



SETCa
FGTB



LE CRÉDIT-TEMPS

**RÈGLES EN MATIÈRE DE CRÉDIT-TEMPS ET DE CONGÉ
THÉMATIQUE EN VIGUEUR AU 1^{er} JANVIER 2022**

TABLE DES MATIÈRES

PRÉFACE	4
CHAPITRE 1 : GÉNÉRALITÉS.....	5
CHAPITRE 2 : CRÉDIT-TEMPS AVEC MOTIF	6
Conditions	6
Condition d'ancienneté.....	6
Condition d'occupation	6
Durée	6
Dédution des périodes du passé.....	7
Les motifs	7
Prestation de soins.....	7
Suivre une formation	9
Comment prendre votre crédit-temps ?.....	10
Quid du calcul de votre pension ?	10
Et vos autres droits sociaux ?	10
CHAPITRE 3 : LE DROIT AU CREDIT-TEMPS EN FIN DE CARRIERE	11
Emplois d'atterrissage	11
Emplois d'atterrissage à partir de 50 ans.....	11
Emploi d'atterrissage à partir de 55 ans.....	13
Emploi d'atterrissage à partir de 60 ans	13
Condition de carrière.....	14
Condition d'ancienneté.....	14
Condition d'occupation	14
Durée	14
Comment prendre votre crédit-temps ?.....	14
Quid du calcul de votre pension ?	14
Qu'est-ce que le droit minimum ?	15
Et vos autres droits sociaux ?	15
CHAPITRE 4 : CONDITIONS ET MODALITÉS POUR TOUS LES SYSTÈMES DE CRÉDIT-TEMPS.....	16
Quelle est la période d'occupation prise en compte ?	16
Comment et quand introduire votre demande ?	16
Employeur	16
ONEM	16

Planning des absences.....	17
Seuil	17
Mécanisme préférentiel	17
Exclusion de catégories de personnel	17
Report du droit au crédit-temps	17
Retrait ou modification du crédit-temps.....	18
Protection supplémentaire pour le maintien de votre emploi ou contre le licenciement.....	18
CHAPITRE 5 : LE DROIT AUX CONGES THEMATIQUES	19
Congé parental	19
Soins à un membre du ménage/de la famille gravement malade (assistance médicale)	19
Soins palliatifs	20
Différence entre les congés thématiques et le crédit-temps avec motif « soin ».....	20
Et vos droits sociaux ?	21
CHAPITRE 6 : MONTANT DES ALLOCATIONS.....	22
Crédit-temps avec motif	22
Quel que soit l'âge du travailleur	22
Travailleurs de moins de 50 ans.....	22
Travailleurs de 50 ans et plus	22
Crédit-temps fin de carrière	23
A partir de 60 ans ou 55 ans si dérogations.....	23
Congés thématiques : congé parental, assistance médicale et congé palliatif	24
Interruption complète.....	24
Interruption à mi-temps	24
Interruption partielle d' 1/5 ^e	24
Interruption partielle congé parental 1/10 ^e	24
Quel est l'impact des allocations sur vos impôts ?	25
Précompte professionnel	25
En cas de crédit-temps complet.....	25
En cas de crédit-temps mi-temps	25
En cas de réduction de carrière d'1/5 ^e	25
Quel est l'impact d'un congé thématique sur vos impôts ?	25
Retenue d'un précompte professionnel	25
RECAPITULATIF.....	25

PRÉFACE

Quelles sont les conditions pour avoir droit au crédit-temps ? Y a-t-il des conséquences pour le calcul de votre pension ? Avez-vous droit aux allocations de l'ONEM ? Il est important de connaître toutes vos possibilités et surtout d'être bien informé sur les conséquences de votre choix. Nous abordons toutes ces questions dans les pages qui suivent.

Le crédit-temps existe déjà depuis 2001. Toutefois, en partant de leur « logique d'austérité », les gouvernements successifs n'ont pas manqué ces dernières années de saper le crédit-temps. Les économies réalisées année après année ont entraîné des conditions d'accès plus sévères, voire dans un certain nombre de cas, une restriction du droit à des allocations et des conséquences sur les droits de sécurité sociale.

En dépit de certains ajustements que nous sommes parvenus à obtenir comme syndicats et d'un nombre de résultats positifs comme l'extension du crédit-temps avec motif jusqu'à 51 mois, il est plus difficile de prendre du crédit-temps. Nous regrettons surtout, pour l'employeur, qu'il n'est pas question d'obligation de remplacer le membre du personnel qui recourt au crédit-temps et donc de création d'emploi. Le gouvernement ne fait que renforcer la politique de choix individuel des travailleurs là où nous continuons à défendre des solutions collectives. Il s'agit principalement de réductions collectives du temps de travail, sans perte de salaires avec embauche compensatoire notamment dans le cadre de la CCT n°104 qui pourrait facilement remplacer le crédit-temps fin de carrière en étant plus avantageux pour la sécurité sociale puisque l'emploi est créé via le remplacement. On pourrait aussi par exemple prévoir davantage de structures d'accueil collectives d'enfants dans une perspective de combinaison de la vie professionnelle et de la vie privée à la place de solutions individuelles comme le crédit-temps.

Les solutions collectives créent de l'emploi. Le crédit-temps diminue l'emploi.

Cette brochure comprend les règles en matière de crédit-temps et de congé thématique pour les travailleurs du secteur privé en vigueur au 1^{er} janvier 2022.

Nous vous souhaitons une agréable lecture.

Myriam DELMÉE
Présidente SETCa

Jan-Piet BAUWENS
Vice-Président SETCa

CHAPITRE 1 : GÉNÉRALITÉS

Il y a deux types de crédit-temps : le crédit-temps avec motif et le crédit-temps pour travailleurs âgés. Le crédit-temps sans motif a été supprimé depuis le 1^{er} avril 2017.

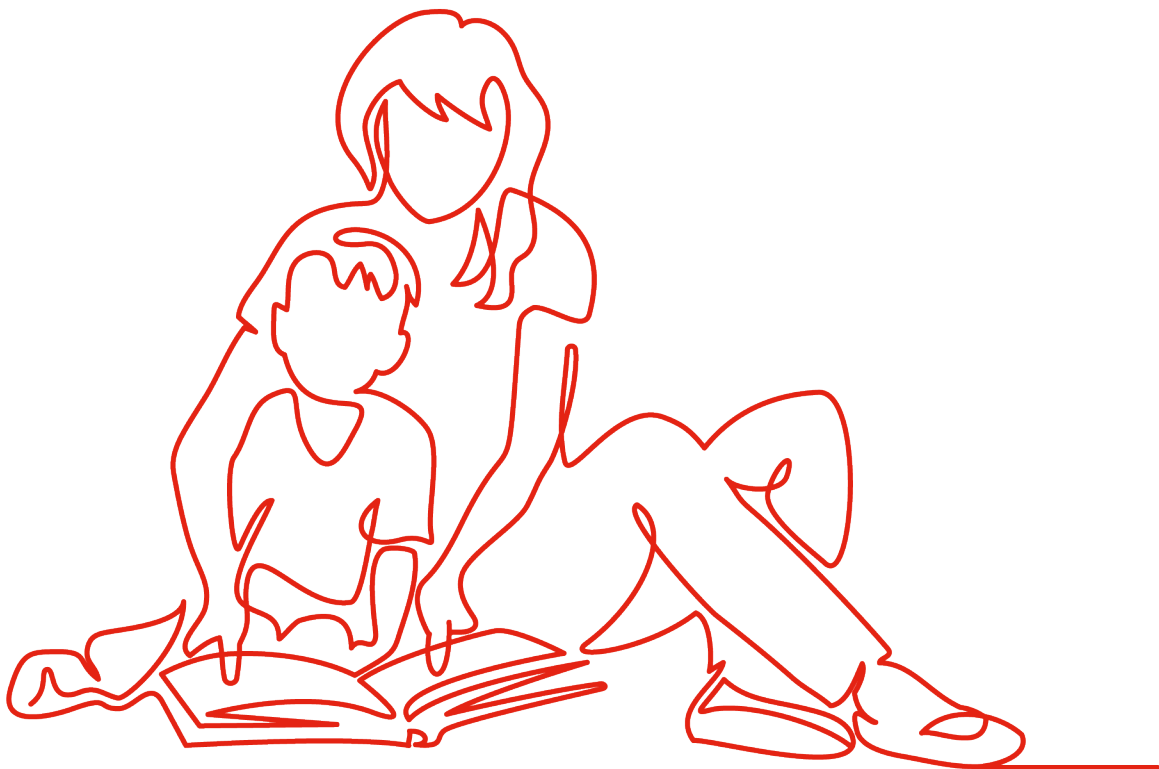
Chaque travailleur a droit à **51 mois de crédit-temps** pour :

