

NOTE SERVICE D'ETUDE

Le Crédit-temps en 2015

OCTOBRE 2015
PATRICIA DE MARCHI
CONSEILLÈRE CONCILIATION VIE PRIVEE ET
PROFESSIONNELLE ET FIN DE CARRIERE

Table des matières

1. Préambule	2
2. Le décalage entre la CCT crédit-temps et le nouvel arrêté royal allocations de crédit-temps	2
3. Tableau comparatif CCT crédit-temps et nouvel arrêté royal allocations de crédit-temps	4
4. Le nouvel arrêté royal allocations de crédit-temps	5
4.1. Les allocations de crédit-temps sans motif ont été supprimées	5
4.2. Les allocations de crédit-temps avec motif.....	5
4.3. Les allocations de crédit-temps de fin de carrière	6
4.3.1. Condition de passé professionnel salarié.....	6
4.3.2. Règle générale : allocations à partir de 60 ans	6
4.3.3. Les régimes dérogatoires à partir de 55 ans.....	7
4.3.4. Relèvement progressif de l'âge d'accès aux régimes dérogatoires	8
5. A quelles demandes d'allocations s'appliquent le nouvel AR allocations de crédit-temps?	9
6. A quelles demandes d'allocations s'appliquent l'ancien AR allocations de crédit-temps ?	9
6.1. Les trois mesures transitoires prévues par l'AR allocations de crédit-temps.....	9
6.1.1. les demandes introduites selon un calendrier précis	9
6.1.2. Les demandes d'allocations de travailleurs de 50 ans au moins dans une entreprise en en restructuration ou en difficulté	10
6.1.3. Les demandes d'allocations en 2015 de crédit-temps de fin de carrière temporairement interrompu	10
6.2. Les demandes de prolongation	12
6.2.1. L'interprétation large de l'Onem sur la notion de prolongation	12
6.3. Cas particulier du retrait par l'employeur en cas de CT 1/5	14
6.4. Cas particulier : Seuil de 5 % et report pour des raisons d'organisation dans l'entreprise	14

1. Préambule

Tout a commencé avec l'accord de gouvernement Michel du 9 octobre 2014 :

- L'allocation du crédit-temps sans motif : supprimée
- L'assimilation à la pension du crédit-temps sans motif : supprimée
- Les allocations de crédit-temps fin de carrière entre 50 et 54 ans : supprimées
- Les allocations de crédit-temps de fin de carrière : à partir de 60 ans, au lieu de 55 ans.

Au rayon, bonne nouvelle, par contre :

- Les allocations de crédit-temps avec motif : prolongées de 12 mois pour les motifs « soins » et maintien de l'assimilation pour la pension.

Un projet d'arrêté royal a, alors, été soumis au comité de gestion de l'Onem qui a rendu un avis divisé. Des discussions s'en sont suivies au niveau du Groupe des 10 qui ont abouti à un compromis le 17 décembre 2014 dont le but a été d'atténuer le relèvement brutal de l'âge d'accès aux allocations de fin de carrière.

L'arrêté royal du 12 décembre 2001 a été modifié par l'arrêté royal du 30 décembre 2014 et est entré en vigueur au 1er janvier 2015¹.

Il contient les mesures voulues par le gouvernement mais aussi les assouplissements apportés par les syndicats.

La matière du crédit-temps s'est fortement complexifiée au fil du temps. Cette note tente d'apporter un éclairage sur la situation actuelle. Nous aborderons la problématique de la différence entre le texte de la CCT 103² et le texte de l'AR allocations de crédit-temps lequel fait l'objet d'une analyse ci-dessous. Enfin il sera question des mesures transitoires.

2. Le décalage entre la CCT crédit-temps et le nouvel arrêté royal allocations de crédit-temps

Les modifications apportées à l'AR allocations de crédit-temps ont entraîné un décalage entre le texte de la CCT crédit-temps – qui contient les conditions à remplir pour un crédit-temps auprès de l'employeur- et le texte de l'AR allocations de crédit-temps – qui contient les conditions à remplir pour bénéficier d'allocations d'interruption auprès de l'Onem-.

Le tableau comparatif ci-dessous est éclairant à ce sujet et deux exemples permettent de mieux comprendre.

¹ Ci-après dénommé AR allocations de crédit-temps

² Ci-après dénommée CCT crédit-temps.

