

LE CREDIT TEMPS

I. PRINCIPE

La mesure a pour objectif d'offrir, dès le 01 janvier 2002, le droit aux travailleurs de limiter ou de suspendre, pour des raisons personnelles, l'exécution de leur contrat de travail, pour une durée déterminée, de manière complète ou partielle, dans le **secteur privé**.

Les formes spécifiques d'interruption de carrière telles que soins palliatifs, congé parental et assistance médicale sont maintenues.

II. CHAMP D'APPLICATION

A. EMPLOYEURS

Cette mesure vise uniquement les employeurs du secteur privé. Cette mesure est applicable aux employeurs tombant sous le champ d'application de la loi du 05/12/1968 relative aux commissions paritaires et aux conventions collectives de travail. Par conséquent, le champ d'application de cette loi est plus vaste que le seul secteur privé¹ :

- Le personnel des anciennes institutions publiques de crédit.
- Le contractuel non subventionné de l'enseignement libre.
- Le travailleur d'une intercommunale mixte de distribution de gaz et d'électricité.
- Le travailleur des sociétés régionales et locales de transport en commun : tram, bus et métro (TEC, STIB, DE LIJN).
- Le membre du personnel des institutions universitaires libres (UCL, KUB, KUL, ULB, VUB, ...) à l'exclusion du personnel académique de la Communauté flamande.

B. TRAVAILLEURS

Les travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail à l'exception des apprentis.

¹ Cette liste n'est pas exhaustive. Pour de plus amples informations à ce sujet, vous pouvez vous adresser au « département des relations collectives de travail » du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale

III. LES FORMULES DE CREDIT –TEMPS

A. LE CREDIT TEMPS AU SENS STRICT

1. TABLEAU SYNTHETIQUE

Travailleurs visés	Possibilités	Durée	Conditions d'accès
Tous les travailleurs	Suspension complète	12 mois maximum par tranche de 3 mois minimum	12 mois chez le même employeur au cours des 15 mois précédant la demande
	Réduction ½ temps		Avoir été occupé au moins $\frac{3}{4}$ du temps plein de l'entreprise pendant l'année qui précède la demande

Au niveau de la durée, de manière générale, le maximum autorisé est de 12 mois. Toutefois, cette durée maximale peut éventuellement être étendue jusqu'à 5 années par convention collective de travail sectorielle ou d'entreprise.

Vous trouverez dans l'Annexe I, un tableau synthétique reprenant la durée admise par commission paritaire sur base d'une convention collective de travail sectorielle. Cette dernière étant parfois limitée dans le temps, il ne s'agit dès lors que d'un tableau indicatif. Il ne tient pas compte que dans certains secteurs, par le biais d'une CCT, l'entreprise peut porter la durée du droit au crédit-temps, à une période plus longue.

Il faut déduire de cette durée maximale, les périodes « ordinaires » d'interruption complètes et à mi-temps obtenues dans l'ancien système d'interruption de carrière (c'est-à-dire avant le 01/01/2002).

Par contre, les formes spécifiques d'interruption (le congé parental, le congé pour assistance médicale et le congé pour soins palliatifs) ne sont pas déduites de la durée maximale de crédit-temps au sens strict.

En ce qui concerne les conditions d'accès, pour les travailleurs qui souhaitent réduire leurs prestations à mi-temps, en plus des douze mois d'ancienneté, ils doivent prouver, durant les douze mois qui précèdent l'avertissement écrit, qu'ils ont été occupés au moins à 3/4 temps.

2. ALLOCATIONS

A) MONTANTS BRUTS

Suspension complète		Réduction ½ temps	
- 5 ans d'ancienneté	+ 5 ans d'ancienneté	- 5 ans d'ancienneté	+ 5 ans d'ancienneté
402,50 €	536,67 €	201,24 €	268,33 €

B) MONTANTS NETS

Suspension complète		Réduction ½ temps	
- 5 ans d'ancienneté	+ 5 ans d'ancienneté	- 5 ans d'ancienneté	+ 5 ans d'ancienneté
361,73 €	482,31 €	166,73 €	222,32 €

