

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL CRÉDIT-TEMPS ET PLAN TANDEM

• EN BREF

Le crédit-temps a succédé en 2002 à l'interruption de carrière. Il existe sous trois formes (suspension complète, réduction à ½ temps ou diminution de carrière d'1/5 temps), avec un régime particulier pour les travailleurs de 50 ans et plus. Dans le secteur des milieux d'accueil d'enfants, il sert de base à un dispositif de fin de carrière permettant au travailleur de réduire ses prestations à mi-temps à des conditions financièrement avantageuses : c'est le plan TANDEM.

• PLAN

Les différentes mesures de crédit-temps et réduction des prestations

- Le crédit-temps proprement dit
- Diminution de carrière de 1/5 temps
- Réduction des prestations pour les travailleurs de 50 ans et plus

Dispositions communes

- Demander le bénéfice du crédit-temps
- Apprécier si le travailleur remplit les conditions
- Vérifier le seuil et appliquer les mécanismes de préférence et de planification
- Demander le bénéfice de l'allocation de crédit-temps
- Crédit-temps et contrat de travail
- Cas particuliers :
 - prolonger son crédit-temps
 - interrompre son crédit-temps
 - reporter, retirer ou modaliser l'exercice du droit au crédit-temps
- La protection du travailleur
 - Retour au poste de travail ou à un poste équivalent ou similaire
 - Protection contre le licenciement

Le montant des allocations

Aspects de sécurité sociale

Un dispositif particulier : le plan Tandem

- Champ d'application
- Le dispositif
- Du point de vue du travailleur
- Du point de vue de l'employeur
- Du point de vue de l'ONE
- Du point de vue de l'asbl « Old Timer »

Références légales



Outils, formulaires et documents



Sauf mention contraire, les numéros d'articles mentionnés renvoient à la CCT 77bis du 19 décembre 2001. L'ensemble des textes légaux applicables et leurs références exactes sont repris en fin de document.

• DESCRIPTION DES DIFFERENTES MESURES DE REDUCTION DE CARRIERE

1. Le crédit-temps proprement dit – article 3 de la CCT 77 bis

Les travailleurs, dans les limites du seuil fixé, ont droit à un crédit-temps pour une durée maximum **d'un an** à exercer sur l'ensemble de la carrière par période de trois mois minimum

- soit en **suspendant totalement** leurs prestations de travail
- soit **en réduisant à mi-temps** leurs prestations pour autant qu'ils soient occupés au moins à $\frac{3}{4}$ d'un temps plein dans l'entreprise pendant les 12 mois qui précèdent la demande.

Le bénéfice de ces dispositions peut être étendu jusqu'à concurrence de 5 ans maximum sur l'ensemble de la carrière par convention collective signée en commission paritaire ou par convention d'entreprise.

Toutefois, pour ce qui concerne l'interruption complète, le travailleur ne pourra bénéficier d'allocations que pour une période d'un an, sauf si la demande est faite pour l'éducation des enfants de moins de 8 ans, pour des soins des membres de la famille ou pour la formation continuée. Dans ces trois hypothèses, le travailleur peut être indemnisé pour une période plus longue.

MAE: une convention collective sectorielle pour le secteur des milieux d'accueil d'enfants porte la durée du crédit-temps à 3 années maximum. Ces 3 années peuvent être réparties entre des périodes de réduction à mi-temps et des périodes d'interruption complètes.

Conditions pour bénéficier de ce droit au crédit-temps :

1. le travailleur doit avoir été dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur pendant les 12 mois au cours des 15 mois qui précèdent la demande (art.5) ;
2. pour bénéficier de la réduction à mi-temps, le travailleur doit en outre avoir été occupé au moins à $\frac{3}{4}$ d'un temps plein pendant les 12 mois qui précèdent la demande (art.3).

Attention ! Pour bénéficier d'une allocation, l'ancienneté requise est plus élevée. Depuis le 1^{er} mars 2010¹ il faut en effet avoir été lié par un contrat de travail avec l'employeur pendant **2 ans**. Une exception est faite toutefois pour le travailleur qui a épuisé tous ses droits au congé parental et qui immédiatement après celui-ci prend un crédit-temps à temps plein ou à mi-temps. Dans ce cas un an d'ancienneté suffit pour bénéficier de l'allocation.