Situation 1

Un travailleur a droit à des allocations de crédit-temps pour son enfant jusqu'à 8 ans pendant 48 mois mais la CCT crédit-temps n'ouvre qu'un droit de 36 mois. L'Onem n'indemniserait donc que pour 36 mois.

Situation 2

Un travailleur bénéficie d'un crédit-temps de fin de carrière à partir de 55 ans auprès de son employeur. Il ne sera indemnisé qu'à partir de 60 ans.

Les négociations en vue de modifier la CCT crédit-temps ont débuté mais il est impossible d'en connaître l'issue, à l'heure d'écrire ces lignes. Il va sans dire que nous vous tiendrons informés de l'évolution des négociations.

3. Tableau comparatif CCT crédit-temps et nouvel arrêté royal allocations de crédit-temps

Forme de crédit-temps	CCT crédit-temps	AR allocations de crédit-temps
Crédit-temps sans motif	12 mois à temps plein 24 mois à ½ temps 60 mois à 4/5	Aucune allocation Pas d'assimilation pour la pension
Crédit-temps avec motif		
Formation	36 mois	36 mois
Enfant jusqu'à l'âge de 8 ans	36 mois	48 mois
Assistance médicale à un membre du ménage ou de la famille gravement malade (exclusion de certains enfants mineurs gravement malades ³)	36 mois	48 mois
Soins palliatifs	36 mois	48 mois
Enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans	48 mois	48 mois
Assistance médicale en cas de maladie grave de son enfant mineur ou d'un enfant mineur du ménage du travailleur	48 mois	48 mois
Crédit-temps de fin de carrière Régime général	55 ans	60 ans
Régimes dérogatoires	<p>50 ans 4/5 :</p> <p>*Métier lourd (pendant 5/7 ans dans les 10/15 ans qui précèdent) *Longue carrière de 28 ans</p> <p>50 ans à ½ temps :</p> <p>Métier lourd (pendant 5/7 ans dans les 10/15 ans qui précèdent) et en pénurie</p> <p>50 ans 4/5 ou ½ temps :</p> <p>Entreprise en difficulté ou en restructuration</p>	<p>55 ans 4/5 ou ½ temps :</p> <p>*Entreprise en difficulté ou restructuration *Longue carrière de 35 ans *Métier lourd (5/7 ans dans les 10/15 ans qui précèdent) *20 ans de nuit *Incapacité dans la construction</p> <p>Relèvement progressif de l'âge : 56 ans en 2016, 57 ans en 2017, 58 ans en 2018, 60 ans en 2019 sauf CCT CNT et CCT d'adhésion</p> <p>2015-2016 : CCT - cadre 118 du C.N.T : maintien à 55 ans si CCT « d'adhésion » de l'entreprise reconnue ou du secteur</p>

³ L'enfant mineur gravement malade du travailleur ou faisant partie de son ménage entre dans la dernière catégorie.

La notion de métier lourd vise soit le travail en équipes successives, soit le travail en services interrompus, soit le travail de nuit.

La CCT crédit-temps prévoit la possibilité de bénéficier d'un crédit-temps de fin de carrière à partir de 50 ans, à concurrence d'un ½ temps si le travailleur exerce un métier lourd qui est également en métier en pénurie. Cette notion n'a pas été reprise dans la nouvelle réglementation. Rappelons que sont des métiers en pénurie les professions suivantes : infirmier et personnel soignant dans les hôpitaux, ou dans les maisons de repos et de soins infirmiers, le personnel soignant étant les aides-soignants, les kinésithérapeutes et les ergothérapeutes.

4. Le nouvel arrêté royal allocations de crédit-temps

4.1. Les allocations de crédit-temps sans motif ont été supprimées

L'AR allocations de crédit-temps ne contient plus aucune disposition relative à cette forme de crédit-temps. Plus aucune allocation n'est versée. Et qui dit défaut d'allocations, dit absence d'assimilation pour la pension.

La CCT crédit-temps permet encore de bénéficier du crédit-temps sans motif qui ne sera alors plus indemnisé par l'Onem.

Si toutefois l'AR allocations de crédit-temps s'applique dans son ancienne version, le travailleur pourra encore bénéficier d'allocations (voir point 6).