B. LA DIMINUTION DE CARRIERE D'1/5 TEMPS

1. TABLEAU SYNTHETIQUE

Travailleurs visés	Possibilités	Durée	Conditions d'accès cumulatives	Montants ²	
				Bruts	Nets
Tous les travailleurs	Diminution d'1/5 temps	5 ans maximum à prendre par tranches de 6 mois minimum	Occupé chez le même employeur au moment de la demande : <ul style="list-style-type: none">▪ les 5 dernières années▪ temps plein les 12 derniers mois▪ régime de travail de 5 jours ou plus	132,53 €	109,81 €

Cette formule permet, quel que soit l'âge, si vous êtes occupé dans un régime de travail hebdomadaire à temps plein réparti sur 5 jours, d'obtenir :

- Une diminution d'un jour/semaine ;
- Une diminution de deux demi-jours/semaine.

Les périodes de réduction des prestations de travail d'1/5, 1/4 ou 1/3 qui ont déjà été prises en application dans l'ancien régime sont déduites de la durée maximale de 5 ans, à l'exception des périodes prises dans le cadre du congé parental et du congé pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de famille gravement malade.

² Les montants octroyés pour les isolés sont de 171,03 €/bruts et de 141,70 €/nets. Pour obtenir ces montants vous devez habiter seul ou exclusivement avec un ou plusieurs enfants dont au moins un est à votre charge.

C. RÉDUCTION DES PRESTATIONS POUR LES TRAVAILLEURS ÂGÉS DE 50 ANS OU PLUS

1. DEFINITION

Cette formule permet, si vous êtes âgé d'au moins 50 ans, de réduire ces prestations jusqu'à la prise de la pension sous la forme d' :

- Une réduction d'un cinquième ;
- Une réduction jusqu'à la moitié d'un temps plein.

A) DUREE

(1) MINIMUM

- 6 mois pour la réduction d'un cinquième
- 3 mois pour la réduction jusqu'à la moitié d'un temps plein

(2) MAXIMUM

Jusqu'à la prise de la pension (quel que soit l'âge)

B) 4 CONDITIONS D'ACCÈS CUMULATIVES

1. Etre âgé d'au moins 50 ans au moment de la prise de cours souhaitée de l'exercice du droit
2. Avoir une ancienneté de 20 ans au minimum comme salarié : pour le calcul de la carrière professionnelle comme salarié, sont prises en compte les journées de travail. Les journées non prestées sont en principe assimilées à des journées de travail si elles ont été rémunérées soit indemnisées compte tenu de votre qualité de travailleur salarié. Les journées de chômage complet et les périodes de suspension complète ne sont pas pris en compte pour le calcul de ces 20 ans ;
3. Avoir été occupé dans les liens d'un contrat de travail avec votre employeur pendant les 5 années qui précèdent l'avertissement écrit auprès de l'employeur ;
4. Avoir été occupé pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit auprès de l'employeur :
 - a) Pour la réduction d'un cinquième :
 - À temps plein ;
 - Ou à 4/5 dans le cadre de la diminution de carrière d'1/5 ;
 - Ou à 4/5 dans le cadre d'une réduction de prestation d'un cinquième comme prévue dans l'ancienne réglementation interruption de carrière - quel qu'ait été votre âge au moment de cette demande et pour autant que cette interruption ait été d'une durée minimale d'un an et ait pris fin le 30/06/2002 au plus tôt.
 - b) Pour la réduction des prestations de travail à mi-temps
 - À temps plein ;
 - Ou au moins aux $\frac{3}{4}$ d'un emploi à temps plein ;
 - Ou à mi-temps dans le cadre d'une réduction de prestations à mi-temps comme prévue dans l'ancienne réglementation interruption de carrière et qu'au moment de la demande ou la dernière prolongation de cette interruption vous ayez été âgé d'au moins 50 ans et pour autant que cette interruption de carrière ait été d'une durée minimale d'un an et ait pris fin le 30/06/2002 au plus tôt.

2. ALLOCATIONS

A) MONTANTS BRUTS

Réduction à ½ temps	Réduction ½ temps	
400,85 €	186,20 €	Isolé
		224,70 €

B) MONTANTS NETS

Réduction à ½ temps	Réduction ½ temps	
332,11 €	154,27 €	Isolé
		186,17 €

IV. FORMALITÉS

A. A L'ÉGARD DE L'EMPLOYEUR

1. AVERTISSEMENT PAR ECRIT DE L'EMPLOYEUR

Cet avertissement 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.

