

RAPPORT N° 67

**RAPPORT RELATIF AU CREDIT-TEMPS -
EVALUATION ANNUELLE**

9 novembre 2005

1.984-1

TABLE DES MATIERES

	<u>Pages</u>
I. INTRODUCTION	1
A. Objet de l'évaluation	1
B. Etat de la situation	1
C. Description des mesures et montant des allocations	5
1. L'interruption complète ou à mi-temps des prestations	5
2. La diminution de carrière d'1/5	5
3. La réduction des prestations à mi-temps ou à 4/5 destinée aux travailleurs de 50 ans et plus	6
D. Assimilation des périodes de crédit-temps pour le calcul de la pension	7
II. EVALUATION SUR LA BASE DES CRITERES REPRIS DANS LA LOI	7
A. Evaluation de l'utilisation de la mesure de crédit-temps	7
1. Evolution du nombre de paiements effectués en IC et en CT	8
2. Nombre de paiements effectués en IC et en CT par région et par sexe	9
3. Nombre de paiements effectués en IC et en CT par régime d'interruption et par sexe	15
4. Nombre de paiements effectués en IC et en CT par classe d'âge et régime d'interruption	21
5. Nombre de paiements effectués en IC et en CT par sexe et régime d'interruption	26
6. Nombre de paiements effectués en IC et en CT selon la branche d'activité et le sexe	32
B. Evaluation de la possibilité de prolonger le droit au crédit-temps	36
1. Prolongation de la durée	37

2. Exclusion de la possibilité de dérogation dans les entreprises	46
3. Conclusion	49
C. Evaluation du seuil de 5 %	50
1. Augmentation du seuil	50
2. Abaissement du seuil	55
3. Dispositions spécifiques pour les PME	55
4. Conclusion	57
D. Evaluation de l'utilisation de la possibilité de report et de retrait	58
III. EVALUATION D'AUTRES ELEMENTS	58
A. Autres éléments dans les conventions collectives de travail sectorielles	58
1. Le champ d'application	59
2. Allocation d'un fonds social	60
3. Travail par équipes	63
4. Conclusion	69
B. Effet sur le revenu net	70
1. Méthodologie	70
2. Résultats	72
IV. CONCLUSION GENERALE	74

I. INTRODUCTION

A. Objet de l'évaluation

En vertu de l'article 26 de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie¹, les partenaires sociaux doivent procéder chaque année, au sein du Conseil national du Travail, à une évaluation globale de l'application du système de crédit-temps, entré en vigueur le 1er janvier 2002 et remplaçant l'ancien système de l'interruption de la carrière.

Cette évaluation porte notamment sur :

- l'utilisation du crédit-temps, de la diminution de carrière et de la réduction des prestations de travail à mi-temps, en fonction de la taille des entreprises ;
- l'utilisation de la possibilité de prolonger, par convention collective de travail, le droit au crédit-temps jusqu'à cinq ans au plus ;
- l'utilisation de la possibilité de modifier le seuil de 5 % visé à l'article 15, § 1er de la convention collective de travail n° 77 bis ;
- l'utilisation de la possibilité de report et de retrait du crédit-temps, de la diminution de carrière et de la réduction des prestations de travail à mi-temps.

B. État de la situation

Dans le cadre de l'accord interprofessionnel 2001-2002, les partenaires sociaux se sont engagés à élaborer, par convention collective de travail, un nouveau cadre légal, devant remplacer l'ancien système de l'interruption de la carrière et devant permettre une meilleure conciliation individuelle entre la vie professionnelle et familiale.

¹ Loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie, M.B., 15 septembre 2001.

À cet effet, la convention collective de travail n° 77 bis a été conclue, le 19 décembre 2001 par les partenaires sociaux réunis au sein du Conseil national du Travail. Cette convention collective de travail n° 77 bis instaure au profit des travailleurs du secteur privé :

- un droit au crédit-temps pour les travailleurs à temps plein ou à temps partiel comptant un an d'ancienneté dans l'entreprise qui les occupe ;

Ce crédit-temps peut s'exercer soit sous la forme d'une suspension complète des prestations soit sous la forme d'une réduction à mi-temps des prestations.

- un système généralisé de diminution de la carrière d'1/5 à concurrence d'1 jour par semaine ou de 2 demi-jours pour les travailleurs à temps plein comptant 5 années d'ancienneté dans l'entreprise qui les occupe ;
- un système généralisé de réduction des prestations de travail spécifique aux travailleurs âgés de 50 ans et plus ;

Il peut s'agir soit d'une diminution de carrière d'1/5, à concurrence d'1 jour ou de 2 demi-jours par semaine, pour les travailleurs à temps plein, soit d'une réduction à mi-temps pour les travailleurs occupés au moins à 3/4 temps. Une ancienneté de 20 ans en tant que salarié et de 5 ans dans l'entreprise est requise dans ces deux hypothèses.

La convention collective de travail n° 77 bis est entrée en vigueur le 1er janvier 2002. L'année 2002 constitue ainsi une année charnière puisque dans le secteur privé, le nouveau régime du crédit-temps remplace désormais l'ancien régime de l'interruption de carrière prévu par la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.

Cette dernière prévoyait, au départ, une possibilité pour le travailleur de sortir du circuit du travail, moyennant l'accord de l'employeur, pour une durée déterminée. Pendant la durée de l'interruption de carrière, le travailleur était remplacé au sein de l'entreprise.

Depuis quelques années, diverses mesures avaient déjà été prises pour assouplir l'interruption de carrière dans le secteur privé. Si, à l'origine, il fallait l'accord préalable de l'employeur, le droit d'interrompre sa carrière avait été octroyé en 1997 à 1 % de l'effectif du personnel d'une entreprise puis étendu en 1998 à 3 % de cet effectif.

Depuis le 1er janvier 2002, le crédit-temps est devenu un droit pour tous les travailleurs du secteur privé dans la limite de 5 % de l'effectif de l'entreprise. En outre, cette limite peut être modifiée par convention collective sectorielle ou d'entreprise ou par règlement de travail.

Toutefois, dans les entreprises occupant 10 travailleurs ou moins, l'exercice de ce droit reste subordonné à l'accord de l'employeur.

En outre, dans un certain nombre de cas, l'employeur peut reporter l'exercice du droit au crédit-temps pour des raisons de bon fonctionnement de l'entreprise.

Enfin, lorsque le nombre total de travailleurs qui exercent en même temps dans l'entreprise leur droit au crédit-temps dépasse un seuil de 5 %, un mécanisme de préférence est appliqué afin d'assurer la continuité de l'organisation du travail.

La convention collective de travail n° 77 bis définit également les garanties d'exercice du droit au crédit-temps, à savoir une protection contre le licenciement et la garantie, pour le travailleur, de retrouver son poste de travail ou un poste équivalent ou similaire.

La convention collective de travail n° 77 bis nécessitait pour son entrée en vigueur et son application, des mesures d'adaptation de la réglementation par le gouvernement.

La loi du 10 août 2001 a été élaborée à cet effet. Cette loi crée une nouvelle sous-section dans la loi du 22 janvier 1985 précitée. Cette nouvelle sous-section est applicable aux travailleurs et employeurs visés par la convention collective de travail n° 77 bis, à savoir les travailleurs et les employeurs du secteur privé. En d'autres termes, la loi du 22 janvier 1985 précitée reste d'application pour les travailleurs du secteur public uniquement.

La loi du 10 août 2001 précitée contient en outre des dispositions concernant les mesures transitoires, la suppression de l'obligation de remplacement dès le 1er janvier 2002 ainsi que l'obligation pour le Conseil national du Travail de procéder chaque année à l'évaluation de la mesure.

Enfin, étant donné que certaines dispositions de la convention collective de travail n° 77 bis nécessitaient d'être précisée en vue de son application dans des conditions maximales de sécurité juridique, les partenaires sociaux ont conclu, le 10 juillet 2002, la convention collective de travail n° 77 ter qui modifie ladite convention collective de travail.

Depuis 1985, les travailleurs, qui aménagent leur temps de travail grâce au système de l'interruption de la carrière, peuvent bénéficier d'une allocation à charge de l'ONEM lorsqu'ils décident de diminuer ou d'interrompre leurs prestations pendant une durée déterminée.

L'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 77 bis n'a pas modifié ce principe : dès lors, les travailleurs qui remplissent les conditions percevront, comme par le passé, à charge de l'ONEM, une allocation d'interruption.

Les montants applicables dans le cadre du crédit-temps ne sont pas fixés dans la convention collective de travail n° 77 bis. Les partenaires sociaux ont en effet sollicité le gouvernement afin que celui-ci prévoie dans la réglementation de nouveaux montants d'application à partir du 1er janvier 2002. La loi du 10 août 2001 précitée dispose que le montant et les modalités d'attribution des allocations seront déterminés par arrêté royal. En exécution de cette loi, est paru l'arrêté royal du 12 décembre 2001².

En outre, en exécution de l'accord intervenu entre les partenaires sociaux en Flandre dans le cadre des négociations 2001-2002, ces derniers ont convenu³, le 23 janvier 2001, d'accorder, en sus de l'allocation fédérale, des primes d'encouragement aux travailleurs qui entrent dans le système de l'interruption de carrière et de crédit-temps notamment pour suivre une formation ou pour apporter des soins à un membre de leur famille gravement malade.

² Arrêté royal 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 concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, M.B., 18.12.2001.

³ Arrêté du gouvernement flamand du 1er mars 2002 portant réforme du régime des primes d'encouragement au secteur privé, M.B., 20.03.2002.

C. Description des mesures et montant des allocations

1. L'interruption complète ou à mi-temps des prestations

L'interruption complète concerne tous les travailleurs qui ont été dans les liens d'un contrat de travail avec un employeur pendant au moins 12 mois au cours des 15 mois qui précèdent la demande d'interruption. Pour être autorisé à réduire ses prestations à concurrence de 50 % d'un temps plein, il faut également prouver une occupation dans les liens d'un contrat de travail au moins égal à un 3/4 temps au cours de l'année qui précède la demande.

La durée d'interruption peut être octroyée pour une période minimale de 3 mois et maximale d'un an. Toutefois, la durée maximale d'un an peut être plus longue si une convention collective sectorielle le prévoit. Si tel est le cas, elle peut atteindre 5 ans.

*** Montants des allocations d'interruption complète et à mi-temps dans le cadre du crédit-temps - Allocations mensuelles forfaitaires au 1er août 2005 - montants nets**

Interruption complète		Interruption à mi-temps	
- de 5 ans d'ancienneté	5 ans ou + d'ancienneté	- de 5 ans d'ancienneté	5 ans ou + d'ancienneté
368,98 EUR	491,96 EUR	170,07 EUR	226,77 EUR

2. La diminution de carrière d'1/5

Lorsqu'un travailleur se trouve dans les liens d'un contrat de travail depuis 5 ans chez un employeur et est occupé à temps plein durant les 12 mois qui précèdent l'avertissement auprès du même employeur, il peut obtenir une diminution d'un jour par semaine ou de deux demi-jours par semaine.

La durée d'interruption peut être octroyée pour une période minimale de 3 mois et maximale de 5 ans. Cependant, les périodes de réduction des prestations d'1/5, d'1/4 et d'1/3 prises dans le cadre de l'interruption de carrière "classique" viennent en déduction de la période maximale de 5 ans.

*** Montant net des allocations de diminution de carrière d'1/5
dans le cadre du crédit-temps - Allocations mensuelles
au 1er août 2005**

Diminution de carrière d'1/5

Allocation forfaitaire	Allocation forfaitaire si isolé ou cohabite exclusivement avec un ou plusieurs enfants dont au moins un est à charge
112,00 EUR	144,54 EUR

3. La réduction des prestations à mi-temps ou à 4/5 destinée aux travailleurs de 50 ans et plus

Si le travailleur est âgé de 50 ans et plus, comptabilise une ancienneté de 20 ans en tant que salarié et se trouve dans les liens d'un contrat de travail depuis 5 ans chez un employeur, il peut obtenir une réduction des prestations d'1/5 ou à concurrence de la moitié d'un temps plein à condition de remplir les modalités d'occupation suivantes : pour réduire ses prestations d'1/5, il faut avoir été occupé pendant les 12 mois qui précèdent la demande, soit à temps plein, soit à 4/5 temps dans le cadre de la diminution de carrière d'1/5. Pour réduire ses prestations à mi-temps, il faut prouver une occupation de 12 mois au moins à 3/4 temps.

*** Montant net des allocations de réduction des prestations à mi-temps ou à 4/5 temps par les travailleurs de 50 ans et plus, dans le cadre du crédit-temps - Allocations mensuelles forfaitaires au 1er août 2005**

Diminution de carrière d'1/5

Réduction à mi-temps

Allocation forfaitaire	Allocation forfaitaire si isolé ou cohabite exclusivement avec un ou plusieurs enfants dont au moins un est à charge	Allocation forfaitaire
157,35 EUR	189,39 EUR	338,76 EUR

D. Assimilation des périodes de crédit-temps pour le calcul de la pension

En cas d'interruption complète ou à mi-temps, l'assimilation des heures de travail interrompues est gratuite pour le calcul de la pension pendant 3 ans maximum.

Bien que dans certains cas, l'interruption complète ou à mi-temps peut être prolongée jusqu'à 5 ans par un accord au niveau de l'entreprise ou au niveau du secteur, l'assimilation ne peut pas être prolongée au-delà de ces 3 années et ce, même moyennant le paiement volontaire de cotisations de régularisation.

En cas de diminution de carrière d'1/5, l'assimilation des heures de travail interrompues est gratuite pour le calcul de la pension pendant 5 ans maximum.

En cas de réduction de prestations (d'1/5 ou 1/2 temps) spécifique aux travailleurs de 50 ans ou plus, l'assimilation des heures de travail interrompues est gratuite pour le calcul de la pension pendant toute la durée du "crédit-temps", c'est-à-dire jusqu'à l'âge de la pension.

II. ÉVALUATION SUR LA BASE DES CRITÈRES REPRIS DANS LA LOI

A. Évaluation de l'utilisation de la mesure de crédit-temps

L'évaluation de la mesure au niveau individuel a été réalisée sur la base des données chiffrées mensuelles de l'ONEM.

Cette évaluation reprend :

- l'évolution du nombre de paiements effectués en interruption de carrière et en crédit-temps pour les années 2002, 2003, 2004 (point 1) ;
- le nombre de paiements effectués en interruption de carrière et en crédit-temps par région et par sexe (point 2 et tableaux A de l'annexe) ;

- le nombre de paiements effectués en interruption de carrière et en crédit-temps par régime d'interruption et par sexe (point 3 et tableaux B de l'annexe) ;
- le nombre de paiements effectués en interruption de carrière et en crédit-temps par classe d'âge et régime d'interruption (point 4 et tableaux C de l'annexe) ;
- le nombre de paiements effectués en interruption de carrière et en crédit-temps par sexe et régime d'interruption (point 5 et tableaux D de l'annexe) ;
- le nombre de paiements effectués en interruption de carrière et en crédit-temps par branche d'activité et par sexe (point 6).

1. Évolution du nombre de paiements effectués en IC et en CT

*** Évolution du nombre de personnes qui aménagent leur temps de travail au sein du secteur privé au sens strict - en valeurs absolue et relative - Unités physiques - octobre 2002, décembre 2003 et juillet 2004**

Années	Interruption de carrière	Crédit-temps	Total
Octobre 2002	87.106	35.081	122.187
Décembre 2003	71.194 - 18,3 %	61.568 + 75,5 %	132.762 + 8,7 %
Juillet 2004	68.064 - 21,9 %	73.766 + 110 %	141.830 + 16,1 %

Comme précisé ci-avant, certaines mesures transitoires ont été édictées pour les travailleurs déjà occupés dans le cadre de l'ancien régime d'interruption de carrière. De manière générale, l'on assiste donc au cours de l'année 2002 à un basculement d'un certain nombre de personnes de l'ancien vers le nouveau régime du crédit-temps. À ces personnes, viennent s'ajouter les entrants dans ce nouveau régime.

Le succès du crédit-temps est manifeste. De l'année 2002 à la fin de l'année 2003, le nombre d'interrompants a augmenté de 26.487 unités, soit une progression de 75,5 %. En juillet 2004, par rapport à octobre 2002, le nombre d'interrompants a plus que doublé, soit de 38.685 unités, ce qui équivaut à une progression de 110 %. En 2004, le nombre de travailleurs issus du secteur privé encore présents au sein des régimes ordinaires d'interruption de carrière est devenu inférieur au nombre de travailleurs en crédit-temps (68.068 unités contre 73.766 unités).

2. Nombre de paiements effectués en IC et en CT par région et par sexe

Les tableaux repris ci-après permettent d'évaluer le nombre total de travailleurs qui aménagent leur temps de travail ainsi que la répartition de ces travailleurs par sexe et par région.

L'analyse reprend les totaux des mois de janvier, avril, juillet et octobre des années 2002, 2003 et 2004.

a. Répartition par région

Période	Nombre total de travailleurs en IC et en CT	Nombre de travailleurs en IC et en CT en région flamande	Nombre de travailleurs en IC et en CT en région wallonne	Nombre de travailleurs en IC et en CT en région de Bxl capitale
Janvier 2002	109.205	77.092 (70,59 %)	27.594 (25,27 %)	4.519 (4,14 %)
Avril 2002	112.802	80.262	27.910	4.639
Juillet 2002	116.579	83.152	28.641	4.786
Octobre 2002	122.187	86.993	30.123	5.071
Janvier 2003	122.898	87.426	30.198	5.274
Avril 2003	126.493	89.854	31.116	5.523

Juillet 2003	130.220	92.264	32.296	5.660
Décembre 2003	132.762	93.851	33.078	5.833
Janvier 2004	136.709	96.398	34.207	6.104
Avril 2004	139.355	98.260	34.841	6.254
Juillet 2004	141.830	99.982 (70,50 %)	35.415 (24,97 %)	6.433 (4,53 %)

Le Conseil constate qu'en janvier 2002, le nombre total de travailleurs en interruption de carrière ou en crédit-temps s'élevait à 109.205 personnes. En juillet 2004, ce nombre s'élève à 141.830 travailleurs. En un an et demi, le nombre de travailleurs aménageant leur temps de travail a augmenté de 32.625 unités, soit une progression de 29,87 %.