4.2. Les allocations de crédit-temps avec motif

La durée du paiement des allocations de crédit-temps avec motif a été augmentée. Ainsi, les allocations de crédit-temps avec motif sont, depuis le 1^{er} janvier 2015, payées pendant :

- 36 mois pour le motif "formation agréée" (status quo)
- 48 mois pour les motifs soins :
 1. Pour prendre soin de son enfant jusqu'à l'âge de 8 ans
 2. Pour assister et octroyer des soins à un membre de la famille jusqu'au 2^{ème} degré ou du ménage atteint d'une maladie grave
 3. Pour octroyer des soins palliatifs à une personne atteinte d'une maladie incurable qui se trouve en phase terminale
 4. Pour octroyer des soins à son enfant jusqu'à l'âge de 21 ans atteint d'un handicap

Pour le motif « formation » la durée maximale du paiement des allocations reste fixée à 36 mois.

Pour les motifs 1, 2 et 3, les allocations sont versées pendant 12 mois de plus (48 mois au lieu de 36) sauf pour le motif 2 si les soins sont prodigués à l'enfant mineur gravement malade du travailleur ou l'enfant mineur gravement malade faisant partie de son ménage puisque les allocations étaient déjà versées pendant 48 mois. Pour le motif 4, la durée du paiement des allocations reste également fixée à 48 mois.

La C.C.T crédit-temps n'a pas été modifiée. Pour les motifs 1, 2 et 3 elle prévoit un droit au crédit-temps d'une durée de 36 mois (sauf assistance médicale à l'enfant mineur du travailleur ou un enfant mineur gravement malade considéré comme faisant partie de son ménage). En théorie, l'Onem peut indemniser pendant une période de 48 mois mais ne le fera pas, dans l'état actuel de la réglementation, puisque le droit à la réduction des prestations reste fixé à 36 mois maximum dans la C.C.T. crédit-temps.

Il est essentiel de rappeler que pour le crédit-temps avec motifs d'une durée de 36 mois, soit pour suivre une formation, soit pour s'occuper de son enfant jusqu'à l'âge de 8 ans, soit pour assistance médicale, soit pour soins palliatifs, **une convention collective de secteur ou d'entreprise** doit exister en vue d'ouvrir le droit au crédit-temps suspension complète ou mi-temps (pas pour le 4/5 qui trouve sa source dans la CCT crédit-temps interprofessionnelle).

Le crédit-temps avec motif 36 mois à mi-temps ou en suspension complète peut donc selon les travailleurs être de 12, 24 ou 36 mois, voire ne pas exister (en fonction de ce que l'entreprise ou le secteur a négocié).

Il en résulte que l'Onem indemniserà toujours à concurrence du droit au crédit-temps auquel peut prétendre le travailleur.

4.3. Les allocations de crédit-temps de fin de carrière

Pour pouvoir prétendre aux allocations de fin de carrière, le travailleur doit désormais avoir 60 ans à la date de prise de cours du crédit-temps.

Il existe, toutefois, des exceptions permettant de bénéficier des allocations à partir de 55 ans.

4.3.1. Condition de passé professionnel salarié

A la date de l'avertissement écrit à l'employeur, le travailleur doit prouver au moins 25 ans de passé professionnel salarié (sauf régime dérogatoire longue carrière de 35 ans). Rien n'a été modifié à ce sujet.

4.3.2. Règle générale : allocations à partir de 60 ans

Depuis le 1er janvier 2015, le travailleur doit avoir 60 ans à la date de prise de cours du crédit-temps fin de carrière.

La CCT crédit-temps n'a pas été modifiée. Elle prévoit toujours la possibilité de bénéficier d'un crédit-temps de fin de carrière à partir de 55 ans (régime

général) ou 50 ans (régimes dérogatoires). Le travailleur qui débute sa réduction de prestations avant l'âge de 60 ans n'aura pas d'allocations, sauf s'il a 55 ans et qu'il peut prouver appartenir à l'une des catégories ci-dessous (voir 4.3.3.) ou si l'AR allocations de crédit-temps s'applique dans son ancienne version (allocations à partir de 55 ans ou 50 ans – voir titre 6-).

4.3.3. Les régimes dérogatoires à partir de 55 ans

4.3.3.1. Occupation dans une entreprise en restructuration ou en difficulté

A la date de prise de cours du crédit-temps fin de carrière, l'entreprise dans laquelle le travailleur est occupé doit être reconnue en restructuration ou en difficulté.

