carrière en cours à la date du 1^{er} janvier 2002.

Dans le cadre de ces mesures transitoires une distinction est faite suivant que la demande a été introduite auprès de l'Onem⁴ avant ou après la publication de la loi au Moniteur belge et donc avant ou après le 15 septembre 2001.

Les interruptions de carrière en cours qui, compte tenu des dispositions transitoires, pourront se poursuivre après la date d'entrée en vigueur de la convention n°77bis, resteront soumises aux dispositions de la loi de redressement du 22 janvier 1985.

- 1) Les interruptions de carrière dont la demande a été introduite à l'Onem avant le 15 septembre 2001

Les interruptions de carrière ou les prolongations ayant débuté au plus tard le 31.12.2001 restent soumises aux dispositions de la loi de redressement du 22 janvier 1985 pour autant que les demandes aient été introduites par recommandé auprès de l'Onem avant le 15 septembre 2001.

En conséquence, ces interruptions de carrière peuvent être poursuivies après le 1^{er} janvier 2002 pour la durée, conforme à la législation de 1985, mentionnée dans cette demande.

- 2) Les interruptions de carrière dont la demande a été introduite à l'Onem à partir du 15 septembre 2001

Jusqu'au 31 décembre 2001 il est possible pour un travailleur du secteur privé de débiter une période d'interruption de carrière prise sur base de la loi de redressement de 1985.

⁴ Les demandes doivent être faites au moyen d'un formulaire et introduites auprès de l'Onem par envoi recommandé. La demande est censée reçue par l'Onem le troisième jour ouvrable après son dépôt à la poste.

Toutefois, dans la mesure où la demande d'interruption de carrière, ou de prolongation de l'interruption en cours, est introduite auprès de l'Onem par lettre recommandée à partir de la date de publication de la loi, la durée de l'interruption de carrière (quelle que soit sa forme : suspension complète ou réduction des prestations de travail) sera en tout état de cause limitée à un an.

❖ Maintien des interruptions de carrière thématiques

Les systèmes d'interruptions de carrière thématiques ne sont pas modifiés par la convention collective de travail n°77bis.

En conséquence les travailleurs pourront toujours continuer à bénéficier :

- d'un congé parental ;
- d'un congé pour soins palliatifs ;
- d'un congé pour assistance et l'octroi de soins à une personne de sa famille gravement malade.

La loi relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie a toutefois prévu que dans le cas de réductions des prestations de travail dans le cadre du congé pour soins palliatifs ou pour maladie grave d'une personne de sa famille la réduction serait limitée à 1/5^e temps ou à ½ temps.

❖ Demande d'allocation et montant de l'allocation

L'arrêté royal du 12 décembre 2001 fixe la procédure vis-à-vis de l'Onem et les montants de l'indemnité.

Procédure vis-à-vis de l'Onem:

Une demande doit être introduite auprès du bureau de chômage de l'Office national de l'emploi dans le ressort de leur résidence.

La demande doit être envoyée par recommandé (elle est censée être reçue le troisième jour ouvrable qui suit son expédition) au moyen du formulaire fourni par l'Onem..

Montant des allocations (indexées)

Crédit temps :

Travailleurs à temps plein

	Ancienneté de moins de 5 ans	Ancienneté de 5 ans et plus
Suspension complète	379,28 € (15.300 fb)	505,71€(20.400fb)
Réduction des prestations à mi-temps	189,63€(7.650 fb)	252,85€(10.200fb)

Les travailleurs à temps partiel qui suspendent complètement leur prestation de travail auront droit à une partie du montant cité ci-dessus, proportionnel à leur durée de travail.

Le travailleur à temps partiel occupé au moins à $\frac{3}{4}$ temps qui réduit ses prestations à un mi-temps aura droit à une partie du montant ci-dessus proportionnel au nombre d'heures faisant l'objet de la réduction.

Réduction d'1/5^e temps :

75,86€ (3060fb)

Travailleurs de 50 ans et plus :

Travailleur à temps plein

Réduction à $\frac{1}{2}$ temps	328,70€ (13.260fb)
Diminution d'1/5 ^e temps	126,43€ (5.100fb)

Les travailleurs à temps partiel qui suspendent complètement leur prestation de travail auront droit à une partie du montant cité ci-dessus, proportionnel à leur durée de travail.

Le travailleur à temps partiel occupé au moins à $\frac{3}{4}$ temps qui réduit ses prestations à un mi-temps aura droit à une partie du montant ci-dessus proportionnel au nombre d'heures faisant l'objet de la réduction.