A) AVERTISSEMENT PRÉALABLE

- 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 d'avertissement peut être réduit de commun accord avec l'employeur.

B) ELÉMENTS À JOINDRE

- La proposition faite par le travailleur quant aux modalités de l'exercice de ce droit ;
- La date de prise de cours souhaitée ;
- La durée de l'exercice du droit ;
- Les éléments nécessaires à l'application du mécanisme de préférence et de planification simultanée en cas d'absence d'un certain nombre de travailleurs, tel que prévu aux articles 16 à 18 de la CCT 77 bis, lorsque vous indiquez dans l'avertissement vouloir en bénéficier.
- Vous devez joindre à cette lettre une attestation de l'ONEM (attestation CCT 77bis) précisant si vous avez déjà (ou non) bénéficié d'allocations dans le cadre de l'interruption de carrière ou du crédit-temps.

C) MENTION DE L'ATTESTATION DE L'ONEM

Cette attestation mentionnera les périodes durant lesquelles vous avez bénéficié :

- du droit à l'une des trois formules de crédit-temps ;
- d'une interruption complète ou d'une interruption de prestations en application des articles 100 et 102 de la loi du 22/01/1985 (formules classiques d'interruption de carrière et de réduction des prestations tous secteurs confondus).

B. A L'EGARD DE L'ONEM

Les allocations d'interruption doivent être demandées au moyen du formulaire C61-CCT 77 bis disponible auprès des différents bureaux de l'ONEM ainsi qu'au service information Interruption de carrière de l'Administration centrale de l'ONEM. Vous pouvez aussi le télécharger sur le site de l'ONEM : www.onem.fgov.be

Ce formulaire dûment complété, doit parvenir au bureau de l'ONEM du ressort de votre domicile au plus tard dans un délai de deux mois suivant le début de la formule de crédit-temps.

Si votre domicile n'est pas situé en Belgique mais dans un autre pays de l'Espace économique européen, le formulaire doit être introduit auprès du bureau de l'ONEM du ressort de l'unité technique d'exploitation de votre entreprise.

Votre demande doit être envoyée par lettre recommandée à la poste. Cependant, le bureau de l'ONEM accepte les envois ordinaires mais, en cas de contestations, la charge de la preuve de l'envoi de la demande incombe au travailleur.

1. DECISION DU DIRECTEUR DU BUREAU DE L'ONEM

Le directeur :

- Soit vous accorde le droit aux allocations d'interruption et vous envoie le document C62 reprenant vos données d'identification, le type d'interruption, le montant de vos allocations et la période concernée. Chaque mois, à terme échu, l'ONEM vous paie votre allocation par chèque circulaire ou par virement ;
- Soit refuse les allocations d'interruption et vous informe de sa décision par le biais du document C62 qui vous est envoyé par lettre recommandée.

Vous pouvez contester cette décision en introduisant un recours devant le tribunal du travail dans les 3 mois de la notification de la décision.

V. QUESTIONS PRATIQUES

A. CUMUL DE REVENUS

1. TYPES DE REVENUS

Durant les périodes de crédit-temps et à condition d'en avoir fait la déclaration préalable, les allocations octroyées par l'ONEM peuvent être cumulées avec les revenus d'un(e) :

- Mandat politique de conseiller communal ou de membre des conseils des CPAS ;
- Activité salariée complémentaire déjà exercée durant les 12 mois qui précèdent le début de la suspension ou de la réduction des prestations ;
- Activité indépendante complémentaire déjà exercée durant les 12 mois qui précèdent le début de la suspension : cette activité indépendante peut être cumulée avec les allocations **UNIQUEMENT** en cas d'interruption complète pendant UN AN maximum. L'activité indépendante est celle qui nécessite l'inscription à l'Institut National de sécurité sociale pour les travailleurs indépendants (INASTI).
- Les travailleurs de 50 ans ou plus : cumul avec les allocations avec la rémunération perçue pour les activités de formation, d'accompagnement ou de tutorat d'un jeune travailleur³ de l'entreprise, d'une autre entreprise dans la même branche d'activité ou d'un centre de formation de la même branche d'activité. Cette rémunération ne peut pas être supérieure au salaire mi-temps **MOINS** l'allocation de crédit-temps.
- Pension : le cumul des allocations de crédit-temps avec l'octroi d'une pension⁴ en vertu d'une loi belge ou étrangère est interdit.