Le Conseil constate également que tout au long de la période étudiée, les travailleurs domiciliés en région flamande usent proportionnellement plus du crédit-temps que les travailleurs domiciliés en région wallonne ou en région bruxelloise.

En janvier 2002, dans la part totale des travailleurs qui aménagent leur carrière, 70,59 % sont domiciliés en région flamande, 25,27 % sont domiciliés en région wallonne et 4,14 % sont domiciliés en région de Bruxelles-capitale.

En juillet 2004, 70,5 % des travailleurs qui aménagent leur temps de travail sont domiciliés en région flamande, 24,97 % sont domiciliés en région wallonne et 4,53 % en région bruxelloise.

Si, au cours de la période considérée, le nombre de travailleurs à demander une des formules du crédit-temps a augmenté dans toutes les régions, cette augmentation est proportionnellement plus importante en région bruxelloise (42,35 %) que dans les deux autres régions, soit 28,34 % en région wallonne et 29,69 % en région flamande.

b. Répartition par sexe

Période	Total Hommes en IC et en CT	Total Femmes en IC et en CT
Janvier 2002	20.141 (18,44 %)	89.064 (81,55 %)
Avril 2002	22.396	90.406
Juillet 2002	24.989	91.590
Octobre 2002	27.844	94.343
Janvier 2003	30.284	92.614
Avril 2003	32.282	94.211
Juillet 2003	34.257	95.963
Décembre 2003	35.457	97.305
Janvier 2004	37.174	99.535
Avril 2004	38.364	100.991
Juillet 2004	39.424 (27,8 %)	102.406 (72,2 %)

En janvier 2002, moment de l'introduction du nouveau système de crédit-temps, les travailleuses féminines représentent 81,55 % (soit 89.064 unités) dans le total des travailleurs qui aménagent leur temps de travail. La part des travailleurs masculins qui aménagent leur carrière représentent 18,44 % (soit 20.141 unités).

En juillet 2004, les femmes qui aménagent leur temps de travail représentent 72,2 % (soit 102.406 unités) dans la part totale des travailleurs qui aménagent leur temps de travail tandis que les hommes représentent 27,8 % (soit 39.424 unités).

De manière générale, le Conseil observe que tous sexes confondus, le nombre de travailleurs qui recourent au système du crédit-temps a augmenté au cours de la période considérée.

Si les travailleuses continuent d'être plus nombreuses à aménager leur temps de travail que les travailleurs masculins, le Conseil constate néanmoins une nette augmentation de cette dernière catégorie.

La croissance du nombre de travailleurs masculins qui souhaitent aménager leur temps de travail équivaut à 75 % au cours de la période considérée. La hausse du nombre de ces travailleurs masculins peut s'expliquer par l'engouement rencontré pour le nouveau régime du crédit-temps. Au cours de la période étudiée, le nombre d'hommes aménageant leur temps de travail a quasiment doublé : en janvier 2002, ils sont 18,44 % (soit 20.141 unités) ; en juillet 2004, ils représentent 27,8 % (soit 39.424 unités). Ils sont ainsi 18.283 unités de plus qu'au début de l'introduction de la mesure.

Le nombre de travailleuses féminines aménageant leur carrière a, quant à lui, augmenté de 13.342 unités, ce qui correspond à une augmentation de 14,98 % au cours de la période étudiée. En juillet 2004, la part des travailleuses féminines aménageant leur temps de travail représente 72,2 % dans la part totale des travailleurs aménageant leur temps de travail.

c. Répartition par région et par sexe

Période	Région flamande		Région wallonne		Région Bruxelles-capitale	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Janvier 2002	15.344	61.748	3.862	23.732	935	3.584
Avril 2002	17.299	62.963	4.055	23.855	1.042	3.588
Juillet 2002	19.337	63.815	4.538	24.103	1.114	3.672
Octobre 2002	21.509	65.484	5.081	25.042	1.254	3.817
Janvier 2003	23.362	64.064	5.615	24.583	1.307	3.967
Avril 2003	24.786	65.068	6.078	25.038	1.418	4.105

Juillet 2003	26.057	66.207	6.667	25.629	1.533	4.127
Décembre 2003	26.870	66.981	7.007	26.071	1.580	4.253
Janvier 2004	28.031	68.367	7.472	26.735	1.671	4.433
Avril 2004	28.922	69.338	7.716	27.125	1.726	4.503
Juillet 2004	29.683	70.299	7.941	27.474	1.800	4.633

En janvier 2002, les travailleurs aménageant leur temps de travail se répartissent comme suit : 76,2 % (soit 15.344 unités) des hommes proviennent de la Région flamande, 19,2 % (soit 3.862 unités) de la région wallonne et 4,6 % (soit 935 unités) de la Région de Bruxelles-capitale. En juillet 2004, les travailleurs masculins aménageant leur temps de travail sont 75,3 % (soit 29.683 unités) en Région flamande, 20,14 % (soit 7.941 unités) en région wallonne et 4,5 % (soit 1800 unités) en région de Bruxelles-capitale.

Le Conseil note ainsi la nette progression du nombre de travailleurs masculins qui aménagent leur temps de travail. En effet, pour les Régions flamande et de Bruxelles-capitale, leur nombre a quasiment doublé et la progression représente respectivement 93,45 % en région flamande et 92,51 % en région bruxelloise. La Région wallonne connaît la plus grande progression puisque le nombre d'hommes en interruption de carrière ou en crédit-temps a plus que doublé et représente une augmentation de 105,61 %.

En ce qui concerne les travailleuses féminines, même si elles sont toujours plus nombreuses que les hommes à aménager leur temps de travail, le Conseil constate que leur nombre a également augmenté au cours de la période considérée de manière cependant moins considérable que les travailleurs masculins. L'augmentation du nombre de travailleuses féminines aménageant leur temps de travail représente 13,84 % en région flamande, 15,76 % en région wallonne et 29,26 % en région bruxelloise. Parmi les femmes qui aménagent leur temps de travail, 68,64 % de celles-ci proviennent de la région flamande (70.299 unités en juillet 2004), 26,82 % sont domiciliées en région wallonne (soit 27.474 unités en juillet 2004) et 4,52 % à Bruxelles (soit 4.633 unités en juillet 2004).

En ce qui concerne la répartition par sexe au sein des régions, en juillet 2004, en région flamande, les travailleurs aménageant leur temps de travail sont 70,3 % de sexe féminin et 29,7 % de sexe masculin. En région wallonne, parmi les travailleurs qui aménagent leur temps de travail, les travailleuses représentent 77,6 % et les travailleurs 22,4 %. À Bruxelles, 72 % de travailleuses féminines aménagent leur temps de travail contre 28 % de travailleurs masculins.

d. Considérations intermédiaires

De manière générale, le Conseil a pu observer que toutes régions et tous sexes confondus, le nombre de travailleurs aménageant leur temps de travail a augmenté de 29,87 % au cours de la période considérée. En juillet 2004, ce nombre s'élève à 141.830 unités.

En ce qui concerne la répartition par région, abstraction faite du sexe des travailleurs, le Conseil déduit de ses analyses précédentes que la région flamande compte le plus grand nombre de travailleurs optant pour le système du crédit-temps puisqu'en juillet 2004, ceux-ci représentent 70,50 % du nombre total de travailleurs en interruption de carrière et en crédit-temps. Ce constat peut notamment s'expliquer par les montants plus élevés des allocations d'interruption en Flandre, en raison de l'octroi des primes d'encouragement flamandes. Par rapport au nombre total des travailleurs usant du crédit-temps, ils sont 24,97 % à aménager leur temps de travail en région wallonne et 4,53 % en région bruxelloise.

En ce qui concerne la répartition par sexe, le Conseil constate que les femmes restent plus nombreuses que les hommes à aménager leur temps de travail. En juillet 2004, dans la part totale des travailleurs en crédit-temps, les femmes représentent 72,2 % contre 27,8 % de travailleurs masculins.

Le Conseil note également, dans les trois régions, une hausse du nombre des travailleurs masculins aménageant leur temps de travail depuis le début de l'introduction de la mesure du crédit-temps. Cette croissance du nombre de travailleurs masculins correspond à une croissance de 75 % pour la période considérée. Le nombre de travailleuses aménageant leur carrière a également augmenté de 15 % au cours de la période étudiée.

3. Nombre de paiements effectués en IC et en CT par régime d'interruption et par sexe

Les tableaux repris ci-après ont pour objet d'évaluer la répartition par régime d'interruption et par sexe du nombre total de travailleurs aménageant leur temps de travail.

L'étude porte sur les mois de janvier, avril, juillet et octobre des années 2002, 2003 et 2004.

a. Répartition du nombre total de travailleurs par régime d'interruption

+ Période	Interruption complète		1/5 temps	1/4 temps	1/3 temps	1/2 temps	(1)	Total général
	d'un emploi à temps plein	d'un emploi à temps partiel						
Janvier 2002	14.876	8.655	23.554	5.072	2.185	50.150	4.713	109.205
Avril 2002	14.682	8.409	27.363	4.926	2.066	50.380	4.976	112.802
Juillet 2002	14.798	8.427	30.407	4.702	1.962	51.089	5.194	116.579
Octobre 2002	14.413	7.941	34.599	4.484	1.842	53.462	5.446	122.187
Janvier 2003	13.254	7.353	38.469	4.154	1.568	52.297	5.803	122.898
Avril 2003	13.318	7.416	41.462	3.986	1.481	52.663	6.167	126.493
Juillet 2003	13.803	7.724	43.819	3.833	1.353	52.825	6.863	130.220
Octobre 2003	13.403	7.402	46.830	3.735	1.226	54.168	7.135	133.899
Janvier 2004	13.184	7.309	50.364	3.546	1.187	53.633	7.486	136.709
Avril 2004	13.208	7.381	52.596	3.451	1.172	53.768	7.779	139.355

Juillet 2004	13.408	7.660	54.195	3.341	1.129	54.116	7.981	141.830
Augmentation totale pour la période :								
* en unités	- 1.468	- 995	+ 30.641	- 1.731	- 1.056	+ 3.966	+ 3.268	+ 32.625
* en pourcentage	- 9,86 %	- 11,49 %	+ 130 %	- 34,12 %	- 48,33 %	+ 7,9 %	+ 69,34 %	+ 29,87 %

Légende :

- (1) Réduction d'un travail à temps partiel (de 75 % à 99 % d'un régime à temps plein) jusqu'à la moitié d'un temps plein

Le Conseil observe que les hommes comme les femmes optent plus volontiers pour la réduction des prestations à mi-temps ou à 4/5 temps.

Au cours de la période étudiée, le Conseil constate une progression de 7,9 % du nombre de travailleurs ayant recours à la réduction des prestations à mi-temps. En janvier 2002, par rapport au nombre total de travailleurs qui aménagent leur temps de travail, ils étaient 45,9 % (soit 50.150 unités) à réduire leurs prestations à mi-temps ; en juillet 2004, ils sont 38,1 % (soit 54.116 unités) à réduire leurs prestations à mi-temps, soit 3.966 unités de plus qu'au début de la période.

Comme la réduction des prestations à mi-temps, la diminution de la carrière d'1/5 rencontre également un large succès. Le nombre de travailleurs ayant recours à cette formule a progressé de 130 % au cours de la période étudiée. Si, en janvier 2002, sur le total des travailleurs aménageant leur temps de travail, ils étaient 21,6 % (soit 23.554 unités) à avoir diminué leur temps de travail d'1/5, ils représentent, en juillet 2004, 38,2 % (soit 54.195 unités) et dépassent légèrement le nombre de travailleurs qui réduisent leurs prestations à mi-temps.

Les formules de diminution des prestations d'1/4 et d'1/3 deviennent de moins en moins utilisées au cours de la période étudiée, ce qui s'explique par la disparition de ces formules dans le nouveau système du crédit-temps.

Le Conseil note enfin une diminution, durant la période étudiée, du nombre de travailleurs qui interrompent totalement leur carrière à partir d'une occupation à temps plein ou à temps partiel. Si, en janvier 2002, ils représentaient respectivement 13,9 % (soit 14.876 unités) et 7,9 % (soit 8.655 unités), en juillet 2004, ils sont 9,4 % (soit 13.408 unités) à interrompre totalement leur travail et 5,4 % (soit 7.660 unités) à suspendre leurs prestations à mi-temps dans la part totale des travailleurs aménageant leur temps de travail.

b. Répartition des travailleurs par sexe et par régime d'interruption

1) En ce qui concerne les travailleurs masculins

Période	Interruption complète		1/5 temps	1/4 temps	1/3 temps	1/2 temps	(1)	Total général
	d'un emploi à temps plein	d'un emploi à temps partiel						
Janvier 2002	4.386	359	6.009	442	286	8.553	106	20.141
Avril 2002	4.229	356	7.975	401	270	9.029	136	22.396
Juillet 2002	4.342	353	9.960	381	260	9.540	153	24.989
Octobre 2002	4.312	368	12.296	368	239	10.083	178	27.844
Janvier 2003	4.096	319	14.660	337	216	10.461	195	30.284
Avril 2003	4.220	324	16.191	329	210	10.800	208	32.282
Juillet 2003	4.479	363	17.485	311	194	11.197	228	32.793
Octobre 2003	4.397	318	18.673	303	181	11.444	233	35.549
Janvier 2004	4.421	339	20.137	274	178	11.572	253	37.174
Avril 2004	4.477	341	21.004	276	180	11.827	259	38.094

Juillet 2004	4.507	337	21.767	266	170	12.108	269	39.424
Augmentation totale pour la période :								
* en unités	+ 121	- 22	+ 15.758	- 176	- 116	+ 3.555	+ 163	+ 19.283
* en pourcentage	+ 2,75 %	- 6,12 %	+ 262 %	- 39,8	- 40,5 %	+ 41,5 %	+ 153,77 %	+ 95,74 %

Légende :

- (1) Réduction d'un travail à temps partiel (de 75 % à 99 % d'un régime à temps plein) jusqu'à la moitié d'un temps plein

Le Conseil observe que le nombre de travailleurs masculins occupés dans le cadre du crédit-temps varie d'une formule à l'autre.

La diminution de la carrière d'1/5 présente un attrait considérable auprès des travailleurs masculins. Dans la part totale des travailleurs masculins qui aménagent leur temps de travail, ils sont, en janvier 2002, 29,8 % (soit 6.009 unités) à diminuer leur carrière d'1/5. En juillet 2004, leur nombre a presque quadruplé et ces travailleurs représentent 55,22 % (soit 21.767 unités).

Parallèlement, si au début de la période considérée, les travailleurs masculins sont plus nombreux à se diriger vers la formule de la réduction des prestations à temps partiel et représentent 42,4 % (soit 8.553 unités), en juillet 2004, leur nombre a augmenté de manière moindre que par rapport au nombre de travailleurs qui se dirigent vers la formule du 4/5 temps. En juillet 2004, 30,71 % (soit 12.108 unités) des travailleurs masculins réduisent leurs prestations à mi-temps.

Les formules classiques d'interruption de la carrière d'un emploi à temps plein ou à temps partiel ne rencontrent pas un énorme succès chez ces travailleurs. En juillet 2004, les travailleurs masculins qui aménagent leur temps de travail sont 11,44 % (soit 4.507 unités) à prendre une interruption de carrière à temps plein et 0,85 % (soit 337 unités) à interrompre leur carrière à temps partiel.

2) En ce qui concerne les travailleuses féminines

Période	Interruption complète		1/5 temps	1/4 temps	1/3 temps	1/2 temps	(1)	Total général
	d'un emploi à temps plein	d'un emploi à temps partiel						
Janvier 2002	10.490	8.296	17.545	4.630	1.899	41.597	4.607	89.064
Avril 2002	10.453	8.053	19.388	4.525	1.796	41.351	4.840	90.406
Juillet 2002	10.456	8.074	20.447	4.321	1.702	41.549	5.041	91.590
Octobre 2002	10.101	7.573	22.303	4.116	1.603	43.379	5.268	94.343
Janvier 2003	9.158	7.034	23.809	3.817	1.352	41.836	5.608	92.614
Avril 2003	9.098	7.092	25.271	3.657	1.271	41.863	5.959	94.211
Juillet 2003	9.324	7.361	26.334	3.522	1.159	41.628	6.635	95.963
Octobre 2003	9.006	7.084	28.157	3.432	1.045	42.724	6.902	98.350
Janvier 2004	8.763	6.970	30.227	3.272	1.009	42.061	7.233	99.535
Avril 2004	8.731	7.040	31.592	3.175	992	41.941	7.520	100.991
Juillet 2004	8.901	7.323	32.428	3.075	959	42.008	7.712	102.406
Augmentation totale pour la période :								
* en unités	- 1.589	- 973	+ 14.883	- 1.555	- 940	+ 411	+ 3.105	+ 13.342
* en pourcentage	- 15,14 %	- 11,72 %	+ 14,53 %	- 33,58 %	- 49,5 %	+0,98 %	+ 67,39	+ 15 %

Légende :

(1) Réduction d'un travail à temps partiel (de 75 % à 99 % d'un régime à temps plein) jusqu'à la moitié d'un temps plein

Le Conseil note tout d'abord que la réduction des prestations à mi-temps est la formule qui rencontre le plus grand succès chez les travailleuses féminines.

