

Table des matières

Introduction	1
PARTIE I	
CRÉDIT-TEMPS	
Chapitre I	
Champ d'application	5
Chapitre II	
Types de crédit-temps	7
Chapitre III	
Crédit-temps sans motif	9
1. Quelles sont les possibilités de crédit-temps sans motif?	9
2. Conditions	10
2.1. <i>Crédit-temps à temps plein sans motif</i>	10
2.2. <i>Diminution de carrière à mi-temps sans motif</i> (<i>« crédit-temps mi-temps »</i>)	11
2.3. <i>Diminution de carrière d'1/5 sans motif</i> (<i>« crédit-temps 1/5 »</i>)	11
3. Durée	13
3.1. <i>Durée minimale</i>	13
3.2. <i>Durée maximale</i>	13
4. Conditions pour avoir droit aux allocations d'interruption en cas de crédit-temps sans motif	14
5. Tableaux récapitulatifs	15
Chapitre IV	
Crédit-temps avec motif	17
1. Types et conditions	17
1.1. <i>Soins et formation</i>	17

1.1.1. Généralités	17
1.1.2. Soins d'un enfant jusqu'à l'âge de 8 ans	19
1.1.3. Soins palliatifs	20
1.1.4. Assistance ou octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade	20
1.1.5. Suivi d'une formation	21
1.2. <i>Enfant handicapé ou gravement malade</i>	22
1.2.1. Généralités	22
1.2.2. Soin d'un enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans	23
1.2.3. Assistance ou octroi de soins à un enfant mineur gravement malade	24
2. Quelles sont les conditions pour avoir droit aux allocations d'interruption en cas de crédit-temps avec motif?	24
3. Tableaux récapitulatifs	25
Chapitre V	
Emplois de fin de carrière	27
1. Crédit-temps 55 +	28
1.1. <i>Crédit-temps 1/5 – 55 +</i>	28
1.1.1. Généralités	28
1.1.2. Conditions	28
1.2. <i>Crédit-temps mi-temps – 55 +</i>	29
1.2.1. Généralités	29
1.2.2. Conditions	29
2. Exception : métier ou longue carrière	30
2.1. <i>Conditions</i>	30
2.1.1. Crédit-temps mi-temps – 50 +	30
2.1.2. Crédit-temps 1/5 – 50 +	30
2.2. <i>Définition de la notion de métier lourd</i>	31
3. Exception : entreprise en restructuration ou en difficulté	32
4. Quelles sont les conditions pour avoir droit aux allocations d'interruption dans les emplois de fin de carrière?	33
5. Tableaux récapitulatifs	33
Chapitre VI	
Dispositions communes	37
1. Le travailleur a-t-il droit au crédit-temps?	37

2.	Comment le travailleur doit-il introduire sa demande de crédit-temps?	37
2.1.	<i>Demande écrite</i>	37
2.2.	<i>Délais</i>	38
2.3.	<i>Mentions obligatoires de la demande écrite</i>	38
2.4.	<i>Autres attestations</i>	39
3.	Comment l'employeur doit-il traiter les demandes de crédit-temps?	39
3.1.	<i>Accord à propos du crédit-temps</i>	39
3.2.	<i>Reprise du travail avant la date de fin prévue</i>	40
4.	Droit de report et de retrait	41
4.1.	<i>Report</i>	41
4.1.1.	Report de 6 mois pour des raisons internes ou externes impératives	41
4.1.2.	Report de 12 mois en raison d'une fonction-clé	42
4.2.	<i>Retrait ou modification</i>	43
5.	Assimilations pour le calcul de l'ancienneté	44
6.	Seuil de 5 %	46
6.1.	<i>Notion de seuil</i>	46
6.2.	<i>Calcul du seuil de 5 %</i>	46
6.2.1.	Calcul au niveau de l'entreprise ou du service	46
6.2.2.	Moment du calcul	47
6.2.3.	Travailleurs exclus	47
6.2.4.	Règle d'arrondi	49
6.3.	<i>Relèvement ou abaissement du seuil</i>	49
6.3.1.	Relèvement ou abaissement par la CP ou par l'entreprise	49
6.3.2.	Augmentation du seuil par des unités complémentaires	50
6.4.	<i>Conclusion : comment calculer le seuil exact ?</i>	51
6.5.	<i>Mécanisme de préférence et de planification</i>	53
6.5.1.	Qui l'élabore ?	53
6.5.2.	Absence de mécanisme de préférence et de planification	54
6.5.3.	Conséquences pour la demande du travailleur	55
7.	Le travailleur en crédit-temps est-il protégé contre le licenciement ?	57
7.1.	<i>Réintégration de la fonction</i>	57
7.2.	<i>Protection contre le licenciement</i>	57
7.2.1.	Notion	57
7.2.2.	Période de protection	57