2. Diminution de la carrière d'1/5 – article 6 de la CCT 77bis

Les travailleurs occupés à temps plein peuvent diminuer d'1/5 temps leur temps de travail pour une durée de **5 ans maximum** sur l'ensemble de la carrière.

Ce droit est exercé par période **de 6 mois minimum**.

Normalement, cette réduction s'organise avec la diminution des prestations d'un jour par semaine ou de 2 demi-journées. Un autre système équivalent peut être mis en place à certaines conditions et pour une durée limitée.

¹ Cette nouvelle règles s'applique aux avertissements pour une première demande opérés à partir du 1^{er} mars 2010 (donc pas aux prolongations de crédit-temps entamé avant cette date).

Conditions pour bénéficier de ce droit (à remplir simultanément) – art.7:

1. Le travailleur doit avoir été dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur pendant les **5 années** qui précèdent la demande écrite.

Pour les travailleurs de 50 ans et plus ne pouvant bénéficier de la mesure qui leur est spécialement destinée, ce délai est ramené à 3 ans. D'un commun accord entre le travailleur et l'employeur, ce délai peut être abaissé à 2 années minimum pour les travailleurs engagés à partir de leur 50^{ème} anniversaire et à 1 an minimum pour les travailleurs engagés à partir de leur 55^{ème} anniversaire.

2. Le travailleur doit avoir été occupé à temps plein pendant les 12 mois qui précède la demande.
3. **Réduction des prestations pour les travailleurs de 50 ans et plus** – article 9 de la CCT 77bis

Les travailleurs de 50 ans et plus peuvent bénéficier **sans limite**

- d'une **diminution de carrière d'1/5 ème** (sous forme d'une réduction d' 1 jour par semaine, de deux demi-journées en principe)
- ou d'une diminution des prestations de travail sous forme d'une **réduction des prestations à mi-temps**.

La diminution d'1/5 doit s'exercer par période de 6 mois minimum, la réduction d'un mi-temps par période de trois mois minimum.

Conditions pour bénéficier de ce droit (art.10)

Pour bénéficier du droit d'une diminution de carrière d'1/5, le travailleur doit être occupé à temps plein- ou à 4/5 temps dans le cadre d'une disposition de réduction du temps de travail (crédit-temps ou interruption de carrière)- pendant les 12 mois qui précèdent la demande. Le travailleur en interruption de carrière doit avoir introduit sa demande pour une période d'au moins un an.

Pour bénéficier du droit à une diminution des prestations à mi-temps, le travailleur doit être

- soit occupé au moins à $\frac{3}{4}$ d'un temps plein dans les 12 mois qui précèdent la demande,
- soit être occupé, pour la même période, à concurrence de la moitié d'un temps plein dans le cadre de l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 – relatif à la pause-carrière. Dans ce cas, le travailleur doit être âgé de 50 ans au plus au moment de la demande ou de la dernière prolongation de cette interruption de carrière ; il doit aussi avoir introduit sa demande pour une période d'au moins un an.

Dans les deux cas, le travailleur doit en outre réunir simultanément les conditions suivantes :

1. être âgé de 50 ans au moins au moment de la prise de cours souhaitée de l'exercice du droit ;
2. avoir été occupé dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur pendant les 3 années qui précèdent la demande ; d'un commun accord entre le travailleur et l'employeur, ce délai peut être ramené à 2 ans pour les travailleurs engagés à partir de leur 50^{ème} anniversaire et à un an pour les travailleurs engagés à partir de leur 55^{ème} anniversaire ;
3. compter une ancienneté comme salarié de 20 ans au moment de la demande. Sont prises en compte les journées de travail et certaines journées assimilées (incapacité de

travail, congés, jours fériés, repos compensatoires, ...), à l'exclusion des périodes de crédit-temps complet (ou d'interruption de carrière complète).

Attention ! Depuis le 1^{er} mars 2010², pour bénéficier de l'allocation majorée réservée aux travailleurs âgés, le travailleur doit avoir atteint l'âge de 51 ans. Entre 50 et 51 ans (jusqu'au mois de son anniversaire), il ne bénéficiera que de l'allocation octroyée aux travailleurs plus jeunes.