En janvier 2002, 46,7 % (soit 41.597 unités) des travailleuses aménageant leur temps de travail optent pour cette formule. En juillet 2004, elles sont 41,02 % (soit 42.008 unités) à réduire leurs prestations à mi-temps. Comparativement avec le nombre total de travailleurs masculins qui aménagent leur temps de travail, ceux-ci sont 30,71 % (soit 12.108 unités) à choisir la réduction des prestations à mi-temps.

Cependant, si la formule de la réduction des prestations à mi-temps est la plus répandue chez les travailleuses féminines, le nombre de femmes qui y ont recours n'a cependant augmenté que de 411 unités, soit de 0,98 % au cours de la période considérée.

Ce phénomène peut s'expliquer par le nombre non négligeable de travailleuses féminines qui se dirigent également durant la période considérée vers la formule du 4/5 temps. Si en janvier 2002, 19,7 % (soit 17.545 unités) des travailleuses féminines optent pour la diminution de la carrière d'1/5, en juillet 2004, 31,7 % des travailleuses en interruption de carrière optent pour la diminution de la carrière d'1/5 (soit 32.428 unités). Ainsi, cette augmentation du nombre de travailleuses qui choisissent un 4/5 temps correspond à 14,53 %.

Quant à l'interruption de carrière à partir d'une occupation à temps plein ou à temps partiel, le nombre de travailleuses féminines qui y ont recours diminue respectivement de 1.589 unités et de 973 unités au cours de la période considérée.

c. Considérations intermédiaires

Le Conseil déduit de l'étude des données chiffrées que la diminution de la carrière d'1/5 constitue la formule la plus fréquentée par les travailleurs masculins. Vient ensuite la réduction des prestations à mi-temps.

En juillet 2004, parmi les travailleurs masculins qui aménagent leur temps de travail, 55,22 % de ceux-ci optent pour la diminution de la carrière d'1/5 et 30,71 % d'entre eux pour la réduction des prestations à mi-temps.

Le Conseil a également pu observer que les travailleuses féminines choisissent en premier lieu la réduction des prestations à mi-temps et en second lieu, la diminution de la carrière d'1/5.

En juillet 2004, parmi les travailleuses qui aménagent leur temps de travail, 41,02 % de celles-ci optent pour la réduction des prestations à mi-temps et 31,7 % d'entre elles pour la diminution de la carrière d'1/5.

Si comparativement, les femmes restent plus nombreuses que les hommes à interrompre leur carrière, cet écart a cependant tendance à s'estomper au cours de la période étudiée. Le Conseil constate ainsi que le nombre de travailleurs masculins qui demandent à bénéficier des formules de crédit-temps augmente proportionnellement de manière plus importante que celui des travailleuses féminines.

Ainsi, en ce qui concerne la répartition respective des hommes et des femmes au sein de la formule de la diminution de la carrière d'1/5, en janvier 2002, les travailleurs masculins représentent 25,5 %, les travailleuses féminines 74,5 %. En juillet 2004, les travailleurs masculins sont 40,2 % à diminuer leur carrière d'1/5 et les travailleuses féminines 59,8 %.

Quant à la répartition respective des hommes et des femmes au sein de la formule de la réduction des prestations à mi-temps, en janvier 2002, les travailleurs masculins représentent 17,1 %, les travailleuses féminines 82,9 %. En juillet 2004, les travailleurs masculins sont 22,4 % à réduire leurs prestations à mi-temps, les travailleuses féminines sont, quant à elles, 77,6 %.

4. Nombre de paiements effectués en IC et en CT par classe d'âge et régime d'interruption

Le tableau repris ci-après permet d'établir une répartition des travailleurs qui aménagent leur carrière par régime d'interruption et par classe d'âge.

Cependant, à la différence des autres tableaux reproduits ci-avant, les données chiffrées communiquées par l'ONEM sur cet aspect et mentionnées ci-dessous comprennent également les paiements des entreprises publiques autonomes.

L'étude porte sur les mois de janvier, avril, juillet et octobre des années 2002, 2003 et 2004.

Période	Classe d'âges	Interruption complète		1/5 temps	1/4 temps	1/3 temps	1/2 temps	(1)	Total général
		d'un emploi à temps plein	d'un emploi à temps partiel						
Janvier 2002	- de 20 ans	4	0	2	0	0	0	0	6
	De 20 à - de 40 ans	9.305	5.488	10.519	2.819	1.052	14.221	1.764	45.168
	De 40 à - de 50 ans	3.063	1.976	6.046	1.312	606	9.367	809	23.179
	50 ans et +	2.504	1.190	6.987	941	527	26.562	2.140	40.852
	Total général	14.876	8.655	23.554	5.072	2.185	50.150	4.713	109.205
Avril 2002	- de 20 ans	4	0	2	0	0	1	0	7
	De 20 à - de 40 ans	9.043	5.265	11.190	2.672	962	13.924	1.777	44.833
	De 40 à - de 50 ans	3.030	1.947	6.967	1.311	588	9.297	862	24.002
	50 ans et +	2.605	1.197	9.204	943	516	27.158	2.337	43.960
	Total général	14.682	8.409	27.363	4.926	2.066	50.380	4.976	112.802
Juillet 2002	- de 20 ans	3	0	1	0	0	0	0	4
	De 20 à - de 40 ans	8.692	5.158	11.360	2.471	884	13.770	1.813	44.248
	De 40 à - de 50 ans	3.178	2.025	7.904	1.295	570	9.416	908	25.296
	50 ans et +	2.833	1.244	11.274	936	508	28.028	2.475	47.298
	Total général	14.806	8.427	30.539	4.702	1.962	51.214	5.196	116.846
Octobre 2002	- de 20 ans	3	0	1	0	0	0	0	4
	De 20 à - de 40 ans	8.523	4.814	12.292	2.268	789	14.411	1.897	44.938
	De 40 à - de 50 ans	3.081	1.921	9.622	1.266	544	9.961	990	27.334
	50 ans et +	2.979	1.231	14.227	950	509	29.608	2.674	52.178
	Total général	14.586	7.966	36.142	4.484	1.842	57.980	5.454	124.454
Janvier 2003	- de 20 ans	0	0	1	0	0	0	0	1
	De 20 à - de 40 ans	8.736	4.565	12.893	2.107	652	13.455	1.883	43.191
	De 40 à - de 50 ans	2.971	1.740	10.177	1.136	444	9.420	976	27.764
	50 ans et +	2.999	1.201	17.354	911	472	30.346	2.955	56.238
	Total général	13.606	7.406	41.425	4.154	1.568	53.221	5.814	127.194
Avril 2003	- de 20 ans	3	3	1	0	0	1	0	8
	De 20 à - de 40 ans	7.657	4.472	13.390	1.972	603	13.456	1.983	43.533
	De 40 à - de 50 ans	2.900	1.763	12.135	1.105	409	9.364	1.038	28.714
	50 ans et +	3.207	1.237	19.383	909	469	31.015	3.161	59.381
	Total général	13.767	7.475	44.909	3.986	1.481	53.836	6.182	131.636

Juillet 2003	- de 20 ans	0	1	0	0	0	0	0	1
	De 20 à - de 40 ans	8.631	4.578	13.371	1.857	543	19.269	2.073	43.522
	De 40 à - de 50 ans	3.073	1.912	12.888	1.072	357	9.436	1.239	29.987
	50 ans et +	3.623	1.298	20.973	904	453	31.578	3.576	62.405
	Total général	14.337	7.789	47.432	3.833	1.353	54.283	6.888	135.915
Octobre 2003	- de 20 ans	1	0	0	0	0	0	0	1
	De 20 à - de 40 ans	7.407	4.338	14.245	1.766	480	13.801	2.117	44.154
	De 40 à - de 50 ans	2.865	1.799	13.683	1.057	309	9.349	1.268	30.330
	50 ans et +	3.766	1.325	22.863	912	437	32.624	3.780	65.707
	Total général	14.039	7.462	50.791	3.735	1.226	55.774	7.165	140.192
Janvier 2004	- de 20 ans	1	0	0	0	0	0	0	1
	De 20 à - de 40 ans	8.234	4.295	14.971	1.668	445	13.331	2.167	44.111
	De 40 à - de 50 ans	2.475	1.742	14.470	972	295	8.988	1.285	30.497
	50 ans et +	3.886	1.329	25.018	906	447	33.006	4.077	68.669
	Total général	13.866	7.366	54.459	3.546	1.187	55.325	7.529	143.278
Avril 2004	- de 20 ans	0	0	0	0	0	0	0	0
	De 20 à - de 40 ans	7.152	4.274	15.436	1.583	430	13.121	2.236	44.232
	De 40 à - de 50 ans	2.779	1.788	15.114	962	290	8.958	1.323	31.214
	50 ans et +	4.009	1.376	26.563	906	452	33.501	4.272	71.079
	Total général	13.940	7.438	57.113	3.451	1.172	55.580	7.831	146.525
Juillet 2004	- de 20 ans	1	0	0	0	0	0	0	1
	De 20 à - de 40 ans	8.071	4.347	15.598	1.497	398	12.927	2.232	44.070
	De 40 à - de 50 ans	2.994	1.919	15.407	939	283	9.100	1.385	32.027
	50 ans et +	4.159	1.451	28.136	905	448	34.093	4.452	73.644
	Total général	14.225	7.717	59.141	3.341	1.129	56.120	8.069	149.742

Légende :

- (1) Réduction d'un travail à temps partiel (de 75 % à 99 % d'un régime à temps plein) jusqu'à la moitié d'un temps plein

a. Répartition par classe d'âge

Le Conseil note tout d'abord que tout au long de la période étudiée, les travailleurs de moins de 20 ans ne prennent pratiquement pas d'interruption de carrière et cela, quel que soit le régime d'interruption (temps plein, temps partiel, mi-temps, 1/3, 1/4 ou 1/5 temps) puisqu'ils ne représentent même par un pour cent dans la masse totale des travailleurs qui aménagent leur temps de travail.

En janvier 2002, les travailleurs aménageant leur temps de travail se répartissent comme suit : 41,4 % (soit 45.168 unités) ont entre 20 et moins de 40 ans, 21,2 % (soit 23.179 unités) sont âgés de 40 à moins de 50 ans et 37,4 % (soit 40.852 unités) ont 50 ans et plus.

En juillet 2004, les travailleurs aménageant leur temps de travail se répartissent comme suit : 29,4 % (soit 44.070 unités) se situent entre 20 et moins de 40 ans, 21,4 % (soit 32.027 unités) sont âgés de 40 à moins de 50 ans et 49,2 % (soit 73.644 unités) ont 50 ans et plus.

Le Conseil observe ainsi, au cours de la période étudiée, une nette progression de la catégorie d'âge des 50 ans et plus, une diminution relative de la part des travailleurs âgés entre 20 et moins de 40 ans et une certaine augmentation de la catégorie d'âge se situant entre 40 et moins de 50 ans.

b. Répartition par classe d'âge et régime d'interruption

En janvier 2002, les travailleurs âgés entre 20 et moins de 40 ans sont les plus nombreux à recourir au système du crédit-temps ou d'interruption de la carrière. Dans cette catégorie d'âge, 31,5 % d'entre eux choisissent par préférence la réduction des prestations à mi-temps, 23,3 % d'entre eux la diminution de la carrière d'1/5, 20,6 % l'interruption de la carrière à partir d'un emploi à temps plein et 12,2 % d'entre eux l'interruption de la carrière à partir d'une occupation à temps partiel.

Les formules du quart temps et du tiers temps sont peu utilisées étant donné leur suppression progressive dans le nouveau système du crédit-temps.

Au cours de la période considérée, le nombre de travailleurs âgés entre 20 et moins de 40 ans aménageant leur temps de travail a diminué de 1.098 unités.

En juillet 2004, les travailleurs entre 20 et moins de 40 ans aménageant leur temps de travail sont 35,4 % à diminuer leur carrière d'1/5, 29,3 % à réduire leurs prestations à mi-temps, 18,3 % à interrompre leur carrière à partir d'un emploi à temps plein et 9,9 % à interrompre leur carrière à partir d'une occupation à temps partiel.

En janvier 2002, les travailleurs âgés entre 40 et moins de 50 ans représentent 21,2 % dans la masse totale des travailleurs aménageant leur temps de travail. Ils sont 40,4 % à réduire leurs prestations à mi-temps. 20,3 % d'entre eux choisissent la diminution de la carrière d'1/5, 13,2 % l'interruption de la carrière à temps plein et 8,5 % l'interruption de la carrière à temps partiel.

En juillet 2004, ces travailleurs représentent 21,4 % dans la masse totale des travailleurs aménageant leur temps de travail. Ceux-ci, âgés entre 40 et moins de 50 ans, sont 48,1 % à diminuer leur carrière d'1/5, 28,4 % à réduire leurs prestations à mi-temps, 9,3 % à interrompre leur carrière à partir d'une occupation à temps plein et 5,9 % à interrompre leur carrière à partir d'un emploi à temps partiel.

En janvier 2002, les travailleurs âgés de 50 ans et plus représentent 37,4 % dans la masse totale des travailleurs aménageant leur temps de travail. Ils sont 65 % à réduire leurs prestations à mi-temps, 17,1 % à diminuer leur carrière à 4/5 temps, 6,1 % à interrompre leur carrière à partir d'un emploi à temps plein et 2,9 % à interrompre leur carrière à partir d'une occupation à temps partiel.

En juillet 2004, ces travailleurs représentent 49,2 % dans la masse totale des travailleurs aménageant leur temps de travail. 46,3 % d'entre eux réduisent leurs prestations à mi-temps, 38,2 % diminuent leur carrière à 4/5 temps, 5,6 % interrompent leur carrière à partir d'un emploi à temps plein et 2 % d'entre eux interrompent leur carrière à partir d'une occupation à temps partiel.

c. Considérations intermédiaires

Le Conseil a pu constater que, si en janvier 2002, les travailleurs âgés entre 20 et moins de 40 ans étaient les plus nombreux à aménager leur temps de travail par rapport aux autres catégories d'âge, ce groupe d'âge est actuellement largement dépassé par celui des travailleurs de 50 ans et plus.

Le groupe des travailleurs âgés de 40 à moins de 50 ans aménageant leur temps de travail a également augmenté de 8.848 unités au cours de la période étudiée.

Au cours de cette période, la formule qui rencontre le plus de succès chez les travailleurs âgés de 20 à moins de 40 ans, est la diminution de la carrière d'1/5. L'augmentation de leur nombre au sein de la formule du 4/5 temps peut s'expliquer principalement par l'entrée en vigueur du nouveau système du crédit-temps et par la diminution progressive de leur nombre au sein de la formule du mi-temps.

Le Conseil note également qu'au cours de la période étudiée, la diminution de la carrière d'1/5 est également la formule la plus utilisée chez les travailleurs âgés de 40 à moins de 50 ans. Le nombre de travailleurs de cette catégorie d'âge qui y ont recours a augmenté de 9.361 unités au cours de la période considérée.

La réduction des prestations à mi-temps est également fréquemment utilisée par les travailleurs de 40 à moins de 50 ans. Au cours de la période étudiée, le nombre de ces travailleurs qui choisissent la réduction des prestations à mi-temps est resté relativement stable et a diminué de 267 unités. Le nombre de ces travailleurs a également diminué au sein des formules de l'interruption de carrière à temps plein ou à temps partiel.

Le Conseil constate également que tout au long de la période étudiée, la part des travailleurs âgés de 50 ans et plus a augmenté de manière variable dans la plupart des différents régimes d'interruption. Ceux-ci choisissent par priorité la réduction des prestations à mi-temps ou à 4/5 temps.

Les travailleurs de 50 ans et plus optent ainsi, pour la majorité d'entre eux, pour les deux formules qui ont été créées pour cette catégorie d'âge par le nouveau système de crédit-temps et ce sont dans ces deux formules que leur nombre a le plus augmenté.

À l'instar des deux autres catégories d'âge susmentionnées, les formules classiques de l'interruption de carrière sont également peu fréquentées par les 50 ans et plus. Le nombre de travailleurs ayant recours à ces deux formules est cependant en légère augmentation.

5. Nombre de paiements effectués en IC et en CT par sexe et régime d'interruption

Les tableaux repris ci-après ont pour objet d'établir la répartition des travailleurs aménageant leur temps de travail selon le sexe et le régime d'interruption en faisant la distinction entre les travailleurs de moins et de plus de 50 ans.

a. Répartition par sexe et par régime d'interruption

1) En ce qui concerne les travailleurs masculins

Période	IC temps plein	Moins de 50 ans							Plus de 50 ans							Sous-total	Total
		(1)	1/2 temps	1/3	1/4	1/5	(2)	Sous-total	(3)	1/2	1/3	1/4	1/5	(4)			
Octobre 2002	3.817	65	961	81	158	3.630	0	4.895	113	6.702	139	202	8.666	253	16.075	24.787	
Octobre 2003	4.036	58	1.042	58	126	5.171	0	6.455	160	8.240	123	177	13.501	149	22.350	32.841	
Janvier 2004	4.153	62	1.029	54	105	5.471	0	6.721	177	8.579	124	169	14.655	133	23.837	34.711	
Avril 2004	4.203	59	1.041	53	107	5.586	0	6.846	187	8.895	127	169	15.399	115	24.892	35.941	
Juillet 2004	4.215	57	1.039	51	102	5.710	0	6.959	199	9.193	119	164	16.033	102	25.810	36.984	

Légende :

- (1) Réduction des prestations dans un emploi à temps réduit plus grand ou égal à un 3/4 temps jusqu'à la moitié des prestations exercées dans un emploi à temps plein ;
- (2) Réduction des prestations de moitié ;
- (3) Réduction des prestations dans un emploi à temps réduit plus grand ou égal à un 3/4 temps jusqu'à la moitié des prestations exercées dans un emploi à temps plein ;
- (4) Réduction pour les 50 ans et plus jusqu'à la pension.