7.3. Sanction en cas de rupture du contrat de travail : <i>indemnité forfaitaire</i>	58
7.4. Base de calcul du délai de préavis ou de l'indemnité compensatoire <i>de préavis</i>	59
7.4.1. Délai de préavis	59
7.4.2. Indemnité compensatoire de préavis	59
8. Droit aux allocations de l'ONEm	60
8.1. Montants	60
8.2. Comment le travailleur doit-il demander les allocations <i>d'interruption ?</i>	62
8.3. Décision d'octroi ou de refus, par l'ONEm, du droit aux allocations	63
8.4. Que se passe-t-il si le travailleur ne remplit pas les conditions <i>d'octroi des allocations ou si la durée maximale d'indemnisation est atteinte ou dépassée ?</i>	63
8.5. Quelles activités sont cumulables avec les allocations <i>d'interruption ?</i>	64
8.5.1. Revenus issus d'un mandat politique	64
8.5.2. Revenus issus d'une activité salariée complémentaire <i>préexistante</i>	64
8.5.3. Revenus issus d'une activité indépendante	64
8.5.4. Pensions	65
8.6. Dans quels cas le travailleur perd-il le droit aux allocations <i>d'interruption et le droit au crédit-temps ?</i>	65
9. Primes d'encouragement flamandes	66
10. Quel est le statut social du travailleur pendant la période <i>de crédit-temps ?</i>	66
10.1. <i>Maladie et accident</i>	66
10.2. <i>Accident du travail et maladie professionnelle</i>	67
10.3. <i>Allocations familiales</i>	67
10.4. <i>Pensions</i>	67
10.5. <i>Vacances annuelles</i>	69
10.5.1. Crédit-temps à temps plein	69
10.5.2. Crédit-temps à temps partiel	70
10.6. <i>Jour férié légal</i>	70
11. Quel est le sort réservé aux avantages (voiture de société, GSM, etc.) <i>pendant une période de crédit-temps ?</i>	70
12. Rappel des mesures transitoires	71

PARTIE II
**POSSIBILITÉS DE PASSAGE ENTRE LES DIFFÉRENTES FORMES
 DE CRÉDIT-TEMPS ET LES CONGÉS THÉMATIQUES**

Chapitre I	
Passage entre les différentes formes de crédit-temps	75
1. D'un crédit-temps à temps plein ou mi-temps à un crédit-temps 1/5	75
2. D'un crédit-temps 1/5 à un crédit-temps à temps plein ou mi-temps	75
3. D'un crédit-temps à temps plein ou mi-temps à un crédit-temps mi-temps 55+ ou crédit-temps 1/5 – 55+ (emplois de fin de carrière)	76
Chapitre II	
Passage d'un crédit-temps mi-temps ou 1/5 à un congé thématique et inversement	77
1. D'un crédit-temps mi-temps à un congé thématique	77
2. D'un congé thématique à un crédit-temps mi-temps	77
3. D'un crédit-temps 1/5 à un congé thématique	78
4. D'un crédit-temps 1/5 à un congé thématique et ensuite à un crédit-temps mi-temps	78
Chapitre III	
Passage à un congé thématique pendant un crédit-temps	79
Chapitre IV	
Aperçu schématique	81

PARTIE III
CONGÉS THÉMATIQUES

Chapitre I	
Congé parental	85
1. Législation	85
2. Définition du congé parental	85
3. Champ d'application	86
4. Conditions	87

4.1. <i>Le travailleur</i>	87
4.2. <i>L'enfant</i>	87
4.2.1. En cas de naissance de l'enfant	87
4.2.2. En cas d'adoption de l'enfant	88
5. Formes possibles	88
6. Durée du congé	89
6.1. <i>Congé parental à temps plein</i>	89
6.2. <i>Congé parental à mi-temps</i>	90
6.3. <i>Congé parental d'1/5</i>	91
6.4. <i>Non-comptabilisation de ces périodes sur les autres types de crédit-temps et sur le seuil des 5 %</i>	91
7. Droit au congé parental ?	91
8. Selon quelle procédure le travailleur doit-il demander le congé parental ?	92
8.1. <i>Demande écrite</i>	92
8.2. <i>Délais</i>	92
8.3. <i>Contenu de la demande</i>	92
8.4. <i>Attestation(s)</i>	92
9. Comment l'employeur doit-il traiter ces demandes ?	93
9.1. <i>Accord sur les modalités d'exercice</i>	93
9.2. <i>Droit de report</i>	93
10. Le travailleur en congé parental doit-il être remplacé ?	93
11. Le travailleur en congé parental est-il protégé contre le licenciement ?	94
12. Le travailleur a-t-il droit aux allocations d'interruption ?	94
13. Quel est le statut social du travailleur pendant la période de congé parental ?	94
Chapitre II	
Congé palliatif	95
1. Définition du congé palliatif	95
2. Champ d'application	95
3. Formes possibles	96
4. Conditions	97
5. Durée	97