³ Est considéré comme jeune travailleur celui qui a moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise

⁴ Sont considérées comme pension, les pensions :

- de vieillesse ;
- de retraite ;
- d'ancienneté ;
- de survie ;
- ou tout autre avantage tenant lieu de pension.

2. PERTE DES ALLOCATIONS

Votre droit aux allocations est perdu :

- A la fin du délai maximum d'indemnisation ou à la fin du délai mentionné dans l'accord avec l'employeur, sauf si ce délai est prolongé après accord mutuel ;
- A partir du jour où vous reprenez le travail auprès du même ou auprès d'un autre employeur ;
- A partir du jour où votre contrat de travail prend fin
- A partir du jour où vous bénéficiez d'une pension ;
- A partir du jour où vous entamez une activité indépendante au cours d'une période d'interruption de carrière complète ou partielle ;
- A partir du jour où vous cumulez pendant plus de 12 mois une interruption complète avec une activité indépendante ;
- A partir du jour où vous entamez une activité complémentaire salariée ;
- A partir du jour où vous augmentez le nombre d'heures de votre activité complémentaire salariée.

3. RECUPERATION DES ALLOCATIONS

Toutes les allocations d'interruption indûment perçues sont récupérées entre autres :

- Lorsque votre période effective d'interruption de carrière avec allocations n'atteint pas la durée maximale ;
- Lorsque vous n'avertissez pas le bureau du chômage au préalable par écrit du début d'une activité complémentaire ou de l'augmentation du nombre d'heures de celle-ci ou de l'exercice d'une activité indépendant.

Lorsque, pour une raison de force majeure, vous ne respectez pas la durée minimale requise, vous pouvez introduire une demande motivée d'exonération auprès du directeur de votre bureau de chômage qui la transmet à l'Administrateur général. L'administrateur général de l'ONEM peut, s'il considère qu'il s'agit d'un cas de force majeure, renoncer à la récupération.

4. IMPOSITION DES ALLOCATIONS⁵

L'allocation est fiscalement considérée comme un revenu de remplacement. Le Gouvernement a décidé de soumettre toutes les allocations à un précompte professionnel. Cette retenue à la source entraîne une diminution de l'allocation perçue mais aura l'avantage d'alléger l'impôt à acquitter après le calcul définitif de celui-ci.

⁵ Les règles décrites sont de la compétence du Service Public Fédéral Finances.

Le précompte professionnel prélevé est de 10,13 % si vous êtes en interruption complète et de 17,15 % si vous êtes en réduction des prestations.

Cette mesure est entrée en vigueur à partir du 01/01/2004. Toutes les allocations payées à partir de cette date sont soumises à ce précompte professionnel.

5. IMPACT DU CREDIT-TEMPS SUR LA PENSION

- **En cas d'interruption complète ou à mi-temps** : l'assimilation des heures de travail interrompus est gratuite pour le calcul de la pension pendant 3 ans au maximum. Toutefois, dans certains cas, l'interruption peut-être prolongée jusqu'à 5 ans par un accord au niveau de l'entreprise ou au niveau du secteur mais l'assimilation ne peut être prolongée au-delà de ces trois années et ce même moyennant le paiement volontaire de cotisation régularisation.
- **En cas de diminution de carrière d'1/5** : l'assimilation des heures de travail interrompues est gratuite pour le calcul de le pension pendant 5 ans maximum.
- **En cas de réductions de prestations (d'1/5 ou à 1/2 temps) spécifiques aux travailleurs de 50 ans ou plus** : l'assimilation des heures de travail interrompues est gratuite pour le calcul de le pension pendant toute la durée du crédit-temps c'est-à-dire jusqu'à l'âge de la pension.

B. LE CREDIT-TEMPS SANS ALLOCATION

Il est prévu, dans les situations décrites ci-dessous, d'obtenir un crédit-temps sans allocation :

- Après un an de cumul d'une interruption complète avec une activité indépendante complémentaire ;
- En cas de cumul avec une activité rémunérée dans le cadre d'un projet reconnu de coopération au développement d'une organisation non gouvernementale ;
- En cas de cumul avec une pension de survie.