Les trois mesures (crédit-temps proprement dit, diminution de la carrière et réduction des prestations pour les 50 ans et plus), visées par trois articles différents de la CCT 77 bis, peuvent être cumulées sur la durée de la carrière.

² Cette nouvelle règles s'applique aux avertissements pour une première demande opérés à partir du 1^{er} mars 2010 (donc pas aux prolongations de crédit-temps entamé avant cette date).

• DISPOSITIONS COMMUNES

Demander le bénéfice du crédit-temps (art.12)

Pour chacune des dispositions citées ci-dessus, le travailleur doit introduire une demande par écrit auprès de son employeur :

- 3 mois avant le début souhaité si l'entreprise compte plus de 20 travailleurs,
- 6 mois avant le début souhaité si l'entreprise compte 20 travailleurs ou moins.

Les parties peuvent, de commun accord, réduire ce délai.

La demande devra :

- préciser la date de prise de cours souhaitée, la durée et la formule choisie ;
- proposer des modalités d'exercice de ce droit (par ex. horaire en cas de réduction des prestations) ;
- et contenir le cas échéant les éléments permettant l'application du mécanisme de préférence et de planification (âge, situation familiale, etc. – voir infra).

Sauf lorsque le droit est illimité dans le temps (art.9 - travailleurs de 50 ans et plus), une attestation de l'ONEm devra également être fournie pour justifier que l'on n'a pas encore épuisé ses droits au crédit-temps au cours de sa carrière.

Enfin, une attestation de l'ONEm devra également être jointe lorsque le travailleur recourt au crédit-temps après avoir épuisé ses droits au congé pour soins palliatifs, au congé pour assistance à un proche gravement malade ou au congé parental.

Apprécier si le travailleur remplit les conditions (art.11)

Pour apprécier si le travailleur remplit la condition de régime de travail pendant les 12 mois qui précèdent la demande, il convient :

- de tenir compte des périodes de prestations effectives et assimilées (vacances annuelles, repos de maternité et périodes d'écartement, congé-éducation, petits chômages, absences pour raisons impérieuses, périodes de maladie couvertes par un salaire garanti, ...)
- de neutraliser d'autres périodes et de considérer la situation avant et/ou après qu'elles n'interviennent - ces périodes sont comme mises entre parenthèses. Ainsi en est-il des périodes :
 - de congé pour soins palliatifs ;
 - de congé parental ;
 - de congé pour assistance ou soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ;
 - de suspension du contrat de travail en raison de congé sans solde ou de grève et de lock-out ;
 - de maladie ou d'accident, pour une durée de 5 mois maximum qui suit la période couverte par le salaire garanti ; cette période est prolongée
 - d'un nouveau délai de 6 mois en cas d'incapacité de travail complète temporaire en raison d'un accident de travail ou de maladie professionnelle ;
 - sans limite de temps si l'employeur ne formule pas d'objections écrites pour des raisons organisationnelles dans le mois qui suit la demande ;
 - de reprise progressive à temps partiel, avec l'autorisation du médecin-conseil (« mi-temps médical ») ;
 - de crédit-temps complet ou 1/2 temps.

Vérifier le seuil et appliquer les mécanismes de préférence et de planification (art.15 à 19)

Dans les entreprises qui comptent plus de 10 travailleurs, le crédit-temps est un droit pour le travailleur... jusqu'à concurrence d'un certain seuil. Dans les entreprises de 10 travailleurs ou moins, l'exercice du crédit-temps est subordonné à l'accord de l'employeur (art.11§4), mais suppose aussi le respect du seuil applicable.

La convention 77 bis fixe ce seuil à 5 % du nombre de travailleurs. Ce seuil peut être modifié au niveau de la commission paritaire, ou au niveau de l'entreprise (par CCT ou modification du règlement de travail).

MAE : Dans le secteur de l'accueil de l'enfance, le plafond a été porté à 15 %. Toutefois, pour les crédit-temps octroyés sur base de l'élargissement de cette CCT sectorielle (c'est-à-dire entre 5 et 15 %), l'employeur peut refuser le droit au crédit-temps moyennant justification : impossibilité de remplacement, difficultés organisationnelles, ... Dans ce secteur, 100 % des travailleurs qui répondent aux conditions peuvent en outre bénéficier simultanément de la réduction 50 ans et plus.