- éduquer les enfants ;
- prodiguer des soins palliatifs ;
- assister des membres de la famille malades ;
- prendre soin d'un enfant malade ou handicapé ;
- prodiguer des soins à leur enfant mineur gravement malade ou à un enfant mineur gravement malade faisant partie du ménage.

Pour motif de **formation**, le travailleur a droit à **36 mois de crédit-temps**. C'est ce que l'on appelle le **crédit-temps avec motif**. Il doit s'agir d'un motif défini par la réglementation.

Un travailleur de **plus de 60 ans avec 25 ans de carrière** (dans certains cas aussi, les travailleurs de plus de 50 et 55 ans, à certaines conditions) peut bénéficier jusqu'à la (pré)pension d'une **réduction de carrière d'1/5^e et/ou de l'interruption de la carrière à mi-temps**.

En plus de ces systèmes, les **congés dits « thématiques »** – le congé parental, les interruptions pour soins palliatifs et pour s'occuper de membres de la famille malades – **sont maintenus**.



CHAPITRE 2 : CRÉDIT-TEMPS AVEC MOTIF

CONDITIONS

CONDITION D'ANCIENNETÉ

Il faut être au travail depuis 2 ans chez votre employeur actuel. Le nombre d'années de carrière que vous avez ne joue ici aucun rôle.

Exemple : Vous avez 4 ans de passé professionnel (chez différents employeurs) et vous souhaitez obtenir un crédit-temps mi-temps dans l'entreprise où vous êtes occupé depuis 2 ans et demi, dans le but de prendre soin de votre enfant de moins de 8 ans. Vu que la demande est justifiée par le motif « Prendre soins de votre enfant de moins de 8 ans », vous pouvez obtenir les allocations. Les conditions qui précèdent ne s'appliquent pas si vous prenez un crédit-temps après avoir épuisé le droit au congé parental pour tous les enfants. Votre crédit-temps doit suivre immédiatement le congé parental.

CONDITION D'OCCUPATION

POUR UN CRÉDIT-TEMPS À TEMPS PLEIN

Vous y avez droit, **peu importe votre régime de travail**. Même si vous étiez absent pour maladie, vous pouvez prendre un crédit-temps à temps plein.

POUR UN CRÉDIT-TEMPS À MI-TEMPS

Il faut être occupé au moins $\frac{3}{4}$ temps dans les 12 mois qui précèdent la demande.

POUR UNE RÉDUCTION DE CARRIÈRE DE 1/5^e

Il faut justifier d'un **temps plein dans un travail réparti sur 5 jours ou plus dans les 12 mois qui précèdent la demande**. Deux temps partiels exercés auprès de deux employeurs différents, qui, ensemble, donnent un temps plein, sont aussi considérés comme « un travail à temps plein ».

Certaines personnes voient leurs prestations interrompues les 12 derniers mois, à la suite d'une maladie ou d'un congé thématique, par exemple. Une série de règles prévoient que certaines périodes soient assimilées et prises en compte comme si vous aviez quand même travaillé. D'autres périodes sont neutralisées, ce qui permet toutefois d'entrer plus rapidement dans un crédit-temps. Renseignez-vous donc toujours correctement.

DURÉE

La durée de votre droit au crédit-temps avec motif **varie en fonction du motif utilisé pour le crédit-temps**, soit :

- 36 mois pour une formation ;
- 51 mois pour des tâches de soins.

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, vous pouvez encore prendre 15 mois de crédit-temps pour soins.

Il s'agit d'une « période calendrier ». La durée reste donc identique, quelle que soit la forme de crédit-temps (crédit-temps à temps plein, crédit-temps à mi-temps, réduction de carrière d'1/5^e).

Exemple 1 : Si vous prenez une réduction de carrière d'1/5^e pendant 36 mois, vous ne pourrez pas la transposer en équivalent temps plein de 36 mois. Cela reste 36 mois en système d'1/5^e.

Exemple 2 : Si vous prenez 51 mois à mi-temps, vous ne pourrez pas les transposer en 102 mois pour obtenir ainsi un équivalent temps plein. Cela reste 51 mois en régime à mi-temps.

DÉDUCTION DES PÉRIODES DU PASSÉ

Tout le monde n'a pas droit au crédit-temps précité aussi facilement. Il convient en effet de **déduire de votre crédit les périodes déjà prises d'allocations pour crédit-temps ou interruption de carrière** (hormis les congés dits « thématiques » qui ne doivent pas être déduits).

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 prorata.** En d'autres termes, le fait d'avoir pris 5 ans dans le régime 1/5^e 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^e 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.

Il s'agira donc parfois de reconstituer tout un puzzle pour savoir le crédit que vous avez déjà épuisé. N'hésitez donc pas à vous informer auprès de votre délégué SETCa.

LES MOTIFS

PRESTATION DE SOINS

Le **crédit-temps de 51 mois** est accordé pour les travailleurs qui :

- prodiguent des soins à un enfant jusqu'à l'âge de 8 ans ;
- dispensent des soins palliatifs ;
- soignent ou assistent un membre du ménage ou de la famille gravement malade ;
- dispensent des soins à leur enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans ;
- soignent ou assistent leur enfant gravement malade ou un enfant gravement malade faisant partie de leur ménage.

Nous apportons ci-dessous de plus amples détails à propos de chacun de ces points.

Attention ! En cas de crédit-temps à temps plein ou à mi-temps avec motif, il faudra une CCT sectorielle ou d'entreprise. Vérifiez dès lors à l'aide de votre délégué ou régionale s'il existe une CCT. Pour l'exercice du droit de réduction de carrière d'1/5^e, aucune CCT est nécessaire et il est garanti pour chaque travailleur. Ceci est également valable pour porter des soins à un enfant handicapé jusqu'à 21 ans.

PORTER DES SOINS À UN ENFANT JUSQU'À L'ÂGE DE 8 ANS

Le crédit-temps (ou la période de prolongation) doit débuter avant que l'enfant atteigne l'âge de 8 ans. En cas d'adoption, le crédit-temps peut commencer à courir à partir du moment d'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou des étrangers.