De manière générale, le Conseil observe qu'au cours de la période, le nombre de travailleurs masculins aménageant leur temps de travail, qu'ils soient âgés de moins ou de plus 50 ans, a augmenté de 12.197 unités. Il convient principalement de souligner la progression du nombre des travailleurs masculins de plus de 50 ans qui aménagent leur temps de travail, ceux-ci ayant augmenté de 9.735 unités au cours de la période étudiée. Le groupe des travailleurs de moins de 50 ans a, quant à lui, augmenté, dans une mesure moindre de 2.064 unités.

Le Conseil relève à cet égard que les travailleurs masculins de moins de 50 ans n'ont recours qu'en petit nombre aux diverses formules du crédit-temps par rapport à ceux de plus de 50 ans.

En octobre 2002, dans la part des travailleurs masculins qui aménagent leur temps de travail, ceux de moins de 50 ans étaient 19,7 % à user des diverses formules du crédit-temps, à l'exception de l'interruption de la carrière à temps plein, et ceux de 50 ans et plus représentaient 64,9 %. Ils étaient 15,4 % à interrompre leur carrière à temps plein, sans qu'il soit possible de faire la distinction entre les travailleurs de moins de 50 ans et ceux de 50 ans et plus.

En juillet 2004, dans la part des travailleurs masculins qui aménagent leur temps de travail, ceux de moins de 50 ans représentent 18,8 %, contre 69,8 % de travailleurs masculins de plus de 50 ans. Les travailleurs masculins, toutes catégories d'âge confondues, sont 11,4 % à interrompre totalement leur carrière.

Tout au long de la période étudiée, les travailleurs de moins de 50 ans utilisent le plus souvent la diminution de la carrière d'1/5.

En octobre 2002, dans la part des travailleurs de moins de 50 ans aménageant leur temps de travail, à l'exception de ceux qui interrompent leur carrière à temps plein, 74,15 % d'entre eux diminuent leur carrière d'1/5 et 19,6 % interrompent leur carrière à mi-temps.

En juillet 2004, les travailleurs de moins de 50 ans sont 82,1 % à diminuer leur carrière d'1/5 et 14,9 % à réduire leur temps de travail à mi-temps, à l'exception de ceux qui interrompent leur carrière à temps plein.

Comme il a été indiqué ci-avant, les travailleurs masculins de plus de 50 ans sont plus nombreux que ceux de moins de 50 ans à aménager leur temps de travail.

En octobre 2002, la formule de la réduction des prestations d'1/5 est la plus fréquentée par les travailleurs de plus de 50 ans. Ainsi, dans la part des travailleurs de plus de 50 ans qui aménagent leur temps de travail, à l'exception de ceux qui interrompent leur carrière à temps plein, 53,9 % d'entre eux réduisent leurs prestations d'1/5 et 41,6 % d'entre eux réduisent leurs prestations à mi-temps.

En juillet 2004, la réduction des prestations d'1/5 reste la formule la plus fréquentée par les travailleurs masculins de plus de 50 ans. Le nombre de ces derniers a en outre quasiment doublé au cours de la période considérée. En juillet 2004, dans la part des travailleurs de plus de 50 ans, 62,1 % d'entre eux réduisent leurs prestations d'1/5.

Parallèlement, le Conseil note également, au cours de la période considérée, une augmentation du nombre de travailleurs de plus de 50 ans qui choisissent la réduction des prestations à mi-temps. En juillet 2004, ils représentent 35,6 % dans la part des travailleurs de plus de 50 ans qui aménagent leur temps de travail.

Au total, le nombre de travailleurs masculins, toutes catégories d'âge confondues, à demander l'une ou l'autre forme de crédit-temps représentait en octobre 2002, 24.787 unités; en juillet 2004, ils sont 36.984 à s'engouffrer dans l'une ou l'autre formule.

2) En ce qui concerne les travailleuses féminines

Période	IC temps plein	Moins de 50 ans							Plus de 50 ans							Sous-total	Total
		(1)	1/2 temps	1/3	1/4	1/5	(2)	Sous-total	(3)	1/2	1/3	1/4	1/5	(4)			
Octobre 2002	13.810	2.753	11.560	982	3.269	17.371	0	35.935	2.510	12.643	301	697	4.932	1.212	22.295	72.040	
Octobre 2003	12.721	3.209	11.201	726	2.728	20.960	1	38.242	3309	14.254	306	690	7.459	791	26.809	78.085	
Janvier 2004	12.581	3.294	11.065	687	2.564	21.726	0	39.606	3.589	14.702	311	693	8.207	694	28.196	80.383	
Avril 2004	12.642	3.415	11.046	667	2.472	22.860	0	39.830	3.764	14.962	315	690	9.218	599	29.023	82.125	
Juillet 2004	12.997	3.466	11.043	632	2.377	23.218	0	40.736	3.903	15.128	316	689	9.166	522	29.724	83.457	

Légende :

- (1) Réduction des prestations dans un emploi à temps réduit plus grand ou égal à un 3/4 temps jusqu'à la moitié des prestations exercées dans un emploi à temps plein ;
- (2) Réduction des prestations de moitié ;
- (3) Réduction des prestations dans un emploi à temps réduit plus grand ou égal à un 3/4 temps jusqu'à la moitié des prestations exercées dans un emploi à temps plein ;
- (4) Réduction pour les 50 ans et plus jusqu'à la pension.

De manière générale, le Conseil a déjà pu observer que les travailleuses, qu'elles soient âgées de moins ou de plus de 50 ans, sont plus nombreuses à aménager leur temps de travail que les travailleurs masculins.

Le Conseil constate également au cours de la période que le nombre de travailleuses aménageant leur temps de travail, toutes catégories d'âge confondues, a augmenté de 11.417 unités.

Tout comme pour les travailleurs masculins, il convient de souligner la progression du nombre de travailleuses de plus de 50 ans qui aménagent leur temps de travail, celles-ci ayant progressé de 7.429 unités au cours de la période étudiée. Le groupe des travailleuses de moins de 50 ans a également augmenté de 4.801 unités. Seule, la part des travailleuses féminines, qu'elles soient âgées de moins ou de plus de 50 ans, qui interrompent leur carrière à temps plein a diminué, au cours de la période étudiée, de 813 unités.

Le Conseil relève à cet égard qu'à l'inverse des travailleurs masculins, les femmes de moins de 50 ans sont plus nombreuses à aménager leur temps de travail que celles de plus de 50 ans.

En octobre 2002, dans la part des travailleuses qui aménagent leur temps de travail, celles de moins de 50 ans étaient 49,9 % à user des diverses formules du crédit-temps, à l'exception de l'interruption de carrière à temps plein, et celles de 50 ans et plus représentaient 30,9 %. Elles étaient 19,2 %, toutes catégories d'âge confondues à interrompre leur carrière à temps plein.

En juillet 2004, dans la part des travailleuses qui aménagent leur temps de travail, les travailleuses de moins de 50 ans représentent 48,8 %, celles de plus de 50 ans 35,6 %, et les travailleuses toutes catégories d'âge confondues qui interrompent leur carrière à temps plein 15,6 %.

Tout au long de la période étudiée, les travailleuses de moins de 50 ans sont plus nombreuses à utiliser la diminution de la carrière d'1/5.

En octobre 2002, dans la part des travailleuses de moins de 50 ans, à l'exception de celles qui interrompent leur carrière à temps plein, 48,3 % diminuent leur carrière d'1/5 et 32,2 % interrompent leur carrière à mi-temps.

En juillet 2004, les travailleuses de moins de 50 ans sont 56,9 % à diminuer leur carrière d'1/5 et 27,1 % interrompent leur carrière à mi-temps.

Tout au long de la période étudiée, la formule la plus fréquentée par les travailleuses de plus de 50 ans, lesquelles sont moins nombreuses que leurs congénères de moins de 50 ans à aménager leur temps de travail, est la réduction des prestations à mi-temps. Une progression de leur nombre dans la formule de la réduction des prestations d'1/5 doit également être mentionnée ; elles sont 4.234 unités de plus qu'au début de la période à s'engouffrer dans le 4/5 temps après 50 ans.

Ainsi, en octobre 2002, dans la part des travailleuses de plus de 50 ans qui aménagent leur temps de travail, à l'exception de celles qui interrompent leur carrière à temps plein, 56,7 % d'entre elles réduisent leurs prestations à mi-temps et 22,1 % d'entre elles réduisent leurs prestations à 4/5 temps.

En juillet 2004, la formule de la réduction des prestations à mi-temps reste la plus fréquentée par les travailleuses de plus de 50 ans. Ces dernières représentent 50,9 %.

Parallèlement, au cours de la période étudiée, le Conseil note également une augmentation de 4.234 unités qui optent pour la réduction des prestations à 4/5 temps. Ainsi, les travailleuses de plus de 50 ans sont 30,8 % à réduire leurs prestations à 4/5 temps, dans la part des travailleuses de plus de 50 ans qui aménagent leur temps de travail.

Il convient en outre de mentionner, au cours de la période étudiée, la diminution du nombre des travailleuses, toutes catégories d'âge confondues, dans la formule de l'interruption de la carrière à temps plein.

Au total, le nombre de travailleuses, toutes catégories d'âge confondues, à demander l'une ou l'autre formule du crédit-temps représentait, en octobre 2002, 72.040 unités ; en juillet 2004, elles sont 83.457 à s'engouffrer dans l'une ou l'autre formule.

b. Considérations intermédiaires

Le Conseil a pu déduire des constatations qu'il a formulées ci-avant que chez les femmes, les travailleuses féminines de moins de 50 ans sont plus nombreuses à aménager leur temps de travail et que la formule qui rencontre le plus de succès chez ces travailleuses est la diminution de la carrière d'1/5.

Les travailleuses de plus de 50 ans, moins nombreuses que celles de moins de 50 ans à aménager leur temps de travail, choisissent plus fréquemment la réduction des prestations à mi-temps.

Quant aux travailleurs masculins, ceux de 50 ans et plus sont plus nombreux à aménager leur temps de travail que leurs congénères de moins de 50 ans. Mais qu'ils soient âgés de moins ou de plus de 50 ans, la formule la plus fréquentée par ces travailleurs reste la diminution de la carrière d'1/5.

Le Conseil a également pu observer une augmentation du nombre de travailleuses de plus de 50 ans dans la formule de la réduction des prestations à 4/5 temps ainsi qu'une augmentation du nombre de travailleurs de plus de 50 ans dans la formule de la réduction des prestations à mi-temps.

6. Nombre de paiements effectués en IC et en CT selon la branche d'activité et le sexe

Les tableaux repris ci-après ont pour objet d'établir la répartition des travailleurs aménageant leur temps de travail (ancien système de l'interruption de carrière et crédit-temps confondus) selon la branche d'activité et selon leur sexe, pour les mois de juin 2002, 2003, 2004 et 2005.

Branches d'activités	Juin 2002			Juin 2003			Juin 2004			Juin 2005		
	Ho	Fe	Total	Ho	Fe	Total	Ho	Fe	Total	Ho	Fe	Total
Agriculture et chasse	52	105	157	58	117	175	69	126	195	75 +44%	123 +17%	198 +26%
Sylviculture et exploitation forestière	4	1	5	5	2	7	8	1	9	8 +50%	3 +66%	11 +120%
Pêche	1	13	14	9	18	27	12	18	30	13 +1200%	21 +61%	34 +143%
Extraction et agglomération de combustibles solides	4	23	27	9	21	30	11	22	33	18 +350%	23 =	41 +52%
Cokeries/ extraction de pétrole et de gaz naturel/ raffinage de pétrole	123	101	224	155	120	275	132	134	266	139 +13%	143 +41%	282 +26%
Industrie des combustibles nucléaires/ product. et distrib.	694	250	944	1.019	260	1.279	1.282	293	1.575	1344	291	1.635

d'énergie, électr., gaz, vapeur d'eau chaude/ captage, épuration et distr. d'eau											+93%	+16%	+73%
Extraction et préparation de minerais métalliques/ production et première transformation des métaux	348	160	508	444	182	626	486	192	678	490	191	681	+41% +19% +34%
Extraction de minéraux non métalliques et non énergétiques ; tourbières	46	39	85	81	38	119	89	36	125	98	42	140	+113% +8% +65%
Industrie des produits minéraux non métalliques	193	56	249	300	58	358	340	61	401	383	62	445	+98% +11% +79%
Industrie du verre	151	157	308	213	163	376	229	164	393	252	150	402	+67% -4% +30%
Industrie chim./ product. de fibres artificielles et synthétiques	1.603	2.873	4.476	2.375	3.031	5.406	2.666	3.362	6.028	2.886	3.535	6.421	+18% +23% +43%
Fabrication d'ouvrages en métaux	223	236	459	301	193	494	306	162	468	277	154	431	+24% -35% -6%
Construction de machines et de matériel mécanique	3.126	2.507	5.633	4.553	2.792	7.345	5.218	2.996	8.214	5.849	3.227	9.076	+87% +29% +61%
Construction de machines de bureau - constr. machines et install. pour le traitem. de l'inform./ construc. électrique et électronique	312	311	623	496	293	789	595	280	875	668	261	929	+114% -16% +49%
Constr. automobiles et pièces détachées/ constr. autre matériel transport	230	241	471	307	229	536	307	228	535	304	198	502	+32% +18% +6%

Fabrication d'instruments de précision, d'optique et similaires	8	27	35	7	18	25	10	18	28	10	18	28			
										+25%	-33%	-20%			
Industrie des produits alimentaires/ Industries des boissons	859	1.956	2.815	1.175	1.987	3.162	1.325	2.165	3.490	1.494	2.351	3.845			
										+74%	+20%	+36%			
Industrie du tabac	24	241	265	39	267	306	38	262	300	34	261	295			
										+42%	+8%	+11%			
Industrie textile	314	1.101	1.415	452	1.303	1.755	550	1.412	1.962	660	1.394	2.054			
										+110%	+27%	+45%			
Industrie du cuir	6	41	47	16	30	46	22	32	54	25	24	49			
										+316%	-41%	+4%			
Fabrication mécanique de chaussures	3	18	21	5	17	22	7	14	21	3	11	14			
										=	-38%	-0.0%			
Industrie de l'habillement	71	800	871	89	900	989	119	989	1.108	138	1.054	1.192			
										+94%	+32%	+37%			
Industrie du bois et du meuble en bois	240	233	473	391	250	641	457	254	711	495	264	759			
										+106%	+13%	+60%			
Industrie du papier et fabrication d'articles en papier	189	298	487	294	326	620	359	364	723	371	364	735			
										+96%	+22%	+50%			
Imprimerie et édition	286	534	820	395	495	890	402	539	941	400	565	965			
										+40%	+6%	+18%			
Industrie du caoutchouc	5	7	12	7	4	11	9	5	14	11	6	17			
										+120%	-14%	+41%			
Transformation des matières plastiques	10	24	34	14	24	38	7	22	29	8	24	32			
										-20%	=	-6%			
Industrie du diamant	8	21	29	13	22	35	15	22	37	13	25	38			
										+62%	19%	+31%			
Autres industries manufacturières	18	37	55	19	36	55	17	34	51	11	30	41			
										-39%	-19%	-25%			
Bâtiment et génie civil	839	284	1.123	1.632	286	18	1.932	303	2.235	2.174	314	2.488			
										+159%	+10%	+121%			
Commerce de gros/ récupération/ interm. du commerce/ commerce de détail	1.333	6.059	7.392	1.778	6.543	8.321	2.006	7.132	9.138	2.235	7.617	9.852			
										+68%	+26%	+33%			
Restauration et hébergement	133	739	872	163	749	912	203	847	1.050	242	929	1.171			
										+82%	+26%	+34%			
Réparation de biens de consommation et de véhicules	191	119	310	338	126	464	429	137	566	477	137	614			
										+150%	+15%	+11%			
Transports et communication	1.176	1.746	2.922	2.407	2.653	5.060	3.563	3.133	6.696	6.468	3.672	10.140			
										+450%	+110%	+247%			

Rapport n° 67.

Dockers	93	18	111	176	19	195	212	24	236	249	24	273
										+168%	+33%	+146%
Instit. bancaires et crédit/ assurances (exc. assur. soc. Obligatoires)	1.552	3.896	5.448	2.754	5.097	7.851	3.733	6.402	10.135	4.578	7.491	12.069
										+195%	+92%	+121%
Services fournis aux entreprises / location de biens	335	1.198	1.533	474	1.197	1.671	552	1.276	1.828	632	1.277	1.909
										+89%	+6%	+24%
Administration générale, défense nationale et sécurité soc. obligatoire	3.592	22.779	26.371	4.801	24.031	28.832	5.560	24.103	29.663	6.714	24.309	31.023
										+87%	+7%	+18%
Enseignement	1.600	15.588	17.188	1.740	15.913	17.653	1.686	15.455	17.141	1.682	15.210	16.892
										+5%	-2%	-2%
Santé et services vétérinaires	770	11.135	11.905	1.048	12.266	13.314	1.322	13.990	15.312	1.581	15.468	17.049
										+105%	+39%	+43%
Autres services fournis à la collectivité	1.013	7.445	8.458	1.358	7.874	9.232	1.552	8.427	9.979	2.019	9.002	11.021
										+99%	+21%	+30%
Autres services n. d. a.	1.674	5.890	7.564	2.651	6.804	9.455	3.474	8.119	11.593	4.245	9.290	13.535
										+153%	+58%	+79%
Activités mal désignées (+activités à l'étranger uniquement pour juin 2005)	771	2.054	2.825	1.182	2.374	3.556	1.401	2.672	4.073	1.694	3.014	4.708
										+120%	+47%	+67%
dont activités à l'étranger										0	4	4
dont activités mal désignées										1.694	3.010	4.704

Légende :

- Les paiements en interruption de carrière comprennent les paiements des entreprises publiques autonomes
- les paiements en crédit-temps comprennent les paiements du secteur privé et des organismes publics de crédit

De manière générale, durant la période de juin 2002 à juin 2005, le Conseil constate, dans la plupart des secteurs d'activités étudiés, une hausse plus ou moins faible du nombre de travailleurs aménageant leur temps de travail.