! Le crédit-temps ne peut être octroyé au-delà du seuil applicable.

En cas de demande de crédit-temps, l'employeur devra dès lors procéder comme suit, en combinant le cas échéant ces règles avec celles établies par CCT sectorielle ou d'entreprise.

1) Calcul du seuil applicable

Il s'agira d'abord de calculer l'effectif total de l'entreprise ou du service, c'est-à-dire l'ensemble des personnes physiques occupées au 30 juin de l'année qui précède. On ne prend toutefois pas en compte les travailleurs de 55 ans et plus qui bénéficient ou demandent à bénéficier d'une réduction d'1/5 temps (art.6 ou 9 ou interruption de carrière sur base des anciennes dispositions). Ces travailleurs ne sont pas soumis au seuil, il faut donc faire le calcul en les mettant de côté à toutes les étapes.

On applique ensuite le pourcentage applicable (5%, 15%,...), et on ajoute une unité par tranche de 10 travailleurs de plus de 50 ans dans l'entreprise^{3 4} ; ce quota supplémentaire sera affecté par priorité aux travailleurs de 50 ans et plus qui souhaitent passer à 4/5 ou à 1/2 temps dans le cadre de l'article 9.

2) Calcul des crédit-temps et demandes en cours

Il s'agit ensuite de vérifier si le nombre de crédit-temps simultanés (ceux qui sont déjà en cours et ceux qui sont demandés) ne dépasse pas le seuil ainsi calculé.

Les crédit-temps et demandes à prendre en compte sont à formuler en nombre de personnes physiques concernées (indépendamment du volume d'emploi réduit ou suspendu).

³ À l'exclusion toujours des travailleurs de 55 ans et plus qui bénéficient ou demandent à bénéficier d'une réduction d'1/5 temps (art.6 ou 9 ou interruption de carrière sur base des anciennes dispositions).

⁴ Et toujours au 30 juin de l'année qui précède

On ne prend pas en compte :

- les travailleurs de 55 ans et plus qui bénéficient ou demandent à bénéficier d'une réduction d'1/5 temps (art.6 ou 9 ou interruption de carrière sur base des anciennes dispositions). – cfr supra ;
- les bénéficiaires de congés dits thématiques (congé parental, soins palliatifs, aide et soins à un proche gravement malade) ;
- les personnes qui prennent un crédit-temps (sous l'une ou l'autre des formules) après avoir épuisé leurs droits au congé pour soins palliatifs ou pour assistance à un proche gravement malade, et ce pendant les 6 premiers mois ;
- les personnes de 50 à 54 ans qui ont réduit leurs prestations d'1/5 (art.6 ou art.9) et celles de 50 ans ou plus qui ont réduit leurs prestations d'1/2 temps dans le cadre de l'article 9 ou des anciennes dispositions relatives à l'interruption de carrière, pour la période qui suit les 5 premières années.

Cette vérification doit se faire le dernier jour de chaque mois, pour les demandes introduites à la date du 15 de ce mois.

Si le nombre de personnes qui seront dans le dispositif à une date donnée est inférieur au seuil, l'employeur donne son accord ; si ce nombre est déjà équivalent au maximum, il doit postposer l'exercice du crédit-temps pour tout ou partie des travailleurs

3) Application du mécanisme de préférence et de planification

Lorsque plusieurs demandes de crédit-temps ont été formulées en même temps pour une même période, et que toutes ne peuvent faire l'objet d'une réponse favorable, compte tenu du seuil, l'employeur devra appliquer un mécanisme de préférence et de planification pour déterminer qui peut bénéficier immédiatement du crédit-temps et pour quels travailleurs le bénéfice doit être postposé. Ce mécanisme est fixé par le conseil d'entreprise ou de commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale ; à défaut, ce sont les règles subsidiaires de la CCT 77 bis qui s'appliqueront (art. 17).