Si la date de début du crédit-temps est reportée par votre employeur au-delà de la date d'anniversaire de votre enfant, vous avez le droit de prendre le crédit-temps plus tard.

DISPENSER DES SOINS PALLIATIFS

Cette notion a été modalisée de la même manière que dans le cadre du congé thématique (voir chapitre 5). **Par soins palliatifs, on entend toute forme d'assistance médicale, sociale, administrative et psychologique et de soins à des personnes souffrant de maladie incurable et qui se trouvent généralement en phase terminale.**

Pour obtenir le congé, il convient de faire parvenir à votre employeur un certificat du médecin traitant de la personne qui nécessite les soins palliatifs et dont il apparaît que vous vous êtes déclaré disposé à prendre vous-même les soins en charge. L'identité de la personne qui nécessite les soins ne peut cependant pas être révélée.

PRODIGER DES SOINS À UN MEMBRE DE LA FAMILLE/UN MEMBRE DU MÉNAGE GRAVEMENT MALADE OU LUI PORTER ASSISTANCE

Cette notion aussi a été modalisée de la même manière que dans le cadre du congé thématique (voir chapitre 5). **Par maladie grave, il faut entendre toute maladie ou intervention médicale considérée comme telle par le médecin traitant et pour laquelle le médecin juge que toute forme d'assistance sociale, familiale ou émotionnelle est nécessaire aux soins à apporter.**

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

Concrètement, vous pouvez prendre le crédit-temps pour soins pour :

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

Le médecin traitant doit confirmer sur le formulaire de demande que vous prenez les tâches de soins en charge sans pour autant mentionner l'identité du patient.

S'OCCUPER D'UN ENFANT MALADE OU HANDICAPÉ

Le médecin traitant de votre enfant doit confirmer sur le formulaire de demande que vous vous déclarez disposé à accorder des soins ou une assistance. **Le taux de handicap physique ou mental de l'enfant doit être au moins de 66% ou sa maladie doit représenter au moins 4 points dans le 1^{er} pilier de l'échelle médico- sociale du régime d'allocations familiales.**

S'OCCUPER DE SON ENFANT MINEUR GRAVEMENT MALADE OU D'UN ENFANT MINEUR GRAVEMENT MALADE FAISANT PARTIE DE SON MÉNAGE

Pour pouvoir justifier le crédit-temps par ce motif :

- la **gravité du problème de santé** doit être considérée comme telle par le médecin de l'enfant concerné ;
- la période pendant laquelle le **crédit-temps** est demandé ou prolongé **doit débiter avant le moment où votre enfant concerné atteint l'âge de sa majorité (18 ans)** ;
- si votre enfant gravement malade n'est pas le vôtre, pour être considéré comme **membre de votre ménage**, il doit être **inscrit comme cohabitant au registre de la population de la commune** où vous avez votre résidence, c'est-à-dire qu'il doit vivre sous votre toit.

Ce motif de crédit-temps ne doit pas être confondu avec le congé (thématique) pour assistance médicale ou le congé parental ni avec le motif de crédit-temps « Assister un membre du ménage ou de sa famille jusqu'au 2^e degré gravement malade.

SUIVRE UNE FORMATION

Le **crédit-temps de 36 mois** est accordé pour les travailleurs qui suivent une formation. Par formation, on entend les cas suivants :

- vous suivez **une formation agréée par les communautés ou par votre secteur** qui compte au moins 360 heures ou 27 points d'étude par an (ou 120 heures ou 9 points d'étude par trimestre scolaire ou une période ininterrompue de 3 mois) ;
- vous suivez **une formation dans un centre d'éducation de base et une formation axée sur l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat de l'enseignement secondaire**, comptant 300 heures par an (ou 100 heures par trimestre scolaire ou une période ininterrompue de 3 mois).

La communauté ou l'établissement de formation doit confirmer sur le formulaire de demande que vous êtes **valablement inscrit**.

Dans les 20 jours civils suivant chaque trimestre, vous devez introduire auprès de l'ONEM une attestation dite de présence régulière. « Présence régulière » signifie que le travailleur ne peut pas s'absenter irrégulièrement pendant plus d'un dixième de la durée de la formation dans le courant du trimestre. Les jours de congé scolaire sont assimilés à des jours de présence régulière.

Vous recevez l'allocation octroyée par l'ONEM sur la base de votre formulaire de demande dans le trimestre au cours duquel la formation commence. Par la suite, vous ne recevez d'allocation que dans la mesure où vous introduisez à temps l'attestation de présence régulière.

COMMENT PRENDRE VOTRE CRÉDIT-TEMPS ?

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

Le crédit-temps temps plein et à mi-temps doit être pris à raison d'un minimum de 3 mois et pour une réduction de carrière d'1/5^e, de 6 mois. S'il est mis fin plus tôt au crédit-temps, l'ONEM exigera la récupération de vos allocations, sauf en cas de force majeure.

Le crédit-temps avec motifs pour soins à des membres de la famille malades ou soins palliatifs doit être pris avec les mêmes tranches que le crédit-soins correspondant.

Pour prodiguer des soins palliatifs, la période minimale est d'un mois. Elle peut être prolongée d'un mois par patient ;

Pour les soins prodigués à son enfant gravement malade et pour l'assistance d'un membre du ménage ou de la famille gravement malade ou les soins à lui apporter, la période minimale est d'un mois et la période maximale de 3 mois.

Exception pour l'hospitalisation d'un enfant gravement malade. (voir aussi de plus amples précisions par ailleurs dans cette brochure dans les congés thématiques).

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.

QUID DU CALCUL DE VOTRE PENSION ?

La règle générale précise que le salaire temps plein que vous gagniez avant de prendre le crédit-temps forme la base pour le calcul de votre pension.

Ceci suppose que vous ayez également reçu une allocation pour la période pendant laquelle vous avez pris le crédit-temps. Pas d'allocation signifie pas d'assimilation de la pension. Il y a ici une exception : le 4^e mois du congé parental pour les enfants nés avant le 8 mars 2012.

ET VOS AUTRES DROITS SOCIAUX ?

Pour le chômage, vous conservez toujours vos droits complets : si votre entreprise cesse ses activités, vous pouvez immédiatement bénéficier d'allocations de chômage complètes.

En cas de maladie ou de licenciement : calcul de l'indemnité de licenciement ou de maladie sur le salaire à temps partiel si interruption à temps partiel ; en cas de licenciement avec un crédit-temps complet, le licenciement ne prend effet qu'après expiration du crédit-temps.

Votre prime de fin d'année, votre nombre de jours de congé et votre pécule de vacances seront calculés proportionnellement à votre nouvel horaire et à votre salaire à temps partiel. Ils sont donc proportionnellement réduits.

CHAPITRE 3 : LE DROIT AU CREDIT-TEMPS EN FIN DE CARRIERE

EMPLOIS D'ATERRISSAGE

Pour les travailleurs âgés, il existe une forme spécifique de crédit-temps, lesdits « emplois d'atterrissage ». Les emplois d'atterrissage sont possibles à partir de différents âges. Mais attention, en fonction de cet âge, nous n'aurez pas toujours droit à une allocation.

EMPLOIS D'ATERRISSAGE À PARTIR DE 50 ANS

Vous pouvez prendre le crédit-temps fin de carrière à partir de 50 ans, sous la forme mi-temps ou 1/5^e. En cas de crédit-temps 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. Nous les énumérons ci-dessous.