Au cours de la période considérée, les secteurs des transports et communications ainsi que des dockers sont ceux qui connaissent la hausse la plus importante du nombre de travailleurs en interruption de carrière ou en crédit-temps.

D'autres secteurs d'activités connaissent toutefois une baisse du nombre de leurs travailleurs en interruption de carrière en juin 2005 par rapport à juin 2002 ; il en va ainsi du secteur de la fabrication d'instruments de précision, d'optique et similaires, du secteur des autres industries manufacturières, du secteur de la fabrication d'ouvrages en métaux, du secteur de la transformation des matières plastiques ainsi que du secteur de la fabrication mécanique de chaussures.

Les secteurs d'activités dont le nombre de travailleurs en interruption de carrière ou en crédit-temps est le plus élevé sont notamment le secteur de l'administration générale et de la défense nationale, le secteur de la santé et des services vétérinaires, le secteur de l'enseignement ainsi que le secteur des institutions bancaires et de crédit.

Le secteur de la sylviculture et de l'exploitation forestière est celui où le nombre de travailleurs en interruption de carrière est le plus faible.

Enfin, en ce qui concerne la répartition par sexe, le Conseil observe également au cours de la période étudiée une augmentation plus importante du nombre de travailleurs masculins aménageant leur temps de travail et ce, dans la plupart des secteurs d'activités considérés.

B. Évaluation de la possibilité de prolonger le droit au crédit-temps

Comme indiqué ci-avant, l'article 26 de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie prévoit que l'évaluation de l'application du crédit-temps à laquelle le Conseil doit procéder doit porter notamment sur l'utilisation des possibilités de prolonger, par convention collective de travail, le droit au crédit-temps jusqu'à 5 ans au plus.

Dans cette perspective, le Conseil a demandé à la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale une analyse des accords sectoriels en matière de crédit-temps. Une première analyse a été remise le 1er octobre 2002. Il a été convenu depuis qu'une version actualisée serait transmise automatiquement au Conseil tous les trois mois. La dernière version, sur laquelle la présente évaluation est basée, date du 15 septembre 2005. Aucune donnée n'a pu être collectée au sujet des accords conclus au sein des entreprises.

Le 15 septembre 2005, 124 des 174 (sous-)commissions paritaires avaient une convention collective de travail enregistrée en matière de crédit-temps⁴. Par rapport à la période 2001-2002, 15 (sous-)commissions paritaires supplémentaires ont conclu un accord en matière de crédit-temps durant la période 2003-2004. Par rapport à la période 2003-2004, 2 (sous-)commissions paritaires se sont ajoutées pour la période 2005-2006. Une seule commission paritaire n'a pas conclu de nouvel accord, alors que la validité de l'ancienne convention collective de travail a expiré⁵.

Il est possible de distinguer deux types d'accords en ce qui concerne la durée du crédit-temps et de la diminution de carrière :

- 1° soit la convention collective de travail allonge la durée du droit au crédit-temps et à la diminution de carrière, conformément à l'article 3, § 2 de la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001 ;
- 2° soit la convention collective de travail prévoit, conformément à l'article 3, § 3 de la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001, que les entreprises ne peuvent pas étendre la durée du droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière.

Un aperçu des différentes commissions paritaires ayant conclu un accord sur la durée du crédit-temps est donné ci-après.

1. Prolongation de la durée

Il ressort de l'analyse des conventions collectives de travail sectorielles ayant été transmises que 88 (sous-)commissions paritaires ont prolongé la durée sectorielle du crédit-temps ou de la diminution de carrière.

Un inventaire de ces secteurs est repris ci-après. Une distinction est opérée selon que ladite prolongation s'élève à 5, 4, 3 ou 2 ans.

⁴ Les principales commissions paritaires manquantes sont : CP 107 (tailleurs), CP 143 (pêche maritime), CP 147 (armurerie), CP 150 (poterie ordinaire en terre commune), CP 223 (sports), CP 316 (marine marchande), CP 320 (pompes funèbres), CP 322 (travail intérimaire), CP 324 (diamant).

⁵ Il s'agit de la commission paritaire pour les entreprises forestières (CP 146).

a. Prolongation à 5 ans

Cinquante-six (sous-)commissions paritaires ont porté la durée sectorielle du crédit-temps à 5 ans. Il s'agit des secteurs suivants :

- la sous-commission paritaire pour les fabriques de ciment (CP 106.01)⁶ ;
- la sous-commission paritaire pour le fibrociment (CP 106.03) ;
- la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection (CP 109) ;
- la commission paritaire pour l'entretien du textile (CP 110) ;
- la commission paritaire de l'industrie des briques (CP 114) ;
- la commission paritaire de l'industrie chimique (CP 116) ;
- la commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole (CP 117) ;
- la commission paritaire de l'industrie alimentaire (CP 118)⁷ ;
- la sous-commission paritaire des boulangeries (CP 118.03)⁸ ;
- la commission paritaire du commerce alimentaire (CP 119) ;
- la commission paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie (CP 120) ;
- la sous-commission paritaire de la préparation du lin (CP 120.02) ;

⁶ Uniquement pour une DC d'1/5 ou à mi-temps. Egalement pour le crédit-temps à temps plein à partir de 50 ans et de manière illimitée pour la DC d'1/5 et à mi-temps à partir de 50 ans.

⁷ Pour le crédit-temps à temps plein et la DC à mi-temps.

⁸ Pour le crédit-temps à temps plein et la DC à mi-temps.

- la sous-commission paritaire de la fabrication et du commerce de sacs en jute ou en matériaux de remplacement (CP 120.03) ;
- la commission paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection (CP 121)⁹ ;
- la sous-commission paritaire de la tannerie et du commerce de cuirs et peaux bruts (CP 128.01) ;
- la sous-commission paritaire de l'industrie de la chaussure, des bottiers et des chausseurs (CP 128.02) ;
- la sous-commission paritaire de la maroquinerie et de la ganterie (CP 128.03) ;
- la sous-commission paritaire de la sellerie, de la fabrication de courroies et d'articles industriels en cuir (CP 128.05) ;
- la commission paritaire de l'industrie des tabacs (CP 133) ;
- la sous-commission paritaire pour la récupération de chiffons (CP 142.02) ;
- la commission paritaire de l'agriculture (CP 144) ;
- la commission paritaire pour les entreprises horticoles (CP 145) ;
- la commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre (CP 152) ;
- la commission paritaire pour les employés du commerce de détail alimentaire (CP 202) ;
- la sous-commission paritaire pour les moyennes entreprises d'alimentation (CP 202.01) ;

⁹ Pour le crédit-temps à temps plein et la DC à mi-temps.
Rapport n° 67.

- la commission paritaire pour employés des carrières de petit granit (CP 203) ;
- la commission paritaire pour employés des carrières de porphyre du canton de Lessines, de Bierghes-lez-Hal et de Quenast (CP 204) ;
- la commission paritaire pour employés de l'industrie chimique (CP 207) ;
- la commission paritaire pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole (CP 211) ;
- la commission paritaire pour employés de l'industrie textile et de la bonneterie (CP 214) ;
- la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection (CP 215) ;
- la commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné (CP 225) ;
- la commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et des branches d'activité connexes (CP 226) ;
- la commission paritaire pour le secteur audio-visuel (CP 227) ;
- la sous-commission paritaire pour les ports d'Ostende et de Nieuport (CP 301.04)¹⁰ ;
- la sous-commission paritaire pour le port de Zeebrugge (CP 301.05)¹¹ ;
- la sous-commission paritaire pour l'exploitation de salles de cinéma (CP 303.03) ;
- la commission paritaire des entreprises d'assurances (CP 306) ;

¹⁰ Uniquement pour la DC d'1/5.

¹¹ Uniquement pour la DC d'1/5.

- la commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation (CP 308) ;
- la commission paritaire pour les sociétés de bourse (CP 309) ;
- la commission paritaire pour les banques (CP 310) ;
- la commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail (CP 311) ;
- la commission paritaire des grands magasins (CP 312) ;
- la commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté (CP 314) ;
- la sous-commission paritaire pour Sabena Technics (CP 315.01) ;
- la commission paritaire pour les services de garde (CP 317) ;
- la sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (CP 318.01) ;
- la sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté flamande (CP 318.02) ;
- la commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement (CP 319) ;
- la sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande (CP 319.01) ;
- la sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (CP 319.02) ;

- la commission paritaire pour les grossistes-répartiteurs de médicaments (CP 321) ;
- la commission paritaire pour les institutions publiques de crédit (CP 325) ;
- la commission paritaire de l'industrie du gaz et de l'électricité (CP 326) (à partir de 55 ans) ;
- la commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux (CP 327) (ateliers sociaux) ;
- la sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région flamande (CP 328.01).

b. Prolongation à 4 ans

Seules deux commissions paritaires ont porté la durée du crédit-temps à 4 ans, à savoir la commission paritaire de l'industrie sidérurgique et la commission paritaire pour les employés de la sidérurgie (CP 104 et CP 210)¹².

c. Prolongation à 3 ans

Vingt-trois (sous-)commissions paritaires ont porté à 3 ans le droit au crédit-temps. Il s'agit des (sous-)commissions suivantes :

- la commission paritaire de l'industrie sidérurgique (CP 104)¹³ ;
- la commission paritaire des métaux non-ferreux (CP 105) ;
- la sous-commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique (CP 111.01 et CP 111.02) ;

¹² Uniquement pour la suspension complète.

¹³ Uniquement pour la DC à mi-temps.

- la sous-commission paritaire du montage de ponts et charpentes métalliques (CP 111.03) ;
- la sous-commission paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers (CP 120.01) ;
- la commission paritaire pour le commerce de combustibles (CP 127) ;
- la commission paritaire de la batellerie (CP 139) ;
- la sous-commission paritaire de l'assistance dans les aéroports (CP 140.08) ;
- la sous-commission paritaire pour le commerce du métal (CP 149.04) ;
- la commission paritaire pour employés des fabrications métalliques (CP 209) ;
- la commission paritaire pour les employés de la sidérurgie (CP 210)¹⁴ ;
- la commission paritaire nationale auxiliaire pour employés (CP 218)¹⁵ ;
- la commission paritaire pour les organismes de contrôle agréés (CP 219) ;
- la commission paritaire pour les employés des métaux non-ferreux (CP 224) ;
- la commission paritaire des ports (CP 301) ;
- la sous-commission paritaire pour le port d'Anvers (CP 301.01) ;

¹⁴ Uniquement pour la suspension à mi-temps.

¹⁵ Uniquement pour la suspension à temps plein à condition d'avoir moins de 50 ans et 5 ans d'ancienneté.

- la sous-commission paritaire pour les ports d'Ostende et de Nieuport (CP 301.04)¹⁶ ;
- la sous-commission paritaire pour le port de Zeebrugge¹⁷ (CP 301.05) ;
- la commission paritaire du spectacle (CP 304) ;
- la sous-commission paritaire pour les établissements et les services de santé (CP 305.02) ;
- la commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation (CP 308) ;
- la commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux (CP 327) (entreprises de travail adapté) ;
- la commission paritaire pour le secteur socio-culturel (CP 329).

d. Prolongation à 2 ans

Douze (sous-)commissions paritaires ont prolongé à 2 ans la durée du crédit-temps, à savoir :

- la sous-commission paritaire pour les fabriques de ciment (CP 106.01)¹⁸ ;
- la commission paritaire des entreprises de garage (CP 112) ;
- la commission paritaire de l'industrie verrière (CP 115)¹⁹ ;
- la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux (CP 130) ;

¹⁶ Uniquement pour la suspension à temps plein et à mi-temps.

¹⁷ Uniquement pour la suspension à temps plein et à mi-temps.

¹⁸ Cette prolongation concerne uniquement le crédit-temps à temps plein.

¹⁹ Pour les ouvriers de moins de 50 ans.

- la sous-commission paritaire pour la carrosserie (CP 149.02) ;
- la sous-commission paritaire pour les métaux précieux (CP 149.03) ;
- la commission paritaire nationale auxiliaire pour employés (CP 218)²⁰ ;
- la sous-commission paritaire de la prothèse dentaire (CP 305.03) ;
- la commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances (CP 307) ;
- la commission paritaire pour les pharmacies et offices de tarification (CP 313) ;
- la sous-commission paritaire des compagnies aériennes (CP 315.02) ;
- la commission paritaire pour la gestion d'immeubles (CP 323).

e. Autres modalités de prolongation

Deux (sous-)commissions paritaires ont opté pour une autre modalité de prolongation que celles susmentionnées, à savoir :

- la sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de gravier et de sable dans les provinces d'Anvers, de Flandre occidentale, de Flandre orientale, de Limbourg et du Brabant flamand (CP 102.06) a porté la durée sectorielle du crédit-temps à 1,5 an ;
- la sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté flamande prévoit une prolongation à 5 ans, mais cette durée ne peut être prise que par tranche de 3 mois par 5 ans d'activité professionnelle dans le secteur.

²⁰ Pour les employés de moins de 50 ans.
Rapport n° 67.

2. Exclusion de la possibilité de dérogation dans les entreprises

Il ressort de l'analyse des accords sectoriels que 38 (sous-) commissions paritaires ont conclu une convention collective de travail dans laquelle il est indiqué que les entreprises ne peuvent pas étendre la durée sectorielle maximale. Sur ces 38 (sous-)commissions paritaires, 34 ont limité la durée sectorielle du crédit-temps à 1 an. L'une d'entre elles a toutefois expressément autorisé ses entreprises à prolonger cette durée à 3 ans. Les quatre autres ont d'abord elles-mêmes prolongé la durée du droit au crédit-temps et ensuite obligé leurs entreprises à respecter cette durée sectorielle.

a. Limitation à 1 an

Trente-quatre (sous-)commissions paritaires ont limité la durée sectorielle du crédit-temps à 1 an et les entreprises ressortissant à ces (sous-) commissions ne peuvent déroger à cette limite. Il s'agit des (sous-) commissions paritaires suivantes :

- la sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler de la province de Hainaut (CP 102.01) ;
- la sous-commission paritaire des carrières de porphyre de la province de Hainaut et des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon (CP 102.03) ;
- la sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de kaolin et de sable exploitées à ciel ouvert dans les provinces du Brabant wallon, de Hainaut, de Liège, de Luxembourg et de Namur (CP 102.05) ;
- la sous-commission paritaire de l'industrie des carrières, cimenteries et fours à chaux de l'arrondissement administratif de Tournai (CP 102.07) ;
- la sous-commission paritaire de l'industrie des carrières et scieries de marbres de tout le territoire du Royaume (CP 102.08) ;
- la sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de calcaire (CP 102.09) ;
- la sous-commission paritaire pour les agglomérés à base de ciment (CP 106.02) ;

- la sous-commission paritaire de l'industrie de la faïence et de la porcelaine, des articles sanitaires et des abrasifs et des poteries céramiques (CP 113.01) ;
- la sous-commission paritaire des entreprises de carreaux céramiques de revêtement et de pavement (CP 113.02) ;
- la sous-commission paritaire des produits réfractaires (CP 113.03) ;
- la sous-commission paritaire des tuileries (CP 113.04)²¹ ;
- la commission paritaire de la construction (CP 124) ;
- la sous-commission paritaire pour les exploitations forestières (CP 125.01) ;
- la sous-commission paritaire des scieries et industries connexes (CP 125.02) ;
- la sous-commission paritaire pour le commerce du bois (CP 125.03) ;
- la commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois (CP 126) ;
- la sous-commission paritaire pour le commerce de combustibles de la Flandre orientale (CP 127.02) ;
- la sous-commission paritaire pour les chaussures orthopédiques (CP 128.06) ;
- la commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons (CP 129) ;
- la commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux (CP 130) ;

²¹ Une prolongation à 3 ans est autorisée au niveau de l'entreprise.
Rapport n° 67.

- la commission paritaire de la transformation du papier et du carton (CP 136) ;
- la sous-commission paritaire pour le remorquage (CP 139.01) ;
- la sous-commission paritaire des services publics d'autobus (CP 140.01) ;
- la sous-commission paritaire des services spéciaux d'autobus (CP 140.02) ;
- la sous-commission paritaire des services d'autocars (CP 140.03) ;
- la sous-commission paritaire pour la récupération de métaux (CP 142.01) ;
- la sous-commission paritaire pour la récupération du papier (CP 142.03) ;
- la sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution (CP 149.01) ;
- la commission paritaire pour les employés occupés chez les notaires (CP 216) ;
- la commission paritaire pour les employés de casino (CP 217) ;
- la commission paritaire pour les employés de l'industrie alimentaire (CP 220) ;
- la commission paritaire des employés de l'industrie papetière (CP 221) ;
- la commission paritaire des employés de la transformation du papier et du carton (CP 222) ;
- la commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP 302).

b. Aucune possibilité de prolongation au niveau de l'entreprise

Quatre commissions paritaires ont tout d'abord elles-mêmes fixé la durée du crédit-temps (à 1, 2, 3 ou 5 ans) et ensuite expressément exclu une prolongation supplémentaire de la durée au niveau de l'entreprise. Il s'agit de la commission paritaire pour les ouvriers des métaux non-ferreux (CP 105), de la commission paritaire de l'industrie verrière (CP 115), de la commission paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie (CP 120) et de la commission paritaire pour les employés des métaux non-ferreux (CP 224).