Demander le bénéfice de l'allocation de crédit-temps

En cas de réponse positive de l'employeur à la demande de crédit-temps, il appartiendra au travailleur d'introduire auprès de l'ONEM une demande d'allocation de crédit-temps.

Pour ce faire, différents formulaires doivent être complétés par le travailleur et son employeur (disponibles sur le site de l'ONEM : www.onem.be) :

- C 61 – CCT77bis : trois formulaires différents selon que la demande concerne une interruption complète, une réduction à mi-temps ou une réduction d'1/5^{ème} temps. L'employeur doit, entre autres, attester que les conditions sont remplies et que le seuil, fixé au niveau intersectoriel, sectoriel ou de l'entreprise, est respecté.
- C 17 – CCT77bis: à compléter si un complément à l'allocation ONEM de crédit-temps est versé.
- annexe C 61 –CCT77bis: pour les travailleurs de 45 ans et + en interruption complète ou réduction à mi-temps s'ils perçoivent une allocation complémentaire. Dans le cas du complément versé par l'Asbl « Old Timer », il convient de répondre à la question 2 (et de manière positive aux 2 questions posées : l'ASBL bénéficie bien d'une dérogation).

Cette demande doit être introduite au plus tard dans les deux mois du début du crédit-temps.

Crédit-temps et contrat de travail (art.13)

En cas d'accord sur une réduction des prestations (1/5 ou 1/2), la modification du temps de travail et le nouvel horaire de prestations doivent être actés dans un avenant au contrat de travail. Toutes les règles et formalités relatives au travail à temps partiel s'appliquent.

En cas de crédit-temps à temps plein, le contrat est simplement suspendu ; il n'y a pas lieu de conclure un avenant au contrat de travail.

Cas particuliers

○ Prolonger son crédit-temps

Au terme de la période de crédit-temps convenue et pour autant qu'il n'ait pas encore épuisé le temps maximum fixé pour cette mesure, le travailleur peut demander une prolongation. On entend par « prolongation » la poursuite de la **même mesure** de crédit-temps, c'est-à-dire visée par le même article de la CCT 77 bis . Dans cette hypothèse, on examine le respect des conditions au moment de la 1ère demande (art.11§3). Toute prolongation doit respecter la période minimale prévue pour ce type de crédit-temps. Le délai d'introduction de la demande (3 ou 6 mois) est applicable aux demandes de prolongation (12§2). Une nouvelle demande d'allocations devra également être introduite dans les 2 mois de la prolongation.

A l'issue de sa période de crédit-temps, si le travailleur souhaite bénéficier d'une **autre mesure** de crédit-temps, il devra remplir toutes les conditions d'accès au moment de la demande de ce nouveau crédit-temps. Comme mentionné plus haut, les périodes de crédit-temps complet ou à mi-temps seront toutefois « neutralisées », de façon à permettre le passage :

- d'un crédit-temps complet à un crédit-temps à 1/2 temps ou à 4/5 temps ;
- d'un crédit-temps à 1/2 temps à un crédit-temps à 4/5 temps.

Notons par ailleurs que des règles particulières (seuil, délai d'introduction de la demande) sont applicables en cas d'utilisation du crédit-temps pour **prolonger un congé pour soins palliatifs ou pour aide à un membre du ménage ou de la famille gravement malade**, lorsque les droits existant dans le cadre de ces mesures sont épuisés. (art.12§3)

○ Interrompre son crédit-temps

Il n'existe aucune disposition particulière pour ce qui concerne la sortie du crédit-temps avant la fin de la période prévue. Il faudra donc l'accord des deux parties.

Toutefois, le travailleur qui souhaite interrompre son crédit-temps avant la fin de la période minimale requise (3 ou 6 mois) devra rembourser les allocations reçues sauf à démontrer des raisons personnelles impérieuses.

○ Reporter, retirer ou modaliser l'exercice du droit au crédit-temps (art.14 et 14bis)

Indépendamment de l'application du mécanisme de préférence et de planification lorsque le seuil est atteint, il existe dans certains cas une possibilité pour l'employeur de reporter, de retirer ou de modifier les modalités d'exercice du droit au crédit-temps.