RÉDUCTION DE CARRIÈRE D'1/5^e

Une réduction de carrière d'1/5^e est possible si :

- **vous avez exercé un métier lourd** : travail de nuit, travail en équipes et en services interrompus pendant 5 ans au cours des 10 dernières années ou pendant 7 ans au cours des 15 dernières années (nous expliquons ci-dessous ce qu'il faut entendre par travail de nuit, travail en équipes et services interrompus) ;
- **si vous avez 28 ans de carrière à 50 ans**, pour autant qu'une CCT ait été conclue en la matière dans votre secteur. Vous devez avoir été occupé également à temps plein ou en crédit-temps 1/5^e au cours des 24 mois précédant la demande.

Ces 28 ans de carrière seront calculés d'une manière spéciale. Prenez dès lors contact avec votre délégué SETCa.

TRAVAIL À MI-TEMPS

Un travail à mi-temps est possible si vous avez exercé un métier lourd qui est en même temps une fonction en pénurie. Les conditions au moment de la demande sont les suivantes :

- **vous avez été actif dans un métier lourd** pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années ou au moins 7 ans au cours des 15 dernières années et ;
- **ce métier lourd est une fonction en pénurie** : il s'agit du personnel infirmier et soignant dans les hôpitaux et les maisons de repos.

QU'EST-CE QU'UN MÉTIER LOURD ?

Pour tomber sous la définition de « métier lourd », il faut travailler soit :

- **en équipes successives** : au minimum 2 équipes de 2 travailleurs qui font le même travail sans interruption entre les équipes et avec un chevauchement maximum d'1/4 des tâches journalières. Les travailleurs doivent changer alternativement d'équipes ;

- **en services interrompus** : prestations de jour permanentes où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et des prestations de minimum 7 heures. Par « permanent », il faut entendre que le service interrompu est le régime habituel du travailleur et qu'il n'est pas occasionnellement occupé dans un tel régime ;
- **en équipes avec des prestations de nuit (CCT n°46)** : régime de travail avec des prestations entre 20 heures et 6 heures, à l'exclusion des travailleurs qui effectuent uniquement des prestations entre 6 heures et 24 heures et des travailleurs qui commencent habituellement à travailler à partir de 5 heures. La CCT ne s'appliquera donc pas à vous :
 - si vous fournissez des prestations occasionnellement la nuit ;
 - si vous fournissez des prestations exclusivement entre 6h et 24h (par ex. équipes qui travaillent entre 15h et 23h) ;
 - lorsque vos prestations de travail commencent normalement à 5h.

RÉDUCTION DE CARRIÈRE D'1/5^e OU UN TRAVAIL À MI-TEMPS

Une réduction de carrière d'1/5^e ou un travail à mi-temps est possible si vous travaillez dans une entreprise en restructuration ou en difficulté. Les conditions sont les suivantes :

- l'entreprise démontre que sa demande de reconnaissance se situe dans le cadre d'un plan de restructuration et permet d'éviter des licenciements ;
- et l'entreprise démontre que sa demande de reconnaissance permet de réduire le nombre de travailleurs qui passent sous le régime du chômage avec complément d'entreprise (anciennement appelé prépension) ;
- et la ou le Ministre a explicitement précisé dans la décision de reconnaissance que ces conditions sont remplies.



EMPLOI D'ATERRISSAGE À PARTIR DE 55 ANS

À partir de 55 ans , vous disposez d'un droit général de prendre un crédit-temps de fin de carrière sous forme de mi-temps ou d'1/5^e. Dans ce cas, vous ne recevez aucune allocation.

Mais il existe néanmoins des **situations spécifiques dans lesquelles vous recevez quand même une allocation** :

- vous êtes occupé dans une « **entreprise en difficulté** » ou « **en restructuration** » ;
- au cours des 10 (15) dernières années, **vous avez exercé un métier lourd** pendant 5 (7) ans (travail de nuit, travail en équipes, services interrompus) ;
- vous avez effectué un **travail de nuit pendant 20 ans** ;
- vous pouvez justifier une **carrière de 35 ans**.

Pour pouvoir faire valoir une des exceptions, il faut, d'une part qu'une convention collective de travail interprofessionnelle soit conclue par les interlocuteurs sociaux au Conseil national du travail et d'autre part qu'une convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise soit également conclue en application de cette convention interprofessionnelle.

La convention interprofessionnelle et les conventions sectorielles ou d'entreprise ne peuvent être conclues que pour une durée de maximum 2 ans. Elle peuvent toutefois être prolongées dans les mêmes conditions ou avec d'autres conditions.

À la suite de l'accord des interlocuteurs sociaux, 2 nouvelles conventions collectives de travail interprofessionnelles ont été conclues au Conseil national du travail, le 15/07/2021.

Il s'agit:

- d'une part, de la CCT n°156. Cette CCT entre en vigueur, avec effet rétroactif, le 01/01/2021 et a une durée de validité de 2 ans, jusqu'au 31/12/2022 ;
- d'autre part, de la CCT n°157. Cette CCT entre en vigueur le 01/01/2023. Elle a une durée de validité de 6 mois, jusqu'au 30/06/2023.

L'âge de 55 ans doit donc être repris dans une CCT sectorielle ou dans une CCT d'entreprise s'il s'agit d'une entreprise « en difficulté » ou « en restructuration ».

Si vous travaillez chez un employeur qui ne dépend pas d'une commission paritaire instituée ou si la commission paritaire instituée ne fonctionne pas, il faut un acte d'adhésion pour pouvoir utiliser une des exceptions afin d'être indemnisé avant 60 ans. Cette adhésion peut être effectuée soit par le biais d'une CCT d'entreprise, soit par le biais d'un acte d'adhésion dont un modèle est prévu en annexe aux CCT n°156 et n° 157 du CNT, soit par le biais d'une mention dans le règlement de travail.

EMPLOI D'ATERRISSAGE À PARTIR DE 60 ANS

C'est la règle générale. À cet âge, chaque travailleur a droit à un crédit-temps fin de carrière sous forme de mi-temps ou 1/5^e et ce, jusqu'à l'âge de sa pension. Dans ce cas, vous aurez toujours droit à une allocation de l'ONEM.

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 312 jours de travail à temps plein.

CONDITION D'ANCIENNETÉ

Indépendamment de la condition d'âge et de carrière, vous devez avoir été occupé dans les liens d'un **contrat de travail avec l'employeur pendant 24 mois avant la demande**. Ce délai peut être réduit de commun accord entre le travailleur et l'employeur.

CONDITION D'OCCUPATION

Pour avoir droit à la réduction de carrière d'1/5^e, **vous devez avoir travaillé à temps plein pendant les 24 mois précédant la demande**. Deux temps partiels auprès d'employeurs différents qui constituent, ensemble, un temps plein, sont aussi considérés comme un « temps plein ».

Et pour avoir droit à la réduction de carrière à mi-temps, vous devez avoir été occupé au moins à concurrence de 3/4 d'un emploi à temps plein pendant les 24 mois précédant la demande.

DURÉE

Il n'y a pas de durée maximum fixée. Vous pouvez rester dans un emploi d'atterrissage jusqu'au moment de votre pension.

COMMENT PRENDRE VOTRE CRÉDIT-TEMPS ?

La règle est que le **crédit-temps à mi-temps doit être pris à raison d'un minimum de 3 mois et une réduction de carrière d'1/5^e de 6 mois minimum**.

QUID DU CALCUL DE VOTRE PENSION ?