Pour être reconnue en restructuration ou en difficulté, il faut obligatoirement que :

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

4.3.3.2. Longue carrière de 35 années comme salarié

Pour l'application de cette exception, les 35 ans de passé professionnel salarié :

- doivent être atteints à la date de l'avertissement écrit, transmis à l'employeur pour lui faire part de la volonté d'obtenir le crédit-temps dans le régime fin de carrière
- doivent être pris en considération conformément à la réglementation sur le chômage avec complément d'entreprise et plus précisément l'article 3 § 3 de l'AR du 3 mai 2007 (RCC 58/35 métiers lourds)

4.3.3.3. Exercice d'un métier lourd

Il faut, au moment de l'avertissement écrit transmis à l'employeur,

- Soit avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans durant les 10 ans qui précèdent;
- Soit avoir exercé un métier lourd pendant au moins 7 ans durant les 15 ans qui précèdent

4.3.3.4. Travail de nuit pendant au moins 20 ans

Au moment de l'avertissement écrit, le travailleur doit pouvoir justifier 20 années de travail réalisé pendant la nuit. Les 20 années de nuit, ne doivent pas contrairement à la dérogation relative aux métiers lourds, se situer juste avant la demande de crédit-temps.

4.3.3.5. Occupation dans la construction et incapacité à poursuivre l'activité

Le travailleur doit avoir été occupé chez un employeur relevant de la CP de la construction et disposer d'une attestation d'incapacité à poursuivre l'activité professionnelle délivrée par un médecin.

4.3.4. Relèvement progressif de l'âge d'accès aux régimes dérogatoires

4.3.4.1. Calendrier légal du relèvement de l'âge

L'âge d'accès aux allocations de crédit-temps dans les régimes dérogatoires fixé à 55 ans depuis le 1er janvier 2015 évoluera comme suit :

- 56 ans, à partir du 01.01.2016
- 57 ans, à partir du 01.01.2017
- 58 ans, à partir du 01.01.2018
- 60 ans, à partir du 01.01.2019

4.3.4.2. Les partenaires sociaux pourraient bloquer le relèvement de l'âge

L'âge d'accès aux allocations d'interruption dans le cadre des régimes dérogatoires **pourrait** ne pas être relevé à partir du 1er janvier 2016.

Les partenaires sociaux au sein du C.N.T peuvent, toutes les deux années et en tout cas en 2015-2016 conclure une C.C.T - cadre en vue de bloquer le relèvement de l'âge. Si l'entreprise reconnue en difficulté ou en restructuration (dérogation 1 au point 4.3.3.1)) ou le secteur (dérogation 2, 3, 4 et 5 aux points 4.3.3.2, 3, 4 et 5) n'adhère pas à la C.C.T- cadre du CNT, le travailleur sera soumis au relèvement de l'âge tel que prévu dans l'AR allocations de crédit-temps, à savoir 56 ans en 2016, 57 ans en 2017, 58 ans en 2018 et 60 ans en 2019.

Le 27 avril 2015, les partenaires sociaux, au sein du C.N.T ont signé la CCT 118 qui fixe, pour la période 2015-2016, le cadre interprofessionnel pour le maintien à 55 ans de la limite d'âge pour les allocations de crédit-temps de fin de carrière dans les régimes dérogatoires.

La (sous)commission paritaire ou l'entreprise reconnue en restructuration ou en difficulté doit "adhérer", par CCT, à la CCT du CNT qui précisera qu'elle est conclue en application de la CCT cadre du CNT.

Concrètement, à partir du 1er janvier 2016, si le travailleur a moins de 60 ans et s'il se trouve dans l'un des régimes dérogatoires, il doit s'informer pour savoir si une CCT

d'adhésion a été conclue. Dans l'affirmative, il pourra bénéficier des allocations à partir de 55 ans pour 2015 mais aussi 2016. A défaut, il devra avoir 56 ans à partir de 2016 pour des allocations de crédit-temps dans les régimes dérogatoires.

5. A quelles demandes d'allocations s'appliquent le nouvel AR allocations de crédit-temps?

L'enjeu de la question de l'entrée en vigueur du nouvel AR allocations de crédit-temps est particulièrement important.

Les nouvelles règles s'appliquent à toutes les premières demandes pour les allocations d'interruption qui prennent cours après le 31 décembre 2014.