- Ainsi, l'employeur peut, dans le mois qui suit l'avertissement écrit du travailleur, **reporter** l'exercice du droit au crédit-temps (toutes formules confondues) de 6 mois maximum pour des raisons internes ou externes impérieuses (besoins organisationnels,

continuité et possibilités réelles de remplacement). Ces raisons peuvent être précisées par le conseil d'entreprise. Ce report ne s'ajoute pas au report découlant du mécanisme de planification et de préférence, mais est inclus dans celui-ci.

- L'employeur peut également **retirer ou modifier** l'exercice du droit à la diminution de carrière d'1/5 temps (+ ou - de 50 ans) pour des raisons (et pour la durée de celles-ci) déterminées :

- par le conseil d'entreprise et à défaut, de commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale ;
- en l'absence de ces organes, par le règlement de travail.

Parmi les exemples visés par la CCT n°77bis : la maladie d'un collègue, l'accroissement exceptionnel du travail ou d'autres raisons impératives.

- Enfin, pour les travailleurs de 55 ans et plus, dont le droit à la diminution de carrière d'1/5 temps est sans limite (pas de seuil), l'employeur peut **reporter** l'exercice de ce droit de 12 mois maximum, pour les travailleurs exerçant une fonction-clef. L'employeur doit motiver ce report. La notion de fonction-clef peut être précisée par une CCT conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise ou, à défaut de délégation syndicale, par le règlement de travail. Ce report ne peut être cumulé avec le report de 6 mois visé ci-dessus.

L'exercice du droit à la diminution de carrière d'1/5 pour les 55 ans et plus peut également être **modifié** temporairement (par exemple déplacement des jours ou heures) pour des motifs sérieux et pour la durée de ceux-ci.

La protection du travailleur (art.20)

- Retour au poste de travail ou à un poste équivalent ou similaire

A l'issue de l'exercice de l'une ou l'autre formule de crédit-temps, le travailleur a le droit de retrouver son poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat de travail.

- Protection contre le licenciement

En cas de (demande de) crédit-temps, l'employeur ne peut poser aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail sauf pour motif grave ou pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangères au crédit-temps.

La période de protection **prend cours** à la date de l'avertissement écrit du travailleur, mais au plus tôt 3 mois avant la prise de cours souhaitée si l'employeur occupe plus de 20 travailleurs, et 6 mois avant la prise de cours souhaitée si l'employeur occupe 20 travailleurs ou moins.

La période de protection **prend fin** 3 mois après la fin de la période de suspension ou de réduction des prestations. En cas de refus du crédit-temps dans une entreprise de 10 travailleurs ou moins, la protection prend fin 3 mois après la date de communication de ce refus.

La période de protection **couvre** le report éventuel pour des raisons internes ou externes impératives ou pour les travailleurs de 55 ans et plus occupant une fonction clef (cfr ci-dessus).

Lorsque l'employeur ne respecte pas ces règles de protection, il devra le cas échéant au travailleur une indemnité forfaitaire correspondant à 6 mois de rémunération.

ASPECTS DE SECURITE SOCIALE

Dans les limites suivantes, les périodes de crédit-temps sont assimilées gratuitement à des périodes de travail pour le calcul de la pension :

- suspension complète ou réduction des prestations à ½ temps : jusqu'à 3 ans max.
- diminution de carrière d'1/5 temps : jusqu'à 5 ans max.
- régime propre aux travailleurs de 50 ans et plus (art.9) : pour toute la période de diminution de carrière (1/5) ou de réduction des prestations (1/2).

LE MONTANT DES ALLOCATIONS

Au 1^{er} septembre 2010, les allocations s'établissent comme suit (montants en EUR)⁵:

	Moins de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise (2)	5 ans d'ancienneté dans l'entreprise (2)		
		Moins de 20 ans d'ancienneté professionnelle	20 ans d'ancienneté professionnelle	
			Jusqu'à 51 ans	Plus de 51 ans
Interruption complète	453,28	604,38		
Réduction d'1/2 temps	226,63	302,18	302,18	451,43
Réduction d'1/5	N.A.	149,25 192,60(1)	149,25 192,60(1)	209,69 253,04(1)

(1) si le travailleur habite seul ou cohabite exclusivement avec un ou plusieurs enfants dont au moins un est à sa charge

(2) pour les travailleurs de 50 ans ou plus, 3 ans et dans certains cas 2 ou 1 an suffisent

Ces montants **bruts** sont soumis à une retenue de précompte professionnel qui varie selon la formule de crédit-temps et la situation familiale du travailleur. Pour les montants nets, nous renvoyons au site de l'ONEm (www.onem.be > interruption de carrière et crédit-temps > montants.