3. Conclusion

Il peut être conclu de l'analyse des accords sectoriels qu'une majorité de (sous-)commissions paritaires ayant une convention collective de travail en matière de crédit-temps ont étendu la durée du crédit-temps (88 (sous-)commissions paritaires sur 124). Par rapport à la période 2001-2002, 11 (sous-)commissions paritaires ont, lors de la période 2003-2004, prévu une durée plus longue en matière de crédit-temps. Deux commissions paritaires l'ont fait pour la période 2005-2006.

Dans la majorité des secteurs concernés (56 sur 88), la durée du crédit-temps est portée à 5 ans. Par ailleurs, 12 commissions paritaires ont porté cette durée à 2 ans, 23 à 3 ans et deux à 4 ans.

Il convient de signaler que, dans certaines commissions paritaires, la durée sectorielle est différente en fonction de la catégorie de travailleur ou du type d'interruption de la carrière. Dans certaines commissions paritaires, des règles différentes en matière de durée du crédit-temps sont ainsi en vigueur selon qu'il s'agit de travailleurs âgés ou de jeunes travailleurs et selon qu'il s'agit d'une interruption à temps plein, à mi-temps ou d'1/5.

Un nombre appréciable de (sous-)commissions paritaires (38 sur 88) interdisent aux entreprises y ressortissant d'étendre la durée maximale du crédit-temps. Sur ces 38 (sous-)commissions paritaires, 34 ont limité la durée sectorielle du crédit-temps à 1 an. L'une d'entre elles a toutefois autorisé les entreprises à prolonger cette durée sectorielle à 3 ans. Les quatre autres ont elles-mêmes allongé la durée du droit au crédit-temps, mais ont obligé leurs entreprises à respecter cette durée sectorielle.

C. Évaluation du seuil de 5 %

Conformément à l'article 26 de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie, l'évaluation à laquelle le Conseil doit procéder au sujet de l'application du crédit-temps doit porter sur l'utilisation de la possibilité de modifier le seuil de 5 %²².

Afin d'évaluer ce point, le Conseil a utilisé l'inventaire des accords sectoriels qui est transmis tous les trois mois par la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Aucune donnée n'a pu être collectée au sujet des accords conclus à ce sujet au sein des entreprises. Le Conseil déplore que des données n'aient pas été tenues à jour à ce sujet et il exprime dès lors le souhait qu'un organisme déterminé tienne ces données à jour à l'avenir.

Il ressort de l'analyse des conventions collectives de travail sectorielles que 59 (sous-)commissions paritaires ont modifié le seuil de 5 % au 15 septembre 2005. Cette modification peut prendre deux orientations : certains secteurs augmentent ce seuil, d'autres l'abaissent. La modification du seuil peut avoir lieu en faveur des travailleurs âgés.

Conformément à la convention collective de travail n° 77 bis, en cas de modification du seuil, il faut "[tenir] compte en tout cas des besoins des petites et moyennes entreprises". Cet élément est également approfondi.

1. Augmentation du seuil

Au total, 57 commissions paritaires ont augmenté le seuil de 5 %. Il faut noter que 43 (sous-)commissions paritaires ont augmenté le seuil pour les travailleurs de plus de 50 ans. Sur ces 43 (sous-)commissions paritaires, 29 l'ont fait uniquement pour ce groupe-cible et 15 ont également modifié le seuil de manière générale. Il s'agit des secteurs suivants :

²² La convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001 introduit un seuil de 5 % qui constitue la frontière au-dessus de laquelle l'employeur doit appliquer un mécanisme de préférence et de planification afin de pouvoir contrôler les absences simultanées et assurer la continuité de l'organisation du travail.

la sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de gravier et de sable de Flandre (CP 102.06)	10 %
la commission paritaire de l'industrie sidérurgique (CP 104)	augmentation de deux unités par tranche de 10 travailleurs de plus de 50 ans
la commission paritaire des métaux non-ferreux (CP 105)	augmentation maximale de 4 % au niveau de l'entreprise
la sous-commission paritaire pour les agglomérés à base de ciment (CP 106.02)	augmentation de 4 % pour les ouvriers à partir de 50 ans
la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection (CP 109)	8 % (pas de limitation à partir de 50 ans)
la commission paritaire pour l'entretien du textile (CP 110)	augmentation possible au niveau de l'entreprise, les travailleurs âgés ne sont pas pris en compte
la commission paritaire des entreprises de garage (CP 112)	les travailleurs de 50 ans et plus ne sont pas pris en compte
la sous-commission paritaire des tuileries (CP 113.04)	unités supplémentaires pour les plus de 50 ans
la commission paritaire de l'industrie des briques (CP 114)	pas de limitation pour les ouvriers en cas de crédit-temps à temps plein et à mi-temps
la commission paritaire de l'industrie chimique (CP 116)	les travailleurs de 50 ans et plus ne sont pas pris en compte le crédit-temps à temps plein n'est pas imputé
la commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole (CP 117)	6 %
la commission paritaire de l'industrie alimentaire (CP 118)	dépassement possible moyennant accord de l'employeur
la sous-commission paritaire pour la boulangerie, la pâtisserie et les salons de consommation (CP 118.03)	dépassement possible moyennant accord de l'employeur
la commission paritaire du commerce alimentaire (CP 119)	les travailleurs de 58 ans et plus ne sont pas pris en compte

la commission paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie (CP 120)	augmentation de deux unités par tranche de 10 travailleurs âgés de plus de 50 ans
la sous-commission paritaire de la préparation du lin (CP 120.02)	les travailleurs de 50 ans et plus ne sont pas pris en compte
la commission paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection (CP 121)	8 % ; excepté s'il y a moins de 30 travailleurs ; les travailleurs de plus de 50 ans et les travailleurs en congé thématique ne sont pas pris en compte
la sous-commission paritaire de la maroquinerie et de la ganterie (CP 128.03)	à partir de 50 ans, 15 % sur le nombre de travailleurs de plus de 50 ans
la sous-commission paritaire pour les chaussures orthopédiques (CP 128.06)	10 %
la commission paritaire de l'industrie des tabacs (CP 133)	pas de limitation, il faut toutefois tenir compte des PME
la sous-commission paritaire pour la récupération de chiffons (CP 142.02)	10 % ; les travailleurs de 50 ans et plus ne sont pas pris en compte
la sous-commission paritaire pour la récupération du papier (CP 142.03)	les travailleurs de 50 ans et plus ne sont pas pris en compte
la sous-commission paritaire pour les métaux précieux (CP 149.03)	les travailleurs de 50 ans et plus ne sont pas pris en compte
la sous-commission paritaire pour le commerce du métal (CP 149.04)	les travailleurs de 50 ans et plus ne sont pas pris en compte
la commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre (CP 152)	les travailleurs de 50 ans et plus sont pris en compte pour le calcul du seuil mais pas pour déterminer s'il est atteint
la commission paritaire du commerce de détail indépendant (CP 201)	les travailleurs de 58 ans et plus ne sont pas pris en compte
la commission paritaire pour les employés du commerce de détail alimentaire (CP 202)	les travailleurs de 50 ans et plus ne sont pas pris en compte
la sous-commission paritaire pour les moyennes entreprises d'alimentation (CP 202.01)	les travailleurs de 50 ans et plus en interruption d'1/5 ne sont pas pris en compte

la commission paritaire pour employés des carrières de porphyre du canton de Lessines, de Bierghes-lez-Hal et de Quenast (CP 204)	7 % les travailleurs de 50 ans et plus ne sont pas pris en compte
la commission paritaire pour employés de l'industrie chimique (CP 207)	les travailleurs de 50 ans et plus ne sont pas pris en compte
la commission paritaire pour les employés de la sidérurgie (CP 210)	augmentation de deux unités par tranche de 10 travailleurs de plus de 50 ans
la commission paritaire pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole (CP 211)	6 %
la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection (CP 215)	8 % les travailleurs de 54 ans et plus ne sont pas pris en compte dépassement possible moyennant accord de l'employeur
la commission paritaire nationale auxiliaire pour employés (CP 218)	les travailleurs de plus de 55 ans ne sont pas pris en compte
la commission paritaire pour les employés des métaux non-ferreux (CP 224)	augmentation de 4 % possible au niveau de l'entreprise
la commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné (CP 225)	les travailleurs de plus de 50 ans à mi-temps sont pris en compte pour le calcul du seuil mais pas pour déterminer s'il est atteint
la commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et des branches d'activité connexes (CP 226)	7 % les travailleurs de plus de 55 ans à mi-temps et de plus de 50 ans à 4/5 ne sont pas pris en compte dérogation possible au niveau de l'entreprise en cas de fusion ou de restructuration
la commission paritaire pour le secteur audiovisuel (CP 227)	les travailleurs de plus de 50 ans ne sont pas pris en compte
la sous-commission paritaire pour les établissements et les services de santé (CP 305.02)	20 % en cas de suspension complète et d'1/5 (centres de révalidation, etc.) les congés thématiques et les travailleurs de plus de 50 ans après 5 ans à mi-temps ou à 4/5 ne sont pas pris en compte 15% (prégardiennat) les congés thématiques et les travailleurs de plus de 50 ans ne sont pas pris en compte

la commission paritaire des entreprises d'assurances (CP 306)	7 % les travailleurs de plus de 50 ans ne sont pas pris en compte
la commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation (CP 308)	les travailleurs de plus de 50 ans ne sont pas pris en compte
la commission paritaire pour les banques (CP 310)	les travailleurs de plus de 50 ans ne sont pas pris en compte
la commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail (CP 311)	les travailleurs de plus de 50 ans ne sont pas pris en compte
la commission paritaire des grands magasins (CP 312)	les travailleurs de plus de 50 ans ne sont pas pris en compte
la commission paritaire pour les pharmacies et offices de tarification (CP 313)	les travailleurs à 4/5 et les travailleurs de plus de 50 ans ne sont pas pris en compte
la commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté (CP 314)	pas de limitation
la sous-commission paritaire des compagnies aériennes (CP 315.01)	10 % à temps plein pour min. 12 mois
la sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté flamande (CP 318.02)	8% peut être augmenté au niveau de l'entreprise 1 par catégorie de fonction
la commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement (CP 319)	peut être augmenté au niveau de l'entreprise les travailleurs de plus de 50 ans ne sont pas pris en compte
la sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande (CP 319.01)	soit règles d'un commun accord, soit 10 % pour l'interruption complète et 5 % pour l'interruption à mi-temps et d'1/5, sans augmentation pour les travailleurs âgés
la sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (CP 319.02)	20 % peut être augmenté au niveau de l'entreprise les travailleurs de plus de 50 ans ne sont pas pris en compte

la commission paritaire pour les grossistes-répartiteurs de médicaments (CP 321)	8 % pas de limitation après un congé postnatal le seuil ne s'applique pas à certains travailleurs de 54 ans et plus il n'est pas porté préjudice aux droits des travailleurs de plus de 50 ans en interruption à mi-temps ou d'1/5
la commission paritaire pour la gestion d'immeubles (CP 323)	les travailleurs de 55 ans et plus ne sont pas pris en compte
la commission paritaire pour les institutions publiques de crédit (CP 325)	les travailleurs de 50 ans et plus ne sont pas pris en compte
la commission paritaire de l'industrie du gaz et de l'électricité (CP 326)	pas de seuil à partir de 52 ans
La sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région flamande (CP 328.01)	les travailleurs de plus de 50 ans sont pris en compte 3 ans
la commission paritaire pour le secteur socio-culturel (CP 329)	10 % est augmenté de la part des travailleurs de 50 ou 55 ans et plus dans l'effectif autre seuil possible au niveau de l'entreprise

2. Abaissement du seuil

Deux commissions paritaires ont abaissé le seuil à 3 % : la commission paritaire de l'industrie chimique - Flandre occidentale (CP 116) et la commission paritaire pour les services de garde (CP 317).

3. Dispositions spécifiques pour les PME

La convention collective de travail n° 77 bis prévoit qu'en cas de modification du seuil, il faut tenir compte des besoins des petites et moyennes entreprises. Par petites et moyennes entreprises, il y a lieu de comprendre celles qui occupent moins de 50 travailleurs au 30 juin de l'année précédant le début du crédit-temps.

Vingt (sous-)commissions paritaires ont prévu dans leur convention collective de travail sectorielle des dispositions spécifiques pour les petites et moyennes entreprises. Elles ne se limitent toutefois pas à la modification du seuil. Le tableau suivant reprend un inventaire des secteurs et des mesures prises par ceux-ci.

la commission paritaire de l'industrie et du commerce du pétrole (CP 117)	accord de l'employeur pas nécessaire dans entreprises occupant 10 travailleurs ou moins
la commission paritaire de l'industrie alimentaire (CP 118)	au moins 1 travailleur y a droit à partir de 11 travailleurs
la sous-commission paritaire pour la boulangerie, la pâtisserie et les salons de consommation (CP 118.03)	calculs spécifiques pour les entreprises occupant au moins 10 et 20 travailleurs
la commission paritaire du commerce alimentaire (CP 119)	droit illimité pour les travailleurs de 58 ans et plus dans les entreprises occupant au moins 10 travailleurs
la sous-commission paritaire des services publics d'autobus (CP 140.01)	au moins 1 travailleur y a droit à partir de 11 travailleurs
le sous-secteur des services spéciaux d'autobus (CP 140.02)	au moins 1 travailleur y a droit à partir de 11 travailleurs
le sous-secteur des entreprises d'autocars (CP 140.03)	au moins 1 travailleur y a droit à partir de 11 travailleurs
la commission paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection (CP 121)	entreprises < 50 travailleurs : 1 personne par tranche entamée de 10
la commission paritaire de l'industrie des tabacs (CP 133)	pas de limitation du seuil à 5 %, mais tenir compte des besoins des PME
sous-secteur de l'assistance dans les aéroports (CP 140.08)	au moins 1 ouvrier/entreprise
la commission paritaire de l'agriculture (CP 144)	dans les entreprises de moins de 50 travailleurs : seuil de 5 %
la commission paritaire pour les entreprises horticoles (CP 145)	dans les entreprises de moins de 50 travailleurs : seuil de 5 %

la sous-commission paritaire pour les métaux précieux (CP 149.03)	droit inconditionnel dans les entreprises d'au moins 10 travailleurs, droit pour les plus de 50 ans moyennant accord de l'employeur dans les entreprises de moins de 10 travailleurs
la sous-commission paritaire pour le commerce du métal (CP 149.04)	droit inconditionnel dans les entreprises d'au moins 10 travailleurs, droit pour les plus de 50 ans et l'interruption d'1/5 moyennant accord de l'employeur dans les entreprises de moins de 10 travailleurs
la commission paritaire pour les institutions subsidiées de l'enseignement libre (CP 152)	employeurs occupant < 20 travailleurs : 5 % convertis en 1 ETP
la commission paritaire du commerce de détail indépendant (CP 201)	à partir de 11 travailleurs : droit au 4/5 pour les plus de 58 ans à partir de 20 travailleurs : droit pour le personnel non-exécutant
la commission paritaire pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole (CP 211)	accord de l'employeur pas nécessaire dans entreprises occupant 10 travailleurs ou moins
la commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné (CP 225)	entreprises < 50 travailleurs : 5 % assimilés à 1 ETP
la commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté (CP 314)	crédit-temps aussi dans les entreprises < 10 travailleurs
la commission paritaire pour le secteur socio-culturel (CP 329)	le seuil ne peut jamais être inférieur à une unité

4. Conclusion

Il peut être conclu de l'examen de l'aperçu des conventions collectives de travail sectorielles qu'un peu moins de la moitié du nombre total des commissions paritaires ayant conclu un accord au sujet du crédit-temps a modifié le seuil (59 sur 124).

Sur ce total, une majorité (57) a augmenté le seuil de 5 %. Par rapport à la période 2003-2004, 6 commissions paritaires ont encore augmenté leur seuil pour la période 2005-2006.

Il convient de noter qu'un nombre considérable de (sous-) commissions paritaires a augmenté le seuil en faveur des travailleurs âgés. Dans différents secteurs, les travailleurs ont, à partir de 50 ans, droit à la diminution de carrière d'1/5 ou d'1/2 sans limitation et ces travailleurs ne sont pas pris en compte pour le seuil. Un certain nombre de secteurs prévoient une évaluation des accords en matière de seuil pour fin 2005.

Vingt (sous-)commissions paritaires ont prévu, dans leur convention collective de travail sectorielle, des dispositions spécifiques pour les petites et moyennes entreprises.

D. Évaluation de l'utilisation de la possibilité de report et de retrait

Aucune donnée n'est actuellement disponible au sujet de la possibilité de report et de retrait. Ce point ne peut par conséquent pas être évalué.

III. ÉVALUATION D'AUTRES ÉLÉMENTS

L'article 26 de la loi du 10 août 2001 prévoit que le Conseil national du Travail doit procéder à une évaluation globale de l'application du crédit-temps et que cette évaluation doit en tout cas porter sur un certain nombre de points mentionnés dans cette même loi.

Le Conseil a jugé utile d'évaluer également d'autres éléments relatifs au crédit-temps que ceux prévus à l'article 26 de la loi du 10 août 2001. Il a été fait appel à cette fin à différents organismes et services. Le Conseil tient avant tout à les remercier pour leur collaboration précieuse.

A. Autres éléments dans les conventions collectives de travail sectorielles

L'aperçu des conventions collectives de travail sectorielles transmis par la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale a permis d'observer d'autres tendances intéressantes, qui sont mentionnées dans le cadre de la présente évaluation.

1. Le champ d'application

Conformément à la convention collective de travail n° 77 bis, les commissions paritaires ou les entreprises peuvent, par convention collective de travail, déroger au champ d'application général ; elles peuvent ainsi exclure certaines catégories de personnel.