Par « première demande », l'on entend :

- toutes les demandes des travailleurs qui sollicitent des allocations d'interruption pour la première fois ;
toutes les demandes d'allocations d'interruption qui ne sont pas une prolongation ininterrompue (c'est-à-dire de date à date), dans le même régime (CT avec motif, sans motif ou fin de carrière) et dans la même fraction (CT temps plein, mi-temps ou 1/5) d'une période de crédit-temps avec un droit « théorique »⁴ à des allocations d'interruption

6. A quelles demandes d'allocations s'appliquent l'ancien AR allocations de crédit-temps ?

Les mesures transitoires prévues par l'arrêté royal du 30 décembre 2014 et les demandes de prolongation d'allocations de crédit-temps sont soumises à l'ancienne version de l'AR allocations de crédit-temps.

Dans cette situation, il existe, à nouveau, une concordance entre le droit au crédit-temps de la CCT crédit-temps et le droit aux allocations de crédit-temps de l'AR allocations de crédit-temps.

Le travailleur qui répond aux conditions en vue d'obtenir un crédit-temps auprès de son employeur bénéficiera également, en principe, d'allocations de crédit-temps.

6.1. Les trois mesures transitoires prévues par l'AR allocations de crédit-temps

6.1.1. les demandes introduites selon un calendrier précis

⁴ Cette notion est expliquée au point 6.3 ci-dessous

Les conditions cumulatives suivantes doivent s'appliquer :

- l'avertissement écrit à l'employeur a été effectué avant le 1^{er} janvier 2015 ;
- la date de prise de cours du crédit-temps se situe avant le 1^{er} juillet 2015 ;
- le formulaire de demande d'allocations d'interruption a été reçu par l'ONEM avant le 1^{er} avril 2015.

Cette mesure transitoire s'applique à tous les systèmes de crédit-temps.

6.1.2. Les demandes d'allocations de travailleurs de 50 ans au moins dans une entreprise en en restructuration ou en difficulté

L'ancienne réglementation relative aux allocations de crédit-temps continuera à s'appliquer :

- à toutes les premières demandes d'allocations d'interruption dans le régime du crédit-temps fin de carrière ;
- qui prennent cours après le 31 décembre 2014 ;
- pour les travailleurs d'au moins 50 ans ;
- occupés dans une entreprise en restructuration ou en difficulté ;
- pour autant que la date de reconnaissance de l'entreprise comme entreprise en restructuration ou en difficulté, se situe avant le **9 octobre 2014**.

Ne sont visées ici que les crédit-temps de fins de carrière.

6.1.3. Les demandes d'allocations en 2015 de crédit-temps de fin de carrière temporairement interrompu

L'ancienne réglementation continuera à s'appliquer, lors d'une nouvelle demande **en 2015** :

- de travailleurs d'au moins 50 ans
- qui bénéficiaient déjà d'un crédit-temps fin de carrière avec allocations avant le 1^{er} janvier 2015 mais un droit « théorique »⁵ aux allocations suffit
- et dont le bénéfice des allocations a été temporairement interrompu:
 - soit, en raison d'une reprise de travail à temps plein (que ce soit à la demande de l'employeur ou du fait du travailleur) ;
 - soit, en raison d'une maladie⁶ ;

⁵ Cette notion de droit théorique aux allocations est expliquée au point 6.3 ci-dessous

- soit, en raison de la prise d'un congé thématique (congé parental, congé pour assistance médicale ou congé pour soins palliatifs).

Si le crédit-temps fin de carrière avec allocations obtenu en application de l'ancienne réglementation a été interrompu pour l'une de ces trois raisons, le droit aux allocations, lors d'une nouvelle demande mais en 2015 exclusivement, sera à nouveau accordé sur la base de l'ancienne réglementation.

L'instruction de l'Onem nous éclaire sur la manière dont il est fait application de cette mesure transitoire.

En ce qui concerne la notion de reprise de travail à temps plein, l'Onem vise la reprise du travail dans le régime de travail avant la réduction des prestations. Si le travailleur en crédit-temps de fin de carrière mi-temps reprend son occupation à 3/4 temps, il pourra bénéficier de la mesure transitoire.