La période pendant laquelle vous avez bénéficié d'un emploi d'atterrissage entre-t-elle en ligne de compte pour le calcul de votre pension ? La règle précise qu'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 dudit droit minimum.

Pour le crédit-temps à partir de l'âge de 60 ans, les premiers 312 jours sont pris en compte comme si vous aviez continué à travailler à temps plein. Les jours suivants sont calculés sur la base du droit minimum.

Concrètement, cela signifie que lorsque vous prenez un crédit-temps de 1/5^e, 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 dont nous avons déjà parlé ci-dessus.

QU'EST-CE QUE LE DROIT MINIMUM ?

Le droit minimum par année de carrière est en fait un mécanisme de correction dans le régime de pension des travailleurs. Ce mécanisme peut entrer en vigueur pour compenser les périodes avec un salaire inférieur au cours de la carrière, par ex. parce que vous avez travaillé à temps partiel ou dans un emploi atypique.

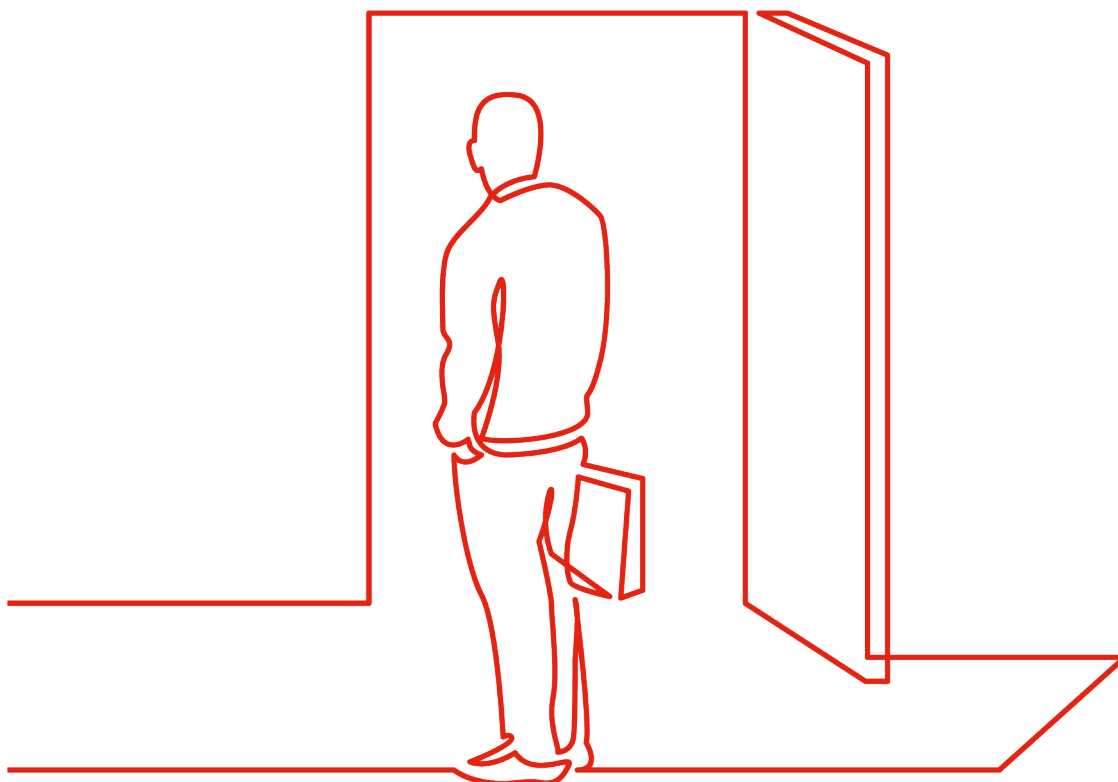
Si pendant plusieurs années, vous avez travaillé à un salaire nettement inférieur à celui pendant les autres années, cela peut faire baisser votre pension. Pour empêcher que votre pension soit trop basse, le droit minimum par année de carrière a été introduit. Il permettra de remplacer le salaire des années où vous avez moins gagné par un salaire de référence.

Vous le remarquez, il ne s'agit pas d'une matière facile. N'hésitez dès lors pas à prendre contact avec votre régionale SETCa, qui se fera un plaisir de vous aider.

ET VOS AUTRES DROITS SOCIAUX ?

Votre prime de fin d'année, votre nombre de jours de congé et votre pécule de vacances seront évidemment calculés proportionnellement à votre nouvel horaire et à votre salaire à temps partiel.

Et pour le chômage, vous conservez toujours vos droits complets.



CHAPITRE 4 : CONDITIONS ET MODALITÉS POUR TOUS LES SYSTÈMES DE CRÉDIT-TEMPS

QUELLE EST LA PÉRIODE D'OCCUPATION PRISE EN COMPTE ?

Pour pouvoir prétendre à l'un des droits de crédit-temps ou de réduction de carrière, vous devez généralement répondre à une condition d'occupation. Vous ne pouvez donc pas passer d'un jour à l'autre à un régime à temps plein par exemple, pour acquérir de la sorte votre droit.

Pour vérifier si vous répondez aux conditions en matière d'occupation pour les différents régimes, vous pouvez prendre en compte les jours des assimilations usuelles. Il s'agit par exemple ici de la grossesse, des vacances annuelles, du congé-éducation payé, du petit chômage ou du chômage économique. En cas de maladie, la période de salaire garanti entre également en ligne de compte (30 jours calendrier).

Les périodes de maladie plus longues, l'incapacité de travail temporaire à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, les périodes de grève et de lock-out, de congé sans solde et les périodes de congé-soins sont neutralisées : on prend alors l'occupation située dans la période antérieure.

Attention : demandez de préférence à votre régionale de vérifier si vous entrez bien en ligne de compte, sans quoi vous risqueriez de vous retrouver dans le statut de travailleur à temps partiel volontaire !

COMMENT ET QUAND INTRODUIRE VOTRE DEMANDE ?

Vous devez introduire une demande, tant auprès de votre employeur que de l'ONEM.

EMPLOYEUR

Si vous souhaitez bénéficier d'une des formules de crédit-temps, vous devez prévenir votre employeur par écrit.

Cet écrit doit lui être envoyé par lettre recommandée ou remis de la main à la main avec un double qui sera signé pour accusé de réception.

L'avertissement doit être préalable et effectué soit :

- 3 mois à l'avance s'il y a plus de 20 travailleurs ;
- 6 mois à l'avance s'il y a 20 travailleurs ou moins.

Ce délai de notification peut être modifié de commun accord avec votre employeur.

ONEM

Pour obtenir des allocations, vous devez introduire un formulaire de demande auprès du bureau de l'ONEM de votre domicile. Attention ! Ce formulaire doit parvenir à l'ONEM au plus tard dans les 2 mois suivant le début de crédit-temps. Envoyez de préférence votre demande par lettre recommandée.

PLANNING DES ABSENCES

SEUIL

Lorsque plus de 5% des travailleurs au total sont simultanément en crédit-temps, un mécanisme préférentiel et de planning est appliqué pour les absences. Ce seuil est en plus majoré d'une unité par tranche de 10 travailleurs de plus de 50 ans. Une CCT sectorielle peut modifier ce seuil quelle que soit la taille de l'entreprise.

Une CCT d'entreprise ou le règlement de travail peuvent également déroger au seuil à moins que la commission paritaire n'ait explicitement exclu cette possibilité. Demandez dès lors toujours à votre délégué du SETCa quel est le seuil qui s'applique dans votre cas.