Il ressort de l'analyse des conventions collectives de travail sectorielles que 17 (sous-) commissions paritaires ont exclu certaines catégories de travailleurs du droit au crédit-temps, à savoir :

la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection (CP 109)	ouvriers/ouvrières du groupe salarial 6 de la CCT du 31/05/1991, dérogation possible au niveau de l'entreprise
la commission paritaire pour l'entretien du textile (CP 110)	les ouvriers et ouvrières qui exercent une fonction de laveur, livreur, technicien et le personnel dirigeant n'y ont pas droit, sauf si un remplacement est prévu
la sous-commission paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers (CP 120.01)	ouvriers occupés en (semi) équipes-relais : uniquement crédit-temps à temps plein
la commission paritaire de la construction (CP 124)	<ul style="list-style-type: none"> - tous les indépendants complémentaires n'y ont pas droit - ouvriers en fonction dont l'absence dans l'organisation du travail peut difficilement être compensée : pas de droit à la DC d'1/5
la commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois (CP 126)	les fonctions qui peuvent difficilement être remplacées, les ouvriers travaillant de nuit, le week-end ou en équipes et les indépendants complémentaires n'y ont pas droit
la commission paritaire du commerce de détail indépendant (CP 201)	si plus de 20 travailleurs, le personnel non-exécutant n'a pas droit à une diminution de la carrière, sauf accord de l'employeur
la commission paritaire pour les employés du commerce de détail alimentaire (CP 202)	le personnel non-exécutant de moins de 50 ans n'a pas droit à une diminution de la carrière/le personnel non-exécutant de plus de 50 ans n'a pas droit au crédit-temps à temps plein, sauf accord de l'employeur
la sous-commission paritaire pour les moyennes entreprises d'alimentation (CP 202.01)	le personnel non-exécutant n'a pas droit à une diminution de la carrière, sauf accord de l'employeur

la commission paritaire pour employés de l'industrie textile et de la bonneterie (CP 214)	employés occupés en (semi) équipes-relais : pas de crédit-temps à mi-temps
la commission paritaire nationale auxiliaire pour employés (CP 218)	les employés non-exécutant et les employés qui exercent une fonction qui n'est pas exercée par d'autres n'y ont pas droit
la commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et des branches d'activité connexes (CP 226)	le personnel dirigeant et le personnel de confiance n'y ont pas droit, sauf accord de l'employeur
la commission paritaire du spectacle (CP 304)	le personnel de direction n'y a pas droit
la commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail (CP 311)	le personnel non-exécutant de moins de 50 ans n'a pas droit à une diminution de la carrière/le personnel non-exécutant de plus de 50 ans n'a pas droit à une diminution de la carrière, sauf accord de l'employeur
la commission paritaire des grands magasins (CP 312)	le personnel non-exécutant de moins de 50 ans n'a pas droit à une diminution de la carrière/le personnel non-exécutant de plus de 50 ans n'a pas droit à une diminution de la carrière, sauf accord de l'employeur
la commission paritaire pour les pharmacies et offices de tarification (CP 313)	les pharmaciens titulaires et dirigeants n'y ont pas droit, sauf accord de l'employeur à partir de 60 ans (CCT complétive)
la commission paritaire du transport urbain et régional (CP 328)	le personnel de direction n'y a pas droit
la commission paritaire pour le secteur socio-culturel (CP 329)	le personnel de direction n'y a pas droit, sauf accord de l'employeur

2. Allocation d'un fonds social

Il est intéressant d'observer que 21 commissions paritaires prévoient une indemnité complémentaire de crédit-temps. Une de ces commissions paritaires prévoit une indemnité complémentaire majorée pour tous les travailleurs, les autres prévoient une indemnité complémentaire majorée en faveur des travailleurs âgés.

la commission paritaire pour employés de l'industrie chimique (CP 207)	indemnité de sécurité d'existence à charge de l'employeur : 140 euros au lieu de 136,34 euros/mois pour les travailleurs à p. de 55 ans
la commission paritaire nationale auxiliaire pour employés (CP 218)	indemnité complémentaire de 55 euros/mois à charge du Fonds social pour les travailleurs de 55 ans et plus en crédit-temps d'1/5 si le revenu net est inférieur au salaire pour CT
la commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et des branches d'activité connexes (CP 226)	indemnité complémentaire de 75 et 100 euros/mois à charge du FSE pour les travailleurs à p. de 50 ans et de 55 ans (respectivement 36 mois et période entière)
la commission paritaire de l'industrie chimique (CP 116)	indemnité de sécurité d'existence complémentaire de 49,58 euros/mois à charge de l'employeur pour les ouvriers à p. de 50 ans avec crédit-temps d'1/2 (jusqu'à la pré-pension)
la commission paritaire de l'industrie alimentaire (CP 118)	indemnité complémentaire à charge de l'employeur pour les travailleurs à p. de 55 ans avec crédit-temps d'1/2
la sous-commission paritaire pour la carrosserie (CP 149.02)	indemnité complémentaire de 62 euros/mois à charge du FSE pour les travailleurs à p. de 53 ans avec crédit-temps d'1/2
la commission paritaire pour les employés du commerce de détail alimentaire (CP 202)	allocation fonds social de 148,74 euros/mois pour les travailleurs à p. de 50 ans et 5 ans d'ancienneté avec crédit-temps d'1/2
la commission paritaire pour les sociétés de prêts hypothécaires, d'épargne et de capitalisation (CP 308)	indemnité complémentaire de 185,92 euros/mois à charge de l'employeur pour les travailleurs à p. de 55 ans
la commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail (CP 311)	complément fonds social de 148,74 euros/mois pour les travailleurs à p. de 50 ans et 5 ans d'ancienneté avec crédit-temps d'1/2 jusqu'à la pension

la commission paritaire des grands magasins (CP 312)	complément fonds social de 148,74 euros/mois pour les travailleurs à p. de 50 ans et 5 ans d'ancienneté avec crédit-temps d'1/2 jusqu'à la pension
la commission paritaire pour les services de garde (CP 317)	allocation complémentaire par l'employeur de 74,37 euros/mois en cas de crédit-temps à temps plein et 51,58 euros/mois en cas de DC à p. de 50 ans et 10 ans d'ancienneté jusqu'à la pension
la sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (CP 318.01)	indemnité complémentaire du fonds social pour les travailleurs à p. de 55 ans avec crédit-temps d'1/2
la sous-commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté flamande (CP 318.02)	indemnité complémentaire de 36,34 euros/mois du fonds social pour les travailleurs à p. de 55 ans avec crédit-temps d'1/2 jusqu'à la pension (occupation à 3/4 temps au moins auparavant)
la sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de gravier et de sable exploitées à ciel ouvert dans les provinces d'Anvers, de Flandre occidentale, de Flandre orientale, de Limbourg et du Brabant flamand (CP 102.06)	indemnité complémentaire équivalente à la différence avec la prépension pour les travailleurs à partir de 55 ans avec crédit-temps d'1/2
la commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection (CP 109)	indemnité complémentaire de 247,89 euros en cas de crédit-temps à temps plein de 6 mois avec remplacement
la commission paritaire des entreprises de garage (CP 112)	indemnité complémentaire de 62 euros/mois pour les travailleurs à partir de 53 ans en IC à mi-temps pendant 60 mois
la sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution (CP 149.01)	indemnité complémentaire de 62 euros/mois pour les travailleurs à partir de 53 ans en IC à mi-temps pendant 60 mois
la sous-commission paritaire pour le commerce du métal (CP 149.04)	indemnité complémentaire de 62 euros/mois pour les travailleurs à partir de 53 ans en IC à mi-temps pendant 60 mois

la commission paritaire du commerce de détail indépendant (CP 201)	indemnité complémentaire de 25 euros/mois pour les travailleurs à partir de 58 ans en CT d'1/5
la commission paritaire pour les employés de l'industrie alimentaire (CP 220)	indemnité complémentaire de 74,37 euros/mois pour les travailleurs à partir de 55 ans avec DC d'1/2 et 12 ans d'ancienneté
la sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (CP 319.02)	indemnité complémentaire pour les travailleurs à partir de 50 ans à charge du fonds social

3. Travail par équipes

Conformément à l'article 6 § 2 de la convention collective de travail n° 77 bis du 19 décembre 2001, la commission paritaire peut déterminer par convention collective de travail sectorielle les règles et modalités d'organisation du droit à une diminution de carrière pour les travailleurs qui sont occupés habituellement à un travail par équipes ou par cycles.

Après analyse, il apparaît que de plus en plus de commissions paritaires prévoient de telles dispositions. Actuellement, ce ne sont pas moins de 52 commissions paritaires qui fixent de telles règles.

Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de kaolin et de sable exploitées à ciel ouvert dans les provinces du Brabant wallon, de Hainaut, de Liège, de Luxembourg et de Namur (CP 102.05)	- droit au crédit-temps pour les travailleurs postés
Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières de gravier et de sable exploitées à ciel ouvert dans les provinces d'Anvers, de Flandre occidentale, de Flandre orientale, de Limbourg et du Brabant flamand (CP 102.06)	- droit à la DC d'1/5 pour les travailleurs postés - les modalités sont fixées au niveau de l'entreprise

<p>Sous-commission paritaire de l'industrie des carrières et scieries de marbres (CP 102.08)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - le secteur recommande d'accorder le crédit-temps aux travailleurs postés - en cas de problèmes d'organisation, une concertation paritaire est organisée au sein de l'entreprise
<p>Commission paritaire de l'industrie sidérurgique (CP 104)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - le droit au crédit-temps pour les travailleurs postés est réglé par CCT au niveau de l'entreprise
<p>Commission paritaire des métaux non-ferreux (CP 105)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - le droit au crédit-temps pour les travailleurs postés est réglé au niveau de l'entreprise et intégré dans le règlement de travail - l'organisation existante du travail doit pouvoir continuer à être appliquée
<p>Sous-commission paritaire pour les fabriques de ciment (CP 106.01)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - droit à DC d'1/2 ou 1/5 pour les travailleurs postés - l'organisation existante du travail doit pouvoir continuer à être appliquée
<p>Sous-commission paritaire pour les agglomérés à base de ciment (CP 106.02)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - droit à 1/5 pour les travailleurs postés - les modalités sont fixées au niveau de l'entreprise
<p>Sous-commission paritaire pour le fibrociment (CP 106.03)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - droit à 1/5 pour les travailleurs postés - les modalités sont fixées au niveau de l'entreprise
<p>Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique (CP 111)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - droit à 1/5 pour les travailleurs postés - l'organisation existante du travail doit pouvoir continuer à être appliquée - les modalités sont fixées par CCT au niveau de l'entreprise et intégrées dans le règlement de travail
<p>Sous-commission paritaire des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques, à l'exception de celles appartenant au secteur des entreprises de fabrications métalliques (CP 111.03)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - droit à 1/5 pour les travailleurs postés - est réglé au niveau de l'entreprise et intégré dans le règlement de travail - l'organisation existante du travail doit pouvoir continuer à être appliquée

Commission paritaire des entreprises de garage (CP 112)	<ul style="list-style-type: none"> - droit à 1/5 pour les travailleurs postés - les modalités sont fixées par CCT au niveau de l'entreprise - l'organisation existante du travail doit pouvoir continuer à être appliquée (prendre DC sous forme de jours entiers)
Sous-commission paritaire de l'industrie de la faïence et de la porcelaine, des articles sanitaires et des abrasifs et des poteries céramiques (CP 113.01)	<ul style="list-style-type: none"> - le système peut être appliqué aux travailleurs postés moyennant une convention d'entreprise
Sous-commission paritaire des entreprises de carreaux céramiques de revêtement et de pavement (CP 113.02)	<ul style="list-style-type: none"> - le système peut être appliqué aux travailleurs postés moyennant une convention d'entreprise
Sous-commission paritaire des produits réfractaires (CP 113.03)	<ul style="list-style-type: none"> - le système peut être appliqué aux travailleurs postés moyennant une convention d'entreprise
Sous-commission paritaire des tuileries (CP 113.04)	<ul style="list-style-type: none"> - droit à 1/5 pour les travailleurs postés - les modalités sont fixées au niveau de l'entreprise
Commission paritaire de l'industrie des briques (CP 114)	<ul style="list-style-type: none"> - droit à 1/5 pour les travailleurs postés - les modalités sont fixées au niveau de l'entreprise
Commission paritaire de l'industrie verrière (CP 115)	<ul style="list-style-type: none"> - pour les travailleurs postés, les modalités sont fixées au niveau de l'entreprise - pour les travailleurs de nuit, le droit n'est ouvert que sous la forme de carrière duo
Commission paritaire de l'industrie chimique (CP 116)	<ul style="list-style-type: none"> - les modalités pour les travailleurs postés à temps plein sont fixées au niveau de l'entreprise
Commission paritaire de l'industrie alimentaire (CP 118)	<ul style="list-style-type: none"> - pour les travailleurs postés, les modalités sont fixées au niveau de l'entreprise (règles d'organisation dans une CCT ou dans le règlement de travail) - l'organisation existante du travail doit pouvoir continuer à être appliquée (prendre DC par jour complet)

Commission paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie (CP 120)	- droit à 1/5 pour les travailleurs postés
Sous-commission paritaire de l'industrie textile de l'arrondissement administratif de Verviers (CP 120.01)	- droit à 1/5 pour les travailleurs postés
Commission paritaire pour les entreprises de nettoyage et de désinfection (CP 121)	- les modalités pour les travailleurs postés à temps plein sont fixées au niveau de l'entreprise
Sous-commission paritaire des scieries et industries connexes (CP 125.02)	- droit à 1/5 pour les travailleurs postés - les modalités sont fixées au niveau de l'entreprise
Sous-commission paritaire pour le commerce du bois (CP 125.03)	- droit à 1/5 pour les travailleurs postés - les modalités sont fixées au niveau de l'entreprise
Commission paritaire de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois (CP 126)	- les travailleurs occupés exclusivement de nuit et les travailleurs occupés dans un régime de travail en continu sont exclus du droit à la DC d'1/5
Sous-commission paritaire pour le commerce de combustibles de la Flandre orientale (CP 127.02)	- les travailleurs dont les prestations journalières sont de 10 heures doivent passer à 8 heures pour avoir droit au crédit-temps
Commission paritaire pour la production des pâtes, papiers et cartons (CP 129)	- droit à 1/5 pour les travailleurs postés - les modalités sont fixées au niveau de l'entreprise
Commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux (CP 130)	- les modalités pour les travailleurs postés sont fixées au niveau de l'entreprise
Commission paritaire de l'industrie des tabacs (CP 133)	- les modalités pour les travailleurs postés sont fixées par CCT au niveau de l'entreprise
Commission paritaire de la transformation du papier et du carton (CP 136)	- les modalités pour les travailleurs postés sont fixées par CCT au niveau de l'entreprise

Commission paritaire du transport (CP 140)	- le droit s'applique à tous les ouvriers, quel que soit leur régime de travail
Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux (CP 142.01)	- droit à 1/5 pour les travailleurs postés - les modalités sont fixées par CCT au niveau de l'entreprise à condition que l'organisation existante du travail puisse continuer à être appliquée et que la DC soit prise sous forme de jours complets
Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution (CP 149.01)	- droit à 1/5 pour les travailleurs postés - les modalités sont fixées par CCT au niveau de l'entreprise à condition que l'organisation existante du travail puisse continuer à être appliquée (DC prise sous forme de jours complets)
Sous-commission paritaire pour la carrosserie (CP 149.02)	- droit à 1/5 pour les travailleurs postés - les modalités sont fixées par CCT au niveau de l'entreprise à condition que l'organisation existante du travail puisse continuer à être appliquée (DC prise sous forme de jours complets)
Sous-commission paritaire pour les métaux précieux (CP 149.03)	- droit à 1/5 pour les travailleurs postés - les modalités sont fixées par CCT au niveau de l'entreprise à condition que l'organisation existante du travail puisse continuer à être appliquée (DC prise sous forme de jours complets)
Sous-commission paritaire pour le commerce du métal (CP 149.04)	- droit à 1/5 pour les travailleurs postés - les modalités sont fixées par CCT au niveau de l'entreprise à condition que l'organisation existante du travail puisse continuer à être appliquée (DC prise sous forme de jours complets)
Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique (CP 207)	- les modalités d'1/5 pour les employés à temps plein travaillant en équipes sont déterminées au niveau de l'entreprise

Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques (CP 209)	CP détermine les règles pour les travailleurs en équipes, aucune dérogation n'est possible au niveau de l'entreprise
Commission paritaire pour employés de l'industrie et du commerce du pétrole (CP 211)	- les modalités pour les travailleurs postés sont fixées par CCT au niveau de l'entreprise
Commission paritaire pour employés de l'industrie textile et de la bonneterie (CP 214)	- droit à 1/5 et DC + 50 pour les employés travaillant en équipes (pas de demi-jours pour les employés travaillant en équipes)
Commission paritaire des employés de la transformation du papier et du carton (CP 222)	- il peut être dérogé par CCT d'entreprise aux règles d'organisation d'1/5 pour les employés à temps plein travaillant en équipes
Sous-commission paritaire pour l'exploitation de salles de cinéma (CP 303.03)	- le droit à 1/5 peut être pris par les travailleurs postés de façon équivalente (1/5 de la durée de travail contractuelle moyenne)
Sous-commission paritaire pour les hôpitaux privés (CP 305.01)	- le droit à 1/5 peut être pris par les travailleurs postés de façon équivalente (1/5 de la durée de travail contractuelle moyenne)
Sous-commission paritaire pour les établissements et les services de santé (CP 305.02)	- le droit à 1/5 peut être pris par les travailleurs postés de façon équivalente (1/5 de la durée de travail contractuelle moyenne)
Sous-commission paritaire des compagnies aériennes (CP 315.02)	- les modalités pour les travailleurs postés sont examinées au niveau de l'entreprise sans affecter la continuité
Commission paritaire pour les services de garde (CP 317)	- droit à 1/5 pour les travailleurs postés - les modalités sont fixées au niveau de l'entreprise

Commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement (CP 319)	- droit à 1/5 quel que soit le régime de travail, à prendre sous forme de jours complets
Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande (CP 319.01)	le droit à 1/5 peut être exercé par les travailleurs postés de façon équivalente (1/5 de la durée de travail contractuelle moyenne)
Commission paritaire de l'industrie du gaz et de l'électricité (CP 326)	droit à 1/5 et 1/2 pour les travailleurs dans un service continu, un service de garde ou permanences à condition qu'un remplacement à part entière soit possible et que cela ne donne pas lieu à des prestations extraordinaires de la part d'autres travailleurs
Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux (CP 327)	le droit à 1/5 peut être pris par les travailleurs postés de manière équivalente (1/5 de la durée de travail contractuelle)
Sous-commission paritaire du transport urbain et régional de la Région flamande (CP 328.01)	droit à 1/5 pour le personnel en équipes ou en cycles
Commission paritaire pour le secteur socio-culturel (CP 329)	travailleurs en équipes doivent prendre 1/5 sous forme de jours entiers

4. Conclusion

Après analyse, il s'avère qu'un nombre limité de secteurs ayant une convention collective de travail en matière de crédit-temps (17 sur 124) exclut certaines catégories de personnel du droit au crédit-temps.