Le travailleur doit, au minimum, bénéficier d'un droit théorique aux allocations de crédit-temps de fin de carrière avant le 1^{er} janvier 2015 pour bénéficier de cette mesure transitoire. La notion de droit théorique aux allocations est expliquée au point 6.3.

Le bénéfice des allocations doit avoir été temporairement interrompu. Aucune durée n'est exigée, une interruption même d'une seule journée, suffit.

La nouvelle demande, introduite en 2015, doit nécessairement être faite dans le régime fin de carrière selon la même fraction de réduction de prestations en vue de bénéficier de la mesure transitoire. Si tel n'est pas le cas, c'est la nouvelle réglementation qui s'appliquera.

Voici les cas de figure qui pourraient se présenter :

Temps plein - Crédit-temps fin de carrière 1/5 - reprise du travail à temps plein - crédit-temps fin de carrière 1/5 : dans ce cas la mesure transitoire s'applique.

Temps plein - Crédit-temps fin de carrière mi-temps - reprise du travail à temps plein - crédit-temps de fin de carrière 4/5 : ici la mesure transitoire ne peut s'appliquer et la demande d'allocations pour le 4/5 fin de carrière est soumise à la nouvelle réglementation.

Crédit-temps de fin de carrière 1/2 temps interrompu pour cause de maladie. En janvier 2016, le travailleur souhaite reprendre le cours de son crédit-temps 1/2 temps. Sa demande sera soumise à la nouvelle réglementation : si le travailleur n'a pas 60 ans, il n'aura pas d'allocations.

⁶ Attention, le travailleur doit prouver la maladie en joignant un certificat médical au formulaire de demande d'allocations.

6.2. Les demandes de prolongation

Elles se définissent comme toutes demandes d'allocations qui constituent une prolongation ininterrompue (c'est-à-dire de date à date), dans le même régime (CT avec motif, sans motif ou fin de carrière) et dans la même fraction (temps plein, mi-temps ou 1/5) d'une période de crédit-temps avec allocations d'interruption ou avec un droit théorique à des allocations.

Il faut donc :

- une demande de prolongation; est visée la première mais également les suivantes
- d'une période de crédit-temps avec allocations, mais un droit « théorique »⁷ aux allocations en date du 31.12.2014 suffit ;
- dans le même régime (sans motif, avec motif ou fin de carrière) ;
- et dans la même fraction (temps plein, 1/2, 1/5).

Exemple

Le travailleur demande une prolongation d'un crédit-temps 1/5 sans motif avec allocations en cours au 31.12.2014 par un crédit-temps 1/5 sans motif avec allocations.

6.2.1. L'interprétation large donnée par l'Onem sur la notion de prolongation

Les demandes soumises à la nouvelle réglementation sont définies comme suit : « toutes les demandes d'allocations d'interruption qui ne sont pas une prolongation sous la même forme ininterrompue d'une période d'allocations d'interruption en cours au 31 décembre 2014 ».

Cela suppose que la demande de prolongation d'allocations, pour rester soumise à l'ancien AR allocations de crédit-temps, doit porter sur une période d'allocations en cours au 31 décembre 2014.

La lecture de l'instruction de l'Onem nous informe, toutefois, qu'un droit théorique aux allocations suffit et que le travailleur ne doit pas être indemnisé au 31 décembre 2014.

Ainsi, s'il bénéficiait du droit au crédit-temps chez l'employeur mais que ce crédit-temps n'a pas été assorti d'allocations (soit à la demande du travailleur, soit parce que l'octroi a été refusé ou révisé par l'Onem en raison d'un cumul interdit ou d'un domicile en dehors de l'Espace économique européen), lors de la prolongation du crédit-temps, le travailleur tombe sous le champ d'application de l'ancienne réglementation.

⁷ Cette notion est expliquée au point 6.3

Voici quelques exemples tirés de l'instruction de l'Onem.

Exemple 1

Un travailleur de 56 ans bénéficie d'un crédit-temps fin de carrière à mi-temps du 1^{er} juillet 2014 au 30 juin 2015. Durant ce crédit-temps à mi-temps, il entame une activité indépendante complémentaire et perd son droit aux allocations. Ce travailleur demande une prolongation de son crédit-temps à mi-temps fin de carrière et ce, jusqu'à sa pension.