En dehors de ces trois cas, vous ne pouvez renoncer aux allocations d'interruption.

C. PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

Le travailleur est protégé contre le licenciement tant en cas d'interruption de carrière complète qu'en cas de réduction de prestations. Cette protection prend cours le jour de l'avertissement écrit. Elle prend fin 3 mois après l'interruption de carrière. Pendant cette période protégée, l'employeur ne peut résilier unilatéralement le contrat de travail, sauf pour motifs graves ou suffisants⁶.

Si l'employeur donne quand même un préavis au cours du crédit-temps, le délai de préavis peut prendre cours dans cette période. S'il y a une rupture immédiate du contrat (sans que le préavis soit presté) l'indemnité de rupture est équivalente à la durée du délai de préavis (calculé comme si le travailleur n'avait pas réduit ses prestations) et en fonction de la dernière rémunération (c'est-à-dire sur base de la rémunération due pour prestations réduites).

⁶ Est considéré comme motifs suffisant, le motif reconnu comme tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à l'interruption de carrière.

Si l'employeur licencie le travailleur sans motif grave ou suffisant pendant la période de protection, il est tenu de payer (outre l'indemnité normale de préavis ou de rupture) une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération sur base du salaire réduit en cas de réduction de prestations.

En cas de licenciement, le travailleur est tenu d'en informer immédiatement le bureau de l'ONEM du ressort du domicile par écrit.

D. PARTICULARITÉS

1. REPORT

L'employeur peut dans le mois qui suit la demande de crédit-temps reporter l'exercice du droit pour des raisons internes ou externes impératives⁷. La durée du report est fixée à 6 mois.

2. RAPPEL DU TRAVAILLEUR

Pour des raisons impératives et afin de répondre à des problèmes ponctuels, l'employeur peut retirer ou modifier de manière temporaire l'exercice du droit :
Réduction d'1/5 temps: cela vaut pour tous les travailleurs quelque soit l'âge ;
Réduction d'1/2 temps : cela ne vaut que pour les travailleurs âgés de 50 ans ou plus.

3. SYSTEMES DE PREFERENCE

Dès l'instant où 5% du nombre total des travailleurs (comptés en unité) occupés dans l'entreprise ou au niveau d'un service exercent ou souhaitent exercer simultanément leur droit, un mécanisme de préférence et de planification des absences est appliqué afin d'assurer la continuité de l'organisation du travail.

- **1^{ère} priorité** : Les travailleurs qui réduisent leurs prestations d'un ½ temps pour dispenser des soins à un membre de leur famille gravement malade.
- **2^{ème} priorité** : Les travailleurs dont le ménage est composé de deux personnes occupées au travail ainsi qu'aux travailleurs de famille monoparentale et comptant un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans.
- **3^{ème} priorité** : Les travailleurs âgés de 50 ans et plus, qui exercent le droit de réduction d'1/5 temps par semaine ou d'un ½ temps. Attention, la diminution d'1/5 temps est prioritaire à la réduction d'1/2 temps.
- **4^{ème} priorité** : Les travailleurs en formation professionnelle.

Le travailleur qui se voit de ce fait exclu du bénéfice d'un crédit-temps voit la prise de cours de sa demande postposée jusqu'à ce qu'une place se libère.

⁷ Par raisons internes ou externes impératives on entend par exemple les besoins organisationnels, la continuité et les possibilités réelles de remplacement.

Le seuil de 5 % d'absences simultanées peut être élargi par CCT sectorielle ou d'entreprise ou par modification du règlement de travail.

Pour que les entreprises puissent modifier ce seuil, il faut que la commission paritaire sectorielle n'en ait pas exclu la possibilité.

Par ailleurs, lorsque le quota est atteint, le système de préférence doit être fixé par le conseil d'entreprise, et, à défaut de commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale. A défaut d'un règlement propre à l'entreprise, les priorités indiquées ci avant sont alors applicables. A cet égard, la première d'entre-elles est prévue uniquement lorsque le travailleur qui souhaite dispenser des soins palliatifs ou prodiguer une assistance médicale a déjà épuisé les droits prévus à ce niveau dans le cadre des formes spécifiques d'interruption..