⁵ Source : www.onem.be

- **UN DISPOSITIF PARTICULIER : LE PLAN TANDEM (MILIEUX D'ACCUEIL D'ENFANTS)**

CCT du 14 décembre 2005 instaurant des dispositions quant à l'aménagement de la fin de la carrière professionnelle, dénommé « Plan TANDEM - milieux d'accueil de l'enfance ».

Champ d'application

Le plan Tandem concerne les travailleurs et les employeurs des crèches, préguardiennats, services d'accueil extra-scolaire, services d'accueillantes conventionnées, services d'accueil à domicile d'enfants malades, maisons communales d'accueil de l'enfance, des établissements et services similaires d'accueil d'enfants francophones ressortissant à la commission paritaire 332⁶ et qui sont situés dans la Région Wallonne ou la Région de Bruxelles-Capitale, à l'exception de la Communauté germanophone.

Attention ! Suite aux modifications apportées au 1^{er} mars 2010 (conditions pour bénéficier d'une allocation majorée), ce dispositif devrait être adapté prochainement.

Le dispositif

Le Plan tandem repose sur le dispositif de crédit-temps mi-temps pour les travailleurs âgés de 50 ans et +, et l'accompagne d'un complément financier.

Conditions d'obtention du crédit-temps mi-temps :

- être âgé de 50 ans et +,
- être travailleur salarié depuis 20 ans au moins,
- être au service de l'institution depuis 3 ans au moins. Ce délai peut être réduit à 2 ou 1 an pour les travailleurs engagés à partir de 50 ou 55 ans respectivement moyennant accord entre l'employeur et le travailleur,
- être occupé au minimum à $\frac{3}{4}$ temps depuis au moins 12 mois au moment de la demande⁷.

Pour mémoire, dans les milieux d'accueil d'enfants ce crédit-temps a été rendu accessible à 100 % des personnes qui remplissent les conditions.

Pour bénéficier du complément « Tandem », le travailleur doit en outre bénéficier du barème conventionnel maximum c'est-à-dire avoir atteint le bout de l'échelle barémique. Il doit être engagé dans un poste subsidié par l'ONE (au moins à mi-temps) ou financé sur fonds propres.

Le Plan Tandem suppose également le remplacement du travailleur âgé par un travailleur peu ou pas expérimenté.

Paramètres retenus :

- garantir 80 % du salaire brut,
- l'ancienneté maximale du remplaçant est fixée à 12 mois au moment de l'engagement,

⁶ Commission paritaire des secteurs francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé

⁷ Pour le calcul de la période de 12 mois, voir supra. Rappelons en tout cas que les périodes de crédit-temps complet sont « neutralisées », de sorte que l'on considérera la période antérieure et/ou la période postérieure à ce crédit-temps pour apprécier cette condition.

- Si l'employeur choisit d'engager à titre de remplaçant une personne ayant une ancienneté supérieure, il assurera le coût de ce choix et versera au fonds le forfait calculé sur base d'une ancienneté de 12 mois à l'entrée en fonction.

Du point de vue du travailleur

Celui-ci pourra bénéficier jusqu'à l'âge de la retraite :

- de la moitié de son salaire
- de l'allocation de crédit-temps versé par l'Onem (voir tableau ci-dessus),
- d'une allocation complémentaire versée par l'asbl Old Timer, cette allocation complémentaire est fixée de telle sorte que l'ensemble des revenus bruts du travailleur (salaire – allocation Onem – versement complémentaire) soient équivalents à 80 % de sa rémunération brute avant l'entrée en crédit-temps.

Il est utile de rappeler également que dans le cadre du crédit-temps 50 ans et +, la couverture sociale intégrale est maintenue. Ainsi, tout particulièrement, pour la pension de retraite.