Cette demande de prolongation est soumise aux anciennes dispositions :

- Si, à la date de prise de cours de cette prolongation, le travailleur a arrêté son activité indépendante, il aura droit aux allocations sur la base des dispositions en vigueur avant le 01.01.2015.
- Si, à la date de prise de cours de cette prolongation, le travailleur exerce toujours son activité indépendante, il n'aura pas droit aux allocations de crédit-temps conformément à l'ancienne réglementation en vigueur avant le 01.01.2015.

Exemple 2 :

Un travailleur a bénéficié d'un crédit-temps à temps plein sans motif de 6 mois du 1^{er} octobre 2014 au 31 mars 2015. Il a demandé ce crédit-temps sans allocations car il est parti se domicilier à New-York. Le 1^{er} avril 2015, il souhaite une prolongation de son crédit-temps à temps plein sans motif pendant 6 mois, du 1^{er} avril au 30 septembre 2015.

Cette demande de prolongation doit être traitée conformément à l'ancienne réglementation :

- Si, au moment de la prise de cours de cette prolongation, l'intéressé est domicilié en Belgique, il aura droit aux allocations
- Si, au moment de la prise de cours de cette prolongation, l'intéressé est toujours domicilié à New York, il n'aura pas droit aux allocations

Le fait que la demande de prolongation vise **une période de crédit-temps, obtenue en application d'une mesure transitoire** permettant d'appliquer la réglementation en vigueur avant le 1^{er} janvier 2015 ne change rien.

Une fois encore l'interprétation donnée au texte est très extensive.

Le texte précise que l'ancienne version de l'AR allocations de crédit-temps s'applique à toutes les demandes d'allocations d'interruption qui sont une prolongation sous la même forme ininterrompue d'une période d'allocations d'interruption en cours au 31 décembre 2014.

Or le fait que le crédit-temps débute en 2015 n'a, manifestement pas d'importance.

Il est important de relever les différences entre le texte de l'AR allocations de crédit-temps et la position de l'Onem.

Prenons un exemple tiré lui aussi des instructions de l'Onem :

Demande de crédit-temps à temps plein sans motif d'une durée de 6 mois : Avertissement à l'employeur en octobre 2014, prise de cours le 1^{er} février 2015 et réception du formulaire par le bureau de chômage le 1^{er} mars 2015. Le crédit-temps à temps plein sans motif est octroyé avec allocations sur base de l'ancienne réglementation conformément à la première mesure transitoire. En janvier 2015, le travailleur fait parvenir un avertissement écrit à son employeur par lequel il l'informe de sa volonté de prolonger son crédit-temps à temps plein sans motif pour une durée de 6 mois, du 1^{er} août 2015 au 31 janvier 2016. Cette prolongation répond aux conditions précitées en vue de faire application de l'AR allocations de crédit-temps dans sa version antérieure : il s'agit d'une prolongation de date à date, dans la même forme d'interruption (à temps plein) et dans le même régime de crédit-temps (sans motif). Cette demande pourra dès lors être traitée en application de l'ancienne réglementation, bien qu'il ne s'agisse pas du renouvellement d'une période d'allocations d'interruption en cours au 31.12.2014.

La prolongation peut également être une prolongation d'une période de crédit-temps obtenue en application de la CCT n° 77bis.

Prenons l'exemple suivant :

Un travailleur a bénéficié, du 15 février 2012 au 14 février 2015, d'un CT ½ temps sur base de la CCT n°77bis avec allocations sur base de l'AR allocations de crédit-temps.

Si ce travailleur introduit une demande de CT ½ avec motif à dater du 15 février 2015, il faudra considérer cette demande comme une prolongation à laquelle s'appliquera l'ancienne réglementation.

6.3. Cas particulier du retrait par l'employeur en cas de CT 1/5

Le travailleur en crédit-temps 1/5 qui est rappelé par son employeur sera également soumis à l'ancienne réglementation s'il tombait sous le champ d'application de l'ancienne réglementation au moment du retrait sachant que ce retrait est totalement indépendant de sa volonté.

6.4. Cas particulier : Seuil de 5 % et report pour des raisons d'organisation dans l'entreprise

Si le formulaire de demande d'allocations est envoyé à l'ONEM après le 31 mars 2015 et/ou que la date de prise de cours du crédit-temps se situe après le 30 juin 2015 suite à un report pour cause de dépassement du seuil de 5% ou pour des raisons d'organisation dans l'entreprise, la nouvelle réglementation s'applique.