4. GARANTIES - EXERCICE DU DROIT

A l'issue de la période d'exercice du droit, le travailleur a le droit de retrouver son poste de travail ou similaire.

5. OBLIGATION DE REMPLACEMENT

L'employeur est libéré de l'obligation de remplacement du travailleur bénéficiant du crédit-temps.

VI. ADRESSES UTILES

Chaque Office National de l'Emploi du ressort du travailleur concerné.

Tout renseignement d'ordre général concernant les différentes réglementations relatives à l'interruption de carrière (les interruptions ordinaires (dont le crédit-temps) et les interruptions spécifiques (congé parental, congé pour assistance médicale et congé pour soins palliatifs)) peut être obtenu auprès du :

Service Information Interruption de Carrière de l'Administration Centrale de l'ONEM,
Boulevard de l'Empereur, 7-9, 1000-Bruxelles.

- Lignes infos francophones : 02/515.42.89 – Monsieur Daniel Boulot

02/515.42.90

02/515.44.80

- Lignes infos néerlandophones : 02/515.45.80

02/515.45.81

02/515.45.84

- Fax : 02/515.44.39

- Internet : www.onem.fgov.be

Tout renseignement concernant un dossier individuel d'interruption de carrière (questions concernant des dossiers existants, le délai de traitement d'une nouvelle demande, le paiement des allocations, etc ...) peut être obtenu auprès du bureau de l'Onem du ressort du domicile du travailleur concerné.

VII. REFERENCES LEGALES

- A.R. du 13/03/2001 rendant obligatoire la C.C.T. n°77 du 14/02/2001, conclue au sein du Conseil National du Travail, instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations à ½ temps. (M.B. du 28/03/2002)
- A.R. du 10/08/2001. Loi relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie. (M.B. du 15/09/2001)
- A.R. du 12/12/2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10/08/2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie. (M.B. du 18/12/2001)
- A.R. du 25/01/2002 rendant obligatoire la CCT n° 77 bis du 19/12/2001 conclue au sein du Conseil National du Travail, remplaçant la CCT n° 77 du 14/02/2001 instaurant un système de crédit temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps. Erratum (MB 05/03/2002)
- A.R. du 16/04/2002 modifiant les articles 1^{er}, 5 et 6 de l'A.R. du 12/12/2001 pris en exécution du Chapitre IV de la Loi du 10/08/2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant des prestations à mi-temps (MB 27/04/2002).
- A.R. du 20/09/2002 rendant obligatoire le CCT n° 77 ter du 10/07/2002, conclue au sein du conseil national du travail, modifiant le CCT n° 77 bis du 19/12/2001 remplaçant la CCT n° 77 du 14/02/2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à ½ temps (MB du 5/10/2002).
- A.R. du 15/12/2003 modifiant en matière de précompte professionnel, l' A.R. / CIR 92 du Code des Impôts sur les revenus 1992, coordonné par A.R. du 10/04/1992. (MB du 23/12/2003 – édition 2)

VIII. ANNEXE 1.

A. DISPOSITIONS SECTORIELLES

La convention collective n° 77 bis instaurant le droit au crédit-temps autorise les secteurs à déroger à certaines dispositions.

Ces dérogations peuvent porter sur les points suivants :

- Les travailleurs visés par le droit au crédit-temps.
- Durée du crédit-temps.
- Seuil de préférence.

En outre, les secteurs peuvent prévoir des conditions financières, plus favorables, telles que l'octroi d'indemnité à charge de l'employeur. Le tableau ci-après ne renseigne que la durée du crédit-temps au niveau sectoriel.

Vous pouvez consulter le texte des CCT sur le site SPF-Emploi, Travail et Concertation sociale : www.fgov.be sous la rubrique CCT et commissions paritaires.