Ne sont pas pris en compte pour le calcul du seuil (parce qu'il s'agit toujours d'un droit légal) :

- les travailleurs de plus de 55 ans en réduction de carrière d'1/5^e ;
- lorsque vous êtes absent dans le cadre d'un congé pour soins : le congé parental, le congé palliatif ou l'interruption pour porter des soins à un membre de la famille malade ;
- lorsque vous passez d'un congé pour soins palliatifs ou d'un congé pour porter des soins à un membre du ménage gravement malade à un crédit-temps, vous n'êtes pas pris en compte dans le calcul de ce seuil pendant les 6 premiers mois.

MÉCANISME PRÉFÉRENTIEL

Comme vous le voyez, tout tourne autour du seuil (majoré ou non). Quand le seuil est dépassé, le mécanisme préférentiel et de planning entre en jeu.

Ce mécanisme permet de déterminer quelles personnes ont la priorité lorsque le seuil est atteint.

Un régime préférentiel peut être d'application au niveau de l'entreprise. Le conseil d'entreprise détermine les règles préférentielles. A défaut, la réglementation prévoit un certain nombre de règles préférentielles.

EXCLUSION DE CATÉGORIES DE PERSONNEL

Le système précise également que **certaines catégories de personnel peuvent être exclues**. Cette exclusion doit être fixée dans une convention collective au niveau du secteur ou de l'entreprise.

REPORT DU DROIT AU CRÉDIT-TEMPS

Votre employeur a le droit de postposer le crédit-temps. Pour ce faire, l'employeur doit préciser des raisons internes ou externes impératives. Par exemple, la difficulté d'organiser le travail, des difficultés de remplacement... L'employeur doit donc motiver sa demande de report. **Ce droit au report par l'employeur est limité à 6 mois**, à moins qu'un autre délai ait été convenu dans l'entreprise.

Indépendamment de ce simple report, **il existe une 2^e forme de report pour les travailleurs de 55 ans ou plus qui exercent leur droit absolu à la réduction de carrière d'1/5^e mais occupent une fonction clé**. Pour ce groupe de travailleurs, l'employeur peut reporter de 12 mois l'exercice de ce droit. Il doit cependant motiver explicitement sa décision. Le report spécial pour les travailleurs de plus de 55 ans occupant une fonction clé n'est pas cumulable avec le simple report.

RETRAIT OU MODIFICATION DU CRÉDIT-TEMPS

Enfin, votre employeur a encore la possibilité de retirer temporairement ou de modifier votre crédit-temps pour certaines raisons.

En cas de problèmes individuels, il est préférable de consulter votre délégué ou votre syndicat.

PROTECTION SUPPLÉMENTAIRE POUR LE MAINTIEN DE VOTRE EMPLOI OU CONTRE LE LICENCIEMENT

À l'issue de l'interruption, vous avez le droit de reprendre votre fonction ou, si ce n'est pas possible, de reprendre une fonction équivalente ou comparable. En outre, votre employeur ne peut pas non plus mettre un terme à votre contrat, sauf pour motif grave ou un motif étranger à la suspension. S'il le fait tout de même, il devra vous payer une indemnité forfaitaire de 6 mois de salaire en plus de l'indemnité de rupture légale. La période de protection prend cours 3 mois avant la date de début souhaitée (6 mois dans les entreprises comptant moins de 20 travailleurs) et court jusqu'à trois mois après l'interruption.

Attention : l'indemnité compensatoire de préavis est calculée sur la base de la rémunération qui aurait été due au travailleur s'il avait presté son préavis. Cela signifie qu'en cas de crédit-temps mi-temps ou la réduction de carrière d'1/5^e, l'indemnité est octroyée en fonction de la rémunération à temps partiel résultant de la réduction des prestations à l'exception du congé parental.



CHAPITRE 5 : LE DROIT AUX CONGES THEMATIQUES

Chaque travailleur a droit à 3 types de crédit-soins, à prendre indépendamment les uns des autres. Il s'agit du congé parental, du congé pour octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade et du congé pour soins palliatifs.

Ces crédits-soins peuvent être pris avec maintien complet des droits sociaux. Votre allocation de chômage ou votre pension est calculée sur votre ancien salaire. Vous ne perdez donc rien.

Les crédits-soins ne sont pas déduits du crédit-temps avec motif.

Voici ces trois crédits-soins ou congés thématiques.

CONGÉ PARENTAL

C'est un droit légal pour chaque parent. **Le congé parental peut être pris pour chaque enfant de moins de 12 ans** (21 ans s'il s'agit d'un enfant handicapé à 66%) **à concurrence d'un équivalent temps plein de 4 mois** (8 mois pour un mi-temps et 20 mois pour une réduction de carrière d'1/5^e). Dans les 15 mois précédant la demande, **vous devez avoir travaillé au moins 12 mois pour votre employeur.**

Attention ! Pour le 4^e mois de congé parental (les 7^e et le 8^e de congé parental à mi-temps et du 16^e au 20^e mois de congé parental 1/5), des allocations d'interruption ne peuvent être payées que si l'enfant pour lequel cette période est demandée est né ou a été adopté à partir du 08/03/2012.

A noter que :

- **votre congé parental vient en plus des 15 semaines de congé de maternité et de paternité** (3 jours de petit chômage + 7 jours facultatifs à 82% du salaire – à demander auprès de votre mutualité) ;
- **en cas d'adoption, vous pouvez demander votre congé parental à partir de l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage** jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 12 ans ;
- **avant ou après votre congé parental, vous pouvez encore prendre 51 mois de crédit-temps avec motif** pour enfants de moins de 8 ans, pour soigner des membres de la famille malades ou pour prendre soin d'enfants malades ou handicapés.

Depuis peu, il est également possible de prendre un congé parental sous la forme d'une réduction d'1/10^e. Vous pouvez ainsi prendre pendant 40 mois un demi-jour de congé par semaine ou un jour de congé une semaine sur deux. L'accord explicite de l'employeur est cependant nécessaire.

SOINS À UN MEMBRE DU MÉNAGE/DE LA FAMILLE GRAVEMENT MALADE (ASSISTANCE MÉDICALE)

C'est un droit pour tout travailleur en mesure de présenter une attestation d'un médecin traitant faisant apparaître qu'un membre de la famille est gravement malade et nécessite des soins. 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).

Le droit au congé d'assistance médicale est désormais aussi donné pour les parents et enfants gravement malades du cohabitant légal. Par le passé, il n'était accordé qu'aux personnes mariées.

Selon la règle, vous pouvez bénéficier de ce crédit-soins en interruption complète pendant 12 mois maximum (à mi-temps ou une réduction de carrière d'1/5^e pendant 24 mois maximum).

Pour les familles monoparentales dont l'enfant gravement malade a 16 ans maximum, ces périodes d'interruption sont doublées (24 mois à temps plein et 48 mois à temps partiel).

Attention : dans les entreprises de moins de 50 travailleurs, l'employeur peut limiter le droit à 6 mois (12 mois à mi-temps). Dans les entreprises de moins de 10 travailleurs, il n'y a pas de droit à une interruption à mi-temps ou une réduction de carrière d'1/5^e.

Notons également qu'auparavant, vous deviez prendre ce congé en période de minimum 1 mois et maximum 3 mois. Le fait d'être obligé de prendre au moins 1 mois s'est souvent révélé être un frein à ce type de congé.