5.1. <i>Période initiale</i>	97
5.2. <i>Prolongation</i>	97
5.3. <i>Non-comptabilisation des périodes de congé palliatif sur les autres congés thématiques, sur les différents types de crédit-temps et sur le seuil des 5 %</i>	98
6. Le travailleur a-t-il droit au congé palliatif ?	98
7. Comment le travailleur doit-il demander le congé palliatif ?	98
8. Comment l'employeur doit-il traiter ces demandes ?	99
9. Le travailleur en congé palliatif doit-il être remplacé ?	99
10. Le travailleur en congé palliatif est-il protégé contre le licenciement ?	99
11. Le travailleur a-t-il droit aux allocations d'interruption ?	99
12. Quel est le statut social du travailleur pendant la période de congé palliatif ?	99
 Chapitre III	
Congé pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade	101
1. Définition du congé pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade	101
2. Champ d'application	102
3. Formes	102
3.1. <i>PME comptant au moins 10 travailleurs</i>	103
3.2. <i>PME comptant moins de 10 travailleurs</i>	103
4. À quelles conditions le travailleur doit-il satisfaire ?	104
5. Durée	104
5.1. <i>Durée de la période initiale</i>	104
5.2. <i>Prolongation</i>	104
5.3. <i>Durée totale maximale</i>	105
5.3.1. <i>Congé pour soins médicaux à temps plein</i>	105
5.3.2. <i>Congé pour soins médicaux à mi-temps</i>	106
5.3.3. <i>Limitation de la durée maximale dans les PME ≤ 50 travailleurs</i>	107
5.4. <i>Non-comptabilisation de ces périodes sur les autres congés thématiques, sur les différents types de crédit-temps et sur le seuil des 5 %</i>	107

6.	Le travailleur a-t-il droit au congé pour soins médicaux ?	108
6.1.	<i>Droit au congé à temps plein</i>	108
6.2.	<i>Accord dans le cas d'un congé à mi-temps ou d'un congé d'1/5 dans les PME comptant moins de 10 travailleurs</i>	108
7.	Comment le travailleur doit-il demander le congé pour soins médicaux ?	108
7.1.	<i>Demande écrite</i>	108
7.2.	<i>Contenu de la demande</i>	108
7.3.	<i>Attestation</i>	109
8.	Comment l'employeur doit-il traiter ces demandes ?	109
8.1.	<i>Accord de l'employeur à propos du congé ?</i>	109
8.2.	<i>Accord sur les modalités d'exercice du congé à mi-temps</i>	109
8.3.	<i>Refus d'une demande de prolongation du congé</i>	110
8.4.	<i>Prise de cours du congé</i>	110
8.5.	<i>Report</i>	110
9.	Le travailleur en congé pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade doit-il être remplacé ?	110
10.	Le travailleur en congé pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade est-il protégé contre le licenciement ?	111
11.	Le travailleur a-t-il droit aux allocations d'interruption ?	111
12.	Quel est le statut social du travailleur pendant la période de congé pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ?	111
 Chapitre IV		
	Dispositions communes relatives aux congés thématiques	113
1.	Protection contre le licenciement	113
1.1.	<i>Notion de protection</i>	113
1.1.1.	Période de protection	113
1.1.2.	Sanction en cas de rupture du contrat de travail : indemnité forfaitaire	114
1.2.	<i>Détermination du délai de préavis – indemnité compensatoire de préavis</i>	114
1.2.1.	Congé parental	114
1.2.2.	Congé palliatif et congé pour soins médicaux	116

1.3. Réintégration de la fonction	116
2. Le travailleur a-t-il droit aux allocations d'interruption ?	116
2.1 À quelles conditions le travailleur doit-il satisfaire pour avoir droit aux allocations d'interruption ?	116
2.2. Selon quelle procédure le travailleur doit-il réclamer les allocations d'interruption ?	117
2.2.1. Où ?	117
2.2.2. Comment ?	117
2.2.3. Dans quel délai ?	117
2.2.4. Décision d'octroi ou de refus, par l'ONEm, du droit aux allocations	118
2.3. Les revenus sont-ils cumulables avec les allocations d'interruption ?	118
2.3.1 Revenus issus d'un mandat politique	118
2.3.2 Revenus issus d'une activité salariée	118
2.3.3. Revenus issus d'une activité indépendante	118
2.4. Dans quels cas le travailleur perd-il le droit aux allocations d'interruption et le droit au congé thématique ?	119
2.5. Quel est le montant des allocations d'interruption ?	119
3. Primes d'encouragement flamandes	120
4. Quel est le statut social du travailleur en congé thématique ?	121
4.1. Maladie et accident	121
4.2. Accident du travail et maladie professionnelle	121
4.3. Allocations familiales	122
4.4. Pensions	122
4.5. Vacances annuelles	124
4.5.1. Congé thématique à temps plein	124
4.5.2. Congé thématique à temps partiel	124
4.6. Jour férié légal	124
ANNEXES	125