B. TABLEAU

CP	DENOMINATION	DATE DE LA CCT	DUREE DU CREDIT-TEMPS
104	Industrie sidérurgique	17/04/2003	2 ans
105	Métaux non-ferreux	05/02/2003	3 ans
106.03	Industries du Ciment-Fibrociment	11/03/2002	5 ans
109	Industrie de l'habillement et de la confection	26/05/2003	3 ans
110	Entretien du textile	22/05/2003	5 ans
111.01 111.02	Constructions métalliques, mécaniques et électriques. Entreprises industrielles. Entreprises artisanales	17/12/2001	3 ans
111.03	Entreprise de montage de ponts et charpentes métalliques	07/04/2003	3 ans
112	Entreprise de garage	08/07/2003	2 ans
114	Industrie des briques	08/05/2001	5 ans
115.03	Miroiteries	30/05/2001	< 50 ans 2 ans
116	Industrie chimique	07/03/2001	5 ans
117	Industrie et commerce du pétrole	29/05/2001	5 ans
120	Industrie textile et de la bonneterie	18/06/2001	3 ans
120 01	Industrie textile (Verviers)	18/06/2001	3 ans
120.02	Préparation du lin	18/06/2001	5 ans
120.03	Fabrication et commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement	18/06/2001	5 ans
121	Entreprise de nettoyage et de désinfection	31/01/2002	5 ans
128.01	Tannerie	14/06/2001	5 ans
128.02	Industrie de la chaussure, des bottiers et des chausseurs	28/05/2001	5 ans
128.03	Maroquinerie et ganterie	05/07/2001	5 ans
128.05	Sellerie, fabrication de courroies et d'articles industriels en cuir	12/10/2001	5 ans
130	Imprimerie, des arts graphiques et des journaux	21/03/2002	2 ans
133	Industrie des tabacs	04/12/2001	5 ans
139	Batellerie	29/01/2002	3 ans
142 02	Récupération de chiffons	19/06/2001	3 ans
144 (à l'exception des ouvriers occasionnels).	Agriculture	27/01/2001	5 ans
145 (à l'exception des ouvriers occasionnels).	Entreprises horticoles	08/05/2001	5 ans
149.01	Electriciens : installation et distribution.	03/10/2001	5 ans
149.02	Carrosserie	10/10/2001	2 ans
149.03	Métaux précieux	11/10/2001	2 ans
149.04	Commerce du métal	10/10/2001	3 ans

202	Employés du commerce de détail alimentaire	19/12/2001	5 ans
204	Employés des carrières de porphyre	24/09/2001	5 ans
207	Employés de l'industrie chimique	26/03/2001	5 ans
209	Employés des fabrications métalliques	11/06/2001	3 ans
210	Employés de la sidérurgie	29/05/2001	2 ans
211	Employés de l'industrie et du commerce du pétrole	29/05/2001	5 ans
214 (à l'exception des entreprises et des employés occupés dont les ouvriers ressortissent à la SCP 120.02 ou SCP 120.03).	Employés de l'industrie textile et de la bonneterie	10/05/2001	3 ans
215	Employés de l'industrie de l'habillement et de la confection	19/06/2001	3 ans
218	CP nationale auxiliaire pour employés	20/12/2001	< 50 ans 2 ans
224	Employés des métaux non-ferreux	31/05/2001	3 ans
306	Entreprises d'assurances	13/11/2001	5 ans
308	Sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation	19/09/2001	3 ans
309	Sociétés de bourse	18/02/2002	5 ans
310	Banques	26/11/2001	5 ans
311	Grandes entreprises de vente au détail	19/12/2001	5 ans
312	Grands magasins	19/12/2001	5 ans
314	Coiffure et soins de beauté	26/02/2001	5 ans
317 ouvriers	Service de garde	29/06/2001	5 ans
317 employés	Service de garde	30/08/2001	5 ans
319.02 Communauté française et germanophone + Région Wallonne+Cocof	Maisons d'éducation et d'hébergement de la Communauté française	07/05/2002	5 ans
321	Grossistes – répartiteurs de médicaments	25/06/2001	5 ans
327 (ateliers sociaux)	Entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux	11/12/2001	5 ans
327 (entreprises de travail adapté agréées par l'AWIPH, Commission Communautaire française et germanophone)	Entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux	11/12/2001	3 ans

329 (organisations qui ont leur siège social soit dans la Région Wallonne, soit dans la région de Bruxelles-Capitale à condition de et limité à l'inscription sous le rôle linguistique francophone auprès de l'ONSS).	Secteur socioculturel	01/07/2002	3 ans
---	-----------------------	------------	-------

Jorge Toro-Valdebenito