C'est pourquoi il est possible, **en cas d'interruption complète pour soigner un enfant mineur gravement malade hospitalisé, de prendre un congé d'une durée d'une semaine, renouvelable pour une semaine. Pour ce faire, vous devez, entre autres, remettre à votre employeur une attestation de l'hôpital.**

SOINS PALLIATIFS

C'est un droit pour tout travailleur en mesure de **présenter une attestation du médecin traitant faisant apparaître qu'une personne (pas nécessairement de la famille) est atteinte d'une maladie incurable et a besoin d'un accompagnement des mourants. Vous pouvez prendre ce congé à temps plein, à mi-temps ou avec une réduction de carrière d'1/5^e pendant un mois. Vous pouvez prolonger cette période 2 fois d'un mois.**

Après les 3 mois (ou avant) vous pouvez évidemment bénéficier encore de l'interruption pour membres de la famille gravement malades (voir le point précédent) et du crédit-temps avec motif (51 mois) ou crédit-temps de fin de carrière.

DIFFÉRENCE ENTRE LES CONGÉS THÉMATIQUES ET LE CRÉDIT-TEMPS AVEC MOTIF « SOIN »

Il est possible d'obtenir les congés thématiques et le crédit-temps avec motif. Pour obtenir le droit à un congé thématique, la demande de congé thématique doit toujours être justifiée chez l'employeur. Ces périodes de congés thématiques ne sont jamais déduites des durées maximales de crédit-temps.

ET VOS DROITS SOCIAUX ?

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 vacances et votre prime de fin d'année seront bien calculés selon votre nouvel horaire et votre salaire à temps partiel.



CHAPITRE 6 : MONTANT DES ALLOCATIONS

Vous trouverez ci-dessous les montants mensuels que vous recevrez lorsque vous êtes en **crédit-temps**. Nous mentionnons les montants bruts et nets, car vous devrez payer des impôts sur l'allocation (voir ci-après). **En plus de ces montants mensuels, des compensations supplémentaires peuvent également exister selon la région, le secteur et l'entreprise dans laquelle vous travaillez.** Prenez contact avec votre délégué SETCa. Les chiffres ci-dessous sont les montants indexés au 1^{er} janvier 2022.

CRÉDIT-TEMPS AVEC MOTIF

QUEL QUE SOIT L'ÂGE DU TRAVAILLEUR

CRÉDIT-TEMPS À TEMPS PLEIN (PRÉCOMPTE PROFESSIONNEL = 10,13%)

Montant mensuel	Moins de 5 ans d'ancienneté	5 ans d'ancienneté ou plus
Brut	€ 541,66	€ 631,97
Net	€ 481,81	€ 567,96

Barèmes prévus pour un mois complet au départ d'un emploi à temps plein.

TRAVAILLEURS DE MOINS DE 50 ANS

CRÉDIT-TEMPS À MI-TEMPS

Montant mensuel	Moins de 5 ans d'ancienneté	5 ans d'ancienneté ou plus
Brut	€ 270,84	€ 315,98
Net	€ 189,51 (1) € 224,40 (2)	€ 221,19 (1) € 261,80 (2)

Barèmes prévus pour un mois complet au départ d'un emploi à temps plein.

(1) Cohabitant = travailleur habitant avec d'autres adultes (membre de sa famille ou non) et éventuellement avec un ou des enfants. Précompte professionnel = 35%.

(2) Isolé = travailleur habitant tout seul ou habitant uniquement avec un ou des enfants à charge. Précompte professionnel = 17,15% si le travailleur habite uniquement avec un ou plusieurs enfants à charge.

TRAVAILLEURS DE 50 ANS ET PLUS

CRÉDIT-TEMPS À MI-TEMPS

Montant mensuel	Moins de 5 ans d'ancienneté	5 ans d'ancienneté ou plus
Brut	€ 270,84	€ 315,98
Net	€ 176,05 (1) € 224,40 (2)	€ 205,39 (1) € 261,80 (2)

Barèmes prévus pour un mois complet au départ d'un emploi à temps plein.

(1) Cohabitant = travailleur habitant avec d'autres adultes (membre de sa famille ou non) et éventuellement avec un ou des enfants. Précompte professionnel = 35%.

(2) Isolé = travailleur habitant tout seul ou habitant uniquement avec un ou des enfants à charge. Précompte professionnel = 17,15% si le travailleur habite uniquement avec un ou plusieurs enfants à charge.

CRÉDIT-TEMPS À 1/5^e

Montant mensuel	Cohabitant (1)	Isolé (2)	Isolé avec enfant(s) à charge (4)
Brut	€ 178,35	€ 230,17	€ 235,69
Net	€ 115,93	€ 149,62 (3)	€ 195,27

Barèmes prévus pour un mois complet au départ d'un emploi à temps plein.

(1) Cohabitant = travailleur habitant avec d'autres adultes (membre de sa famille ou non) et éventuellement avec un ou des enfants. Précompte professionnel = 35%.

(2) Isolé = travailleur habitant tout seul ou habitant uniquement avec un ou des enfants à charge. Précompte professionnel = 17,15% si le travailleur habite uniquement avec un ou plusieurs enfants à charge.

(3) Précompte professionnel = 35%.

(4) Précompte professionnel = 17,15%.

CRÉDIT-TEMPS FIN DE CARRIÈRE

A PARTIR DE 60 ANS OU 55 ANS SI DÉROGATIONS

CRÉDIT-TEMPS À MI-TEMPS

Montant mensuel	Cohabitant (1)	Isolé (2)
Brut	€ 539,47	€ 539,47
Net	€ 350,66	€ 446,96

Barèmes prévus pour un mois complet au départ d'un emploi à temps plein.

(1) Cohabitant = travailleur habitant avec d'autres adultes (membre de sa famille ou non) et éventuellement avec un ou des enfants. Précompte professionnel = 35%.

(2) Isolé = travailleur habitant tout seul ou habitant uniquement avec un ou des enfants à charge. Précompte professionnel = 17,15% si le travailleur habite uniquement avec un ou plusieurs enfants à charge.

CRÉDIT-TEMPS À 1/5^e

Montant mensuel	Cohabitant (1)	Isolé (2)	Isolé avec enfants à charge (4)
Brut	€ 250,58	€ 302,40	€ 302,40
Net	€ 162,88	€ 196,57 (3)	€ 250,54

Barèmes prévus pour un mois complet au départ d'un emploi à temps plein.

(1) Cohabitant = travailleur habitant avec d'autres adultes (membre de sa famille ou non) et éventuellement avec un ou des enfants. Précompte professionnel = 35%.

(2) Isolé = travailleur habitant tout seul ou habitant uniquement avec un ou des enfants à charge. Précompte professionnel = 17,15% si le travailleur habite uniquement avec un ou plusieurs enfants à charge.

(3) Précompte professionnel = 35%.

(4) Précompte professionnel = 17,15%.

CONGÉS THÉMATIQUES : CONGÉ PARENTAL, ASSISTANCE MÉDICALE ET CONGÉ PALLIATIF

INTERRUPTION COMPLÈTE

Montant mensuel	Quel que soit l'âge	Isolé (1)
Brut	€ 886,00	€ 1.491,53
Net	€ 796,25	€ 1.340,44

(1) Uniquement pour les travailleurs isolés c'est-à-dire pour les personnes habitant exclusivement avec 1 ou plusieurs enfants à charge (peu importe l'âge).

