

Condition d'occupation (situation au 1er janvier 2023)

De quoi s'agit-il ?

En cas de réduction des prestations de travail dans le cadre d'un **crédit-temps** (à mi-temps ou d'1/5), une condition d'occupation doit être remplie, ce qui signifie qu'un **régime de travail minimum** est requis pendant la période de **12 mois** qui précède la demande écrite de crédit-temps.

En cas de réduction des prestations de travail dans le cadre d'un crédit-temps fin de carrière (fin de carrière adoucie - à mi-temps ou d'1/5), cette condition d'occupation est portée à **24 mois** précédant la demande écrite de crédit-temps.

Pour déterminer si cette **condition d'occupation** est remplie, certaines périodes de suspension du contrat de travail sont **assimilées** à des prestations de travail (article 11, § 1er de la CCT n° 103). Elles entrent donc en considération pour le calcul de la période d'occupation. D'autres périodes sont **neutralisées**. Il n'en est donc pas tenu compte, ce qui signifie concrètement qu'elles prolongent la période prise en considération pour déterminer si le travailleur a droit au crédit-temps. En d'autres termes, il ne faut pas tenir compte des 12 mois / 24 mois qui précèdent la demande de crédit-temps mais des 12 / 24 derniers mois augmentés de la durée de la période neutralisée (article 11, § 2 de la CCT n° 103).

Assimilations

En général

Il s'agit uniquement des périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail prévues par la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail :

- chômage temporaire pour cause d'accident technique, d'intempéries ou pour raisons économiques ;
- chômage temporaire de crise pour employés ;
- vacances annuelles, jours de vacances extralégaux (octroyés en exécution d'un accord collectif) et fermeture annuelle de l'entreprise ;
- congé de maternité, congé prophylactique et pauses d'allaitement ;
- congé pour raisons impérieuses ;
- petit chômage (y compris le congé de naissance) ;
- salaire garanti en raison d'une maladie ou d'un accident (y compris la maladie professionnelle et l'accident du travail) et de salaire journalier garanti ;
- congé-éducation ;
- suspension pour force majeure temporaire ;
- retard imprévu (article 27 de la loi relative aux contrats de travail) ;
- mandat politique ;
- conseiller ou juge social aux cours et tribunaux du travail ;
- détention préventive.
- ...

Particularité dans le cadre du crédit-temps fin de carrière

Pour le calcul de la condition d'occupation dans le cadre du crédit-temps fin de carrière, **les journées couvertes par une indemnité en compensation du licenciement et une indemnité de rupture**

sont **assimilées** à une occupation, afin que les travailleurs qui reprennent le travail après un licenciement puissent prendre, en accord avec leur employeur, ce crédit-temps plus rapidement¹.

Neutralisations

Il s'agit des périodes de :

- congé pour soins palliatifs
- congé parental (sur base de la CCT n° 64 ou de l'AR du 29 octobre 1997) ;
- congé pour assistance ou octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;
- adaptation des modalités de travail en exécution de la CCT n° 162, en particulier une réduction du temps de travail ;
- suspension suite à une maladie ou à un accident (uniquement privé), non couverte par le salaire garanti, à concurrence de 5 mois. Si l'employeur n'émet pas d'objections, toute la période de suspension pour cause de maladie ou d'accident non couverte par le salaire garanti est neutralisée (donc plus que 5 mois)² ;
- période pendant laquelle un travailleur reprend progressivement le travail **avec l'accord de sa mutualité**³ ainsi que la période de maladie non couverte par le salaire garanti qui précède cette reprise progressive du travail ;
- suspension pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail, non couverte par le salaire garanti, à concurrence de 11 mois ;
- congé sans solde ;
- grève ou lock-out ;
- périodes de diminution des prestations de travail dans le cadre du crédit-temps de crise⁴ ;
- périodes de diminution des prestations dans le cadre d'un plan de restructuration lorsque le travailleur bénéficie de la prime de transition flamande⁵ ;
- crédit-temps à temps plein ;
- crédit-temps à mi-temps ;
- diminution de carrière d'1/5 ;
- crédit-temps de fin de carrière à mi-temps ou d'1/5^e ;
- congé parental corona ;
- crédit-temps corona ;
- crédit-temps fin de carrière corona.

Remarque: toutes les formes de crédit-temps sont neutralisées, ce qui permet le passage d'une forme de crédit-temps à une autre. Pour ce passage, il faut néanmoins chaque fois introduire une **nouvelle demande** et vérifier l'application du seuil de 5 %.

¹ Les travailleurs peuvent en effet, de commun accord avec leur employeur, raccourcir la condition d'ancienneté de 24 mois ou la supprimer, mais ceci n'a de sens que s'ils remplissent également la condition d'occupation, ce qui n'est le cas que s'ils trouvent un nouvel emploi immédiatement après l'ancien. Afin de pallier à ce problème, une assimilation des jours couverts par une indemnité en compensation du licenciement et une indemnité de rupture a été prévue.

² L'employeur peut émettre des objections à la neutralisation de toute la période de suspension pour des raisons liées aux besoins organisationnels. Il doit le faire par écrit dans le mois de la demande de crédit-temps.

³ Dans le cadre de l'article 100, §2 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994, c'est-à-dire avec l'accord du médecin conseil de sa mutualité.

⁴ Les périodes de crédit-temps ordinaire qui ont été converties en crédit-temps de crise sur base de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en temps de crise sont neutralisées.

⁵ En Flandre, cette prime s'appelle "overbruggingspremie".