Pour bénéficier du Plan tandem, le travailleur introduit sa demande de Plan tandem auprès de son employeur 3 mois avant la date souhaitée de prise de cours.

Du point de vue de l'employeur

- Il conserve l'intégralité de la subvention liée au travailleur âgé ;
- il paie un salaire mi-temps à ce travailleur bénéficiant d'un crédit-temps ;
- il remplace ce travailleur par un jeune et lui paie le salaire correspondant à son ancienneté ;
- il verse une cotisation à l'asbl Old Timer. Cette cotisation est égale à la différence entre le coût du travailleur âgé et le coût du travailleur jeune (sur base d'une ancienneté de max.12 mois à l'entrée en fonction).

Attention ! Pour éviter que le complément versé par l'asbl Old timer soit soumis à certaines cotisations de sécurité sociale, l'employeur doit signaler à l'ONEm que ladite indemnité est octroyée dans le cadre d'une mesure de fin de carrière dans le non-marchand, exonérée par le SPF Emploi. A cette fin, dans l'annexe C61-CCT77bis, il doit cocher les cases suivantes :

2. En tant qu'employeur, je relève du champ d'application du "Maribel social" (AR 18.07.2002)

NON passez à la question 3

OUI

→ L'indemnité complémentaire est donnée dans le cadre d'une mesure de fin de carrière reconnue par le ministre fédéral de l'Emploi

NON passez à la question 3

OUI. Je joins une preuve écrite de la reconnaissance passez à la rubrique 2

et joindre la preuve annexée à la présente fiche.

Du point de vue de l'ONE

Subvention ONE = salaire travailleur âgé + salaire travailleur remplaçant + cotisation à l'asbl Old Timer

L'arrêté Milieux d'Accueil a été modifié pour permettre à l'ONE de continuer de payer une subvention traitement équivalente à celle que l'Office aurait dû payer si le travailleur de 50 ans et + avait poursuivi son activité professionnelle.

Ce montant est totalement dû pour autant que titulaire en crédit-temps et remplaçant soient tous deux en activité. Au cas où l'un ou l'autre viendrait à être absent et non couvert par le salaire garanti, l'ONE garantit à l'employeur le montant qu'il doit payer, qu'il s'agisse de la rémunération du travailleur en fonction ou de la cotisation à l'ASBL Old Timer.

Du point de vue de l'asbl Old Timer

Elle analyse chaque demande de dossier pour évaluer la pertinence et le fait que toutes les conditions soient remplies, elle reçoit mensuellement la cotisation à charge de l'employeur et verse au travailleur le montant qui lui est dû sur toute la période de 15 ans.

En début de période du crédit-temps, l'asbl Old timer reçoit un peu plus que ce qu'elle ristourne au travailleur. Ce montant capitalisé permet en fin de parcours de payer au travailleur un peu plus que ce que l'asbl Old Timer ne reçoit. En effet, la différence de coût entre le travailleur en crédit-temps et son remplaçant diminue tout au long de la période. A un certain moment, la cotisation devient moindre que ce qui est versé au travailleur.

• **RÉFÉRENCES LÉGALES**



	M.B.
CCT 77 bis du 19 décembre 2001 conclue au sein du Conseil national du travail (modifiée par les CCT 77 ter, quater et quinquies)	pour une version coordonnée voir le site du CNT www.cnt-nar.be
Loi de redressement économique du 22 janvier 1985, articles 99 à 107bis	24/01/1985
Loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie (chapitre IV)	15/09/2001
AR du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie	18/12/2001
CCT du 9 septembre 2002 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps pour le secteur des milieux d'accueil d'enfants	AR du 8/03/2009, M.B., 18/05/2009
CCT du 14 décembre 2005 instaurant des dispositions quant à l'aménagement de la fin de la carrière professionnelle, dénommé « Plan TANDEM - milieux d'accueil de l'enfance ».	A.R. du 5/03/2007, M.B., 26/03/2007

• **OUTILS, FORMULAIRES ET DOCUMENTS**



Liens utiles

- ONEm : www.onem.be – en particulier pour tout ce qui concerne les allocations

Annexe : reconnaissance du dispositif Old timer par le SPF Emploi