INTERRUPTION À MI-TEMPS

Montant mensuel	Moins de 50 ans	Plus de 50 ans	+ de 50 ans isolé (1)
Brut	€ 442,99	€ 585,52	€ 745,76
Net	€ 367,02	€ 485,11	€ 617,87

(1) Uniquement pour les travailleurs isolés c'est-à-dire pour les personnes habitant exclusivement avec 1 ou plusieurs enfants à charge (peu importe l'âge).

INTERRUPTION PARTIELLE D' 1/5^e

Montant mensuel	- de 50 ans	- de 50 ans (isolé)	50 ans ou +	50 ans ou + (isolé)
Brut	€ 150,28	€ 202,10 (1) € 298,29 (2)	€ 225,43	€ 298,29 (2)
Net	€ 124,51	€ 167,45 (1) € 247,14 (2)	€ 186,77	€ 247,14 (2)

(1) Uniquement pour les travailleurs isolés c'est-à-dire pour les personnes habitant exclusivement avec 1 ou plusieurs enfants à charge (peu importe l'âge).

(2) Pour prétendre à ce montant majoré, vous devez obligatoirement remplir simultanément toutes les conditions suivantes : cohabiter exclusivement avec des enfants à charge; être parent au 1^{er} degré des enfants avec qui vous cohabitez ou être chargé de leur éducation quotidienne, que votre enfant ait moins de 18 ans en cas de congé pour soins palliatifs, de congé pour aidants proches ou de congé pour assistance médicale ou que votre enfant ait moins de 12 ans en cas de congé parental. L'âge de 12 ou 18 ans peut être porté à 21 ans si votre enfant présente un handicap.

INTERRUPTION PARTIELLE CONGÉ PARENTAL 1/10^e

Montant mensuel	- de 50 ans	- de 50 ans (isolé)	50 ans ou +	50 ans ou + (isolé)
Brut	€ 75,14	€ 101,05 (1) € 149,15 (2)	€ 112,71	€ 149,15 (2)
Net	€ 62,26	€ 83,73 (1) € 123,58 (2)	€ 93,39	€ 123,58 (2)

(1) Uniquement pour les travailleurs isolés c'est-à-dire pour les personnes habitant exclusivement avec 1 ou plusieurs enfants à charge (peu importe l'âge) et qui ne satisfont pas aux conditions pour prétendre au montant majoré pour travailleurs isolés.

(2) Pour prétendre à ce montant majoré, vous devez obligatoirement remplir simultanément toutes les conditions suivantes : cohabiter exclusivement avec des enfants à charge; être parent au 1^{er} degré des enfants avec qui vous cohabitez ou être chargé de leur éducation quotidienne, que votre enfant ait moins de 18 ans en cas de congé pour soins palliatifs, de congé pour aidants proches ou de congé pour assistance médicale ou que votre enfant ait moins de 12 ans en cas de congé parental. L'âge de 12 ou 18 ans peut être porté à 21 ans si votre enfant présente un handicap.

QUEL EST L'IMPACT DES ALLOCATIONS SUR VOS IMPÔTS ?

L'allocation est imposable et fiscalement considérée comme un revenu de remplacement.

PRÉCOMPTE PROFESSIONNEL

Toutes les allocations sont soumises à un précompte professionnel. Cette retenue à la source entraîne une diminution du montant de l'allocation de crédit-temps perçue mais a l'avantage d'alléger l'impôt à acquitter après calcul définitif de celui-ci.

EN CAS DE CRÉDIT-TEMPS COMPLET

Le précompte professionnel prélevé sur votre allocation est de 10,13%.

EN CAS DE CRÉDIT-TEMPS MI-TEMPS

Le taux du précompte professionnel prélevé sur votre allocation est de :

- 17,15% si vous êtes isolé c'est-à-dire si vous habitez tout seul ou si vous cohabitez uniquement avec un ou des enfant(s) à votre charge d'un point de vue fiscal et ce, quel que soit votre âge ;
- 30% si vous avez moins de 50 ans et que vous n'êtes pas isolé ; 35% si vous avez 50 ans ou plus et que vous n'êtes pas isolé.

EN CAS DE RÉDUCTION DE CARRIÈRE D'1/5^e

Quel que soit votre âge, le précompte professionnel prélevé sur votre allocation est de :

- 35 % si vous n'êtes pas isolé ;
- 35% si vous êtes isolé et que vous habitez seul ;
- 17,15% si vous êtes isolé et que vous cohabitez uniquement avec un ou plusieurs enfants dont au moins un est à votre charge.

QUEL EST L'IMPACT D'UN CONGÉ THÉMATIQUE SUR VOS IMPÔTS ?

L'allocation d'interruption est imposable. Elle est fiscalement considérée comme un revenu de remplacement.

RETENUE D'UN PRÉCOMPTE PROFESSIONNEL

Les allocations d'interruption sont soumises à un précompte professionnel. Cette retenue à la source entraîne une diminution du montant de votre allocation d'interruption perçue mais a l'avantage d'alléger l'impôt à acquitter après calcul définitif de celui-ci.

Le précompte professionnel prélevé sur votre allocation est de :

- 10,13% si vous êtes en interruption de carrière complète ;
- 17,15% si vous êtes en réduction des prestations à mi-temps ou d'1/5^e temps.

RECAPITULATIF

Comparez les différents systèmes au moyen de notre tableau récapitulatif.

SECTIONS REGIONALES

BRABANT WALLON

Rue de l'Evêché 11
1400 Nivelles
T +32 67 21 67 13
info@setcabw.org

BRUXELLES-HALLE-VILVOORDE

Place Rouppe 3 (3^e / 4^e étages)
1000 Bruxelles
T +32 2 519 72 11
admin.bruxelles@setca-fgtb.be

Meiboom 4
1500 Halle
T +32 2 356 06 76
admin.halle@bbtk-abvv.be

Mechelsestraat 6 (1^{er} étage)
1800 Vilvoorde
T +32 2 252 43 33
admin.vilvoorde@bbtk-abvv.be

CENTRE

Place Communale 15
7100 La Louvière
T +32 64 23 66 10
SETCaLaLouviere@setca-fgtb.be

CHARLEROI

Rue de Gozée 202
6110 Montigny-le-Tilleul
T +32 71 20 82 60
admin.charleroi@setca-fgtb.be

LIEGE

Place Saint-Paul 9/11
4000 Liège
T +32 4 221 95 29
info@setcaliege.be

LUXEMBOURG

Rue des Martyrs 80
6700 Arlon
T +32 63 23 00 30
admin.arlon@setca-fgtb.be

MONS – BORINAGE

Rue Chisaire 34
7000 Mons
T +32 65 40 37 37
admin.mons@setca-fgtb.be

NAMUR

Rue Dewez 40/42
5000 Namur
T +32 81 64 99 80
admin.namur@setca-fgtb.be

VERVIERS

Pont aux Lions 23
Galerie des 2 Places (5^e étage)
4800 Verviers
T +32 87 39 30 00
admin.verviers@setca-fgtb.be

WALLONIE PICARDE

Rue Roc Saint-Nicaise 4/6
7500 Tournai
T +32 69 89 06 56
admin.tournai@setca-fgtb.be

Pour plus
d'informations,
scannez-moi.



www.setca.org

www.setca.org

E.R. : MYRIAM DELMÉE | SETCA-FGTB | Rue J. Stevens 7/5 | 1000 Bruxelles | 13/01/22