Le nombre de secteurs qui prévoit une indemnité complémentaire est également limité (21 sur 124). Si une indemnité complémentaire est octroyée, celle-ci l'est généralement en faveur des travailleurs âgés qui diminuent leurs prestations d'1/2 ou d'1/5.

Il faut noter que de plus en plus de commissions paritaires prévoient expressément le droit au crédit-temps pour les travailleurs postés. Le plus souvent, il est précisé que les entreprises doivent compléter les modalités pour ces personnes. Une commission paritaire indique même les règles auxquelles les entreprises y ressortissant ne peuvent pas déroger.

B. Effet sur le revenu net (étude SPF Finances)

À l'occasion de l'évaluation globale de l'application du crédit-temps, le Conseil a voulu connaître l'impact d'un crédit-temps sur le revenu net des travailleurs, eu égard aux mesures que les autorités ont prises dans ce domaine.

À cet effet, il a été demandé, par lettre du 13 mai 2003, au Service public fédéral Finances d'effectuer des simulations chiffrant, pour différents revenus et types de ménages, l'impact du choix d'une carrière à 4/5 combiné à une interruption de carrière d'1/5 sur le revenu net du ménage.

Le Conseil a demandé au SPF Finances d'effectuer ces simulations tant sur une base annuelle que sur une base mensuelle. La perte de revenus ou le maintien de ceux-ci sur une base annuelle est un indicateur objectif de l'attractivité du système, tandis que les simulations sur une base mensuelle donnent une indication de la différence de revenus perçue par le travailleur.

Les résultats ont été obtenus en septembre 2003.

1. Méthodologie

Le SPF Finances a effectué des simulations qui examinent, pour différents revenus et types de ménages, l'effet d'une diminution de carrière d'1/5 sur le revenu net du ménage pour l'exercice d'imposition 2003 (revenus de l'année 2002).

Cette simulation s'appuie sur la situation réglementaire au 1er avril 2002. Cela implique que les barèmes en vigueur au 1er avril ont été utilisés pour la situation de janvier au 31 décembre 2003. Il a été tenu compte pour ces calculs des augmentations des allocations d'interruption qui ont été introduites suite à la reprise de deux primes d'encouragement flamandes par les autorités fédérales. Il n'a pas été tenu compte des indemnités complémentaires octroyées par les secteurs.

Les types de ménages suivants ont été utilisés pour l'évaluation de l'impact net sur le revenu annuel :

- un isolé de moins de 50 ans ;
- un isolé de plus de 50 ans ;
- un ménage avec une seule personne ayant un revenu, de moins de 50 ans, sans enfants ;
- un ménage avec une seule personne ayant un revenu, de plus de 50 ans, sans enfants ;
- un ménage avec une seule personne ayant un revenu, de moins de 50 ans, avec deux enfants ;
- un ménage avec une seule personne ayant un revenu, de plus de 50 ans, avec deux enfants ;
- un ménage à deux revenus, dont l'un des conjoints bénéficie d'un revenu mensuel de 1.420 euros et l'autre a moins de 50 ans, sans enfants ;
- un ménage à deux revenus, dont l'un des conjoints bénéficie d'un revenu mensuel de 1.420 euros et l'autre a plus de 50 ans, sans enfants ;
- un ménage à deux revenus, dont l'un des conjoints bénéficie d'un revenu mensuel de 1.420 euros et l'autre a moins de 50 ans, avec deux enfants ;
- un ménage à deux revenus, dont l'un des conjoints bénéficie d'un revenu mensuel de 1.420 euros et l'autre a plus de 50 ans, avec deux enfants ;
- la personne ayant un revenu qui fait ou non usage du crédit-temps d'1/5 a un revenu mensuel s'élevant à 1.240 euros, 1.490 euros, 1.740 euros, 1.980 euros ou 2.480 euros.

Le revenu annuel (des deux conjoints) est estimé à 13,92 fois le revenu mensuel. Ce revenu annuel est, à l'exception d'un montant égal à 7 % du revenu mensuel, présumé être complètement assujéti aux cotisations personnelles de sécurité sociale.

Le barème pour les cotisations de sécurité sociale (y compris les réductions pour bas salaires) qui est appliqué est celui qui était en vigueur au 1er janvier 2002.

Outre l'impôt pour l'État, il est tenu compte de la taxe communale (que l'on suppose être de 7 centimes additionnels), de la contribution complémentaire de crise et de la cotisation spéciale pour la sécurité sociale.

Les simulations pour le revenu mensuel net (salaire brut – cotisations de sécurité sociale – précompte professionnel) concernent un isolé ayant le salaire mensuel brut susmentionné, de plus de 50 ans ou non.

Pour le calcul du précompte professionnel par mois, le point de départ a été un revenu annuel s'élevant à 12 fois le revenu mensuel. Le revenu mensuel net est estimé au douzième du revenu annuel net.

2. Résultats

a. Impact sur le revenu net sur une base annuelle

Il ressort des simulations (jointes en annexe) que, sur une période d'un an, une interruption de carrière d'1/5 pour un travailleur ayant un revenu de 2.480 euros brut/mois entraîne une perte de revenus variant entre 6 et 10,7 %, en fonction du type de ménage. Le travailleur dispose donc, sur une base annuelle, d'un revenu s'élevant entre 94 et 89,3 % du revenu dont il bénéficiait avant la diminution de carrière.

Le travailleur ayant un revenu de 1.980 euros brut/mois subit de ce fait une perte de revenus variant entre 4,5 et 8,4 %. Il dispose donc, sur une base annuelle, d'un revenu s'élevant entre 95,5 et 81,6 % du revenu dont il bénéficiait avant la diminution de carrière.

Le travailleur ayant un revenu de 1.740 euros brut/mois subit de ce fait une perte de revenus variant entre 3,7 et 8,3 %. Il dispose donc, sur une base annuelle, d'un revenu s'élevant entre 96,3 et 91,7 % du revenu dont il bénéficiait avant la diminution de carrière.

Le travailleur ayant un revenu de 1.490 euros brut/mois subit de ce fait une perte de revenus variant entre 1,7 et 6,9 %. Il dispose donc, sur une base annuelle, d'un revenu s'élevant entre 98,3 et 93,1 % du revenu dont il bénéficiait avant la diminution de carrière.

Le travailleur ayant un revenu de 1.240 euros brut/mois subit de ce fait une perte de revenus ou bénéficie d'un avantage financier variant entre moins 2 et plus 4,5 %. Il dispose donc, sur une base annuelle, d'un revenu s'élevant entre 98 et 104,5 % du revenu dont il bénéficiait avant la diminution de carrière.

b. Impact sur le revenu net sur une base mensuelle

Il ressort des simulations relatives au salaire payé mensuellement qu'une interruption de carrière d'1/5 pour un travailleur ayant un revenu de 2.480 euros brut/mois entraîne une perte de revenus variant entre 0,17 et 4,75 %, en fonction du type de ménage. Le travailleur dispose donc, sur une base mensuelle, d'un revenu s'élevant entre 99,83 et 95,25 % du revenu dont il bénéficiait avant la diminution de carrière.

Le travailleur ayant un revenu de 1.980 euros brut/mois subit de ce fait une perte de revenus ou bénéficie d'un avantage financier variant entre moins 3,35 et plus 2,91 %. Il dispose donc, sur une base mensuelle, d'un revenu s'élevant entre 96,65 et 102,9 % du revenu dont il bénéficiait avant la diminution de carrière.

Le travailleur ayant un revenu de 1.740 euros brut/mois subit de ce fait une perte de revenus ou bénéficie d'un avantage financier variant entre moins 2,08 et plus 4,90 %. Il dispose donc, sur une base mensuelle, d'un revenu s'élevant entre 97,92 et 104,9 % du revenu dont il bénéficiait avant la diminution de carrière.

Le travailleur ayant un revenu de 1.490 euros brut/mois bénéficie de ce fait d'un avantage financier variant entre 3,30 et 11,18 %. Il dispose donc, sur une base mensuelle, d'un revenu s'élevant entre 96,70 et 111,18 % du revenu dont il bénéficiait avant la diminution de carrière.

Le travailleur ayant un revenu de 1.240 euros brut/mois subit de ce fait une perte de revenus ou bénéficie d'un avantage financier variant entre moins 0,28 et plus 12,64 %. Il dispose donc, sur une base mensuelle, d'un revenu s'élevant entre 99,62 et 112,64 % du revenu dont il bénéficiait avant la diminution de carrière.

IV. CONCLUSION GÉNÉRALE

Le Conseil souhaite tout d'abord souligner les efforts méritoires fournis par toutes les institutions qui ont été associées à la présente évaluation.

En ce qui concerne l'évaluation de l'utilisation de la mesure du crédit-temps, il ressort des données disponibles de l'ONEM que le nombre de travailleurs aménageant leur carrière s'élève, en juillet 2004, à 141.830 unités, soit une progression de 29,87 % par rapport à janvier 2002, moment de l'introduction du nouveau système.

Tout au long de la période étudiée, les travailleuses restent plus nombreuses que les travailleurs masculins à aménager leur temps de travail. En juillet 2004, elles représentent 72,2 % dans la part des travailleurs qui usent du crédit-temps, les hommes, quant à eux, représentent 27,8 %.

Il convient cependant de relever l'augmentation du nombre de travailleurs masculins aménageant leur carrière au cours de la période considérée, cette augmentation équivaut à 75 % et est plus importante que celle des femmes, laquelle correspond à 15 %.

Il apparaît également que la région flamande compte le plus grand nombre de travailleurs aménageant leur carrière, soit 70,5 %. Viennent ensuite, la région wallonne avec 24,97 % et la région de Bruxelles-capitale avec 4,53 %.

La formule la plus utilisée par les travailleurs masculins est la diminution de la carrière d'1/5 ; vient ensuite, la réduction des prestations à mi-temps. Parmi ceux-ci, les travailleurs masculins âgés de plus de 50 ans sont plus nombreux à aménager leur temps de travail que ceux de moins de 50 ans. Leur nombre progresse également dans la formule de la réduction des prestations à mi-temps.

Chez les travailleuses, la formule la plus utilisée reste la réduction des prestations à mi-temps avec cependant une importante progression, durant la période étudiée, du nombre de travailleuses qui recourent à la diminution de la carrière d'1/5. Celles-ci sont plus nombreuses à aménager leur temps de travail avant 50 ans et choisissent davantage la diminution de la carrière d'1/5 et ce, bien que la part des travailleuses de plus de 50 ans ait également progressé au cours de la période étudiée, lesquelles choisissent fréquemment la réduction des prestations à mi-temps.

Il se déduit également des analyses précédentes qu'en janvier 2002, les travailleurs âgés entre 20 et moins de 40 ans étaient les plus nombreux à aménager leur temps de travail. En juillet 2004, cette catégorie est largement dépassée par celle des travailleurs de 50 ans et plus.

Chez les travailleurs de 20 à moins de 40 ans, la formule qui rencontre le plus de succès est la diminution de la carrière d'1/5. C'est également cette formule qui est la plus fréquemment utilisée par les travailleurs âgés entre 40 et moins de 50 ans. Quant aux travailleurs de 50 ans et plus, ceux-ci choisissent en majorité la réduction des prestations à mi-temps et, dans une mesure un peu moindre, la réduction des prestations à 4/5 temps.

Concernant l'utilisation de la possibilité de prolonger le droit au crédit-temps par convention collective de travail à 5 ans maximum, il est possible de conclure des données que la durée sectorielle du crédit-temps est prolongée dans environ la moitié des (sous-)commissions paritaires. Un nombre important de commissions paritaires limitent la durée du crédit-temps à 1 an ou interdisent aux entreprises qui y ressortissent de déterminer elles-mêmes une autre durée maximale.

Concernant l'utilisation de la possibilité de modifier le seuil de 5 %, il peut être affirmé, sur la base de l'analyse, que la plupart des secteurs maintiennent ce seuil de 5 %. Par ailleurs, il peut être constaté que de plus en plus de secteurs relèvent ce seuil en faveur des travailleurs âgés. Seul un nombre limité de commissions paritaires a diminué ce seuil.

Aucune donnée n'a pu être collectée sur les accords conclus à ce sujet au sein des entreprises. Le Conseil exprime dès lors le souhait qu'un organisme déterminé gère ces données à l'avenir.

Les modalités relatives à l'organisation du crédit-temps et au mécanisme de préférence ne sont pas réglées dans des conventions collectives de travail sectorielles ; il est supposé que ces modalités sont plutôt négociées au niveau des entreprises.

Il faut noter que de plus en plus de conventions collectives de travail sectorielles déterminent expressément le droit des travailleurs postés au crédit-temps. Par ailleurs, l'on remarque qu'un certain nombre de secteurs assimilent la suspension pour cause de crédit-temps ou de diminution de la carrière à une occupation à temps plein pour l'indemnité complémentaire de prépension.

Concernant l'impact d'une diminution de carrière d'1/5 sur le revenu net, il peut être signalé que, sur une période d'un an, une interruption de carrière d'1/5 pour un travailleur ayant un revenu de 2.480 euros brut/mois entraîne une perte de revenus variant entre 6 et 10,7 %, en fonction du type de ménage. Le travailleur dispose donc, sur une base annuelle, d'un revenu s'élevant entre 94 et 89,3 % du revenu dont il bénéficiait avant la diminution de carrière.

Le travailleur ayant un revenu de 1.980 euros brut/mois subit de ce fait une perte de revenus variant entre 4,5 et 8,4 %. Il dispose donc, sur une base annuelle, d'un revenu s'élevant entre 95,5 et 81,6 % du revenu dont il bénéficiait avant la diminution de carrière.

Le travailleur ayant un revenu de 1.740 euros brut/mois subit de ce fait une perte de revenus variant entre 3,7 et 8,3 %. Il dispose donc, sur une base annuelle, d'un revenu s'élevant entre 96,3 et 91,7 % du revenu dont il bénéficiait avant la diminution de carrière.

Le travailleur ayant un revenu de 1.490 euros brut/mois subit de ce fait une perte de revenus variant entre 1,7 et 6,9 %. Il dispose donc, sur une base annuelle, d'un revenu s'élevant entre 98,3 et 93,1 % du revenu dont il bénéficiait avant la diminution de carrière.

Le travailleur ayant un revenu de 1.240 euros brut/mois subit de ce fait une perte de revenus ou bénéficie d'un avantage financier variant entre moins 2 et plus 4,5 %. Il dispose donc, sur une base annuelle, d'un revenu s'élevant entre 98 et 104,5 % du revenu dont il bénéficiait avant la diminution de carrière.

Il ressort des simulations relatives au salaire payé mensuellement qu'une interruption de carrière d'1/5 pour un travailleur ayant un revenu de 2.480 euros brut/mois entraîne une perte de revenus variant entre 0,17 et 4,75 %, en fonction du type de ménage. Le travailleur dispose donc, sur une base mensuelle, d'un revenu s'élevant entre 99,83 et 95,25 % du revenu dont il bénéficiait avant la diminution de carrière.

Le travailleur ayant un revenu de 1.980 euros brut/mois subit de ce fait une perte de revenus ou bénéficie d'un avantage financier variant entre moins 3,35 et plus 2,91 %. Il dispose donc, sur une base mensuelle, d'un revenu s'élevant entre 96,65 et 102,9 % du revenu dont il bénéficiait avant la diminution de carrière.

Le travailleur ayant un revenu de 1.740 euros brut/mois subit de ce fait une perte de revenus ou bénéficie d'un avantage financier variant entre moins 2,08 et plus 4,90 %. Il dispose donc, sur une base mensuelle, d'un revenu s'élevant entre 97,92 et 104,9 % du revenu dont il bénéficiait avant la diminution de carrière.

Le travailleur ayant un revenu de 1.490 euros brut/mois bénéficie de ce fait d'un avantage financier variant entre 3,30 et 11,18 %. Il dispose donc, sur une base mensuelle, d'un revenu s'élevant entre 96,70 et 111,18 % du revenu dont il bénéficiait avant la diminution de carrière.

Le travailleur ayant un revenu de 1.240 euros brut/mois subit de ce fait une perte de revenus ou bénéficie d'un avantage financier variant entre moins 0,28 et plus 12,64 %. Il dispose donc, sur une base mensuelle, d'un revenu s'élevant entre 99,62 et 112,64 % du revenu dont il bénéficiait avant la diminution de carrière.
