



## SUSPENSION DE L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL INTERRUPTION DE CARRIERE ET CREDIT-TEMPS

Actualisé le 15 avril 2025

### INTRODUCTION

La [convention collective de travail n° 103](#) conclue au sein du Conseil national du travail met en œuvre un régime permettant aux travailleurs-euses de demander à leur employeur une interruption/réduction de leur activité professionnelle.

### LE CREDIT-TEMPS, C'EST QUOI ?

L'interruption de carrière permet au travailleur ou à la travailleuse qui le souhaite de **suspendre** ou de **réduire** temporairement son activité professionnelle. Une **protection** contre le **licenciement** et, à l'issue de l'interruption de carrière, la reprise de l'emploi comme exercé auparavant sont garantis. Pendant l'interruption de carrière, le travailleur a en principe droit à une **allocation d'interruption payée par l'Office national de l'Emploi**. En outre, certains droits de sécurité sociale du travailleur en interruption de carrière sont protégés par un statut social.

Le Crédit-temps est **indépendant des congés thématiques**, cela signifie que le crédit-temps avec motif qui a été pris n'est pas comptabilisé sur les congés thématiques et inversement qu'un congé thématique n'est pas déduit des possibilités de crédit-temps avec motif.

*Exemple : Un travailleur qui a pris 4 mois de congé parental comme congé thématique pour s'occuper de son enfant et qui n'a jamais pris de crédit-temps peut, après ce congé parental, encore utiliser à certaines conditions le crédit-temps avec motif de 51 mois pour s'occuper de son enfant, par exemple.*

### DEUX REGIMES EXISTENT

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2017, seules deux formules de crédit-temps sont encore en vigueur (crédit-temps avec motif ET crédit-temps fin de carrière). Ces deux régimes sont autonomes, ce qui veut dire que ces droits sont totalement indépendants, et être combinés par un seul et même travailleur (sous réserve d'en remplir les conditions).

*Rem : dans les entreprises de moins de 10 travailleurs-euses, la prise d'un crédit temps est toutefois subordonnée à l'accord de l'employeur<sup>1</sup>.*

---

<sup>1</sup> Art. 11, §4 CCT n°103 du CNT.

### 1. Crédit temps avec motif

Suspension ou réduction temporaire des prestations de travail (max 36 ou 51 mois selon le motif).

#### a) Motifs<sup>2</sup> :

1. Prendre soin de son **enfant** jusqu'à l'âge de 8 ans ;
2. Pour l'octroi de **soins palliatifs** ;
3. Pour assister ou octroyer des soins à un membre du ménage ou de la famille souffrant d'une **maladie grave** ;
4. Pour l'octroi de soins à leur **enfant handicapé** jusqu'à l'âge de 21 ans ;
5. Pour assister ou prodiguer des soins à leur **enfant mineur gravement malade** ou à un enfant mineur gravement malade faisant partie du ménage ;
6. Suivre une **formation** ;

*n.b. : L'art.4 §4 de la CCT n°103 du CNT stipule que les motifs « 1 ; 2 ; 3 ; 6 » ne peuvent être pris que si l'entreprise ou le secteur a conclu une CCT en ce sens.*

*Notre secteur a spécifié cela dans deux CCT (COCOM, [CCT 28/06/2017](#), art. 3 et 4 // COCOF et RW, [CCT du 27/04/2017](#), art. 2 et 3).*

*Le point 4 et 5 s'applique dans tous les secteurs.*

#### b) Conditions :

- **Ancienneté** : dans les liens d'un contrat de travail pendant les **24 mois** précédant l'avertissement (sans prendre en compte le régime temps plein ou temps partiel)
- **Occupation<sup>3</sup>** :
  - o Réduction jusqu'à un mi-temps : occupé à min ¾ temps pendant les 12 mois précédant la demande
  - o Crédit temps 1/5 : occupation effective à temps plein dans un régime de 5/j semaine ou + durant les 12 mois précédant la demande.
  - o Suspension complète : pas de condition d'occupation
- Conditions spécifiques en fonction du **motif** ;

#### c) Durée maximale sur la durée totale de la carrière

Diffère en fonction du motif :

- Motif de soin : max. 51 mois
- Motif de formation : max. 36 mois (et s'arrête à la fin de la formation, ne peut durer plus longtemps que la formation proprement dite)

Indépendant de la forme choisie (le droit n'est pas imputé proportionnellement en fonction de si c'est un temps plein, mi-temps ou 1/5 temps qui est pris)

---

<sup>2</sup> Art. 4, CCT n° 103 du CNT.

<sup>3</sup> Art. 4, §5, CCT n° 103 du CNT.



Les périodes avec motif de soin et de formation ne peuvent dépasser, ensemble, 51 mois.

*Ex : un travailleur a pris 36 mois de crédit temps pour suivre une formation, il aura encore maximum droit à 15 mois de crédit-temps avec motif de soin.*

n.b. : le travailleur-euse peut calculer le crédit auquel il peut encore prétendre via l'application en ligne [Break@work](https://break@work.be).

d) Durée minimale et maximale

Aperçu de la durée minimum à respecter en fonction du motif		
	Temps plein OU mi-temps	1/5 <sup>ème</sup> temps
Soins enfant < 8 ans	3 mois	6 mois
Soins enfant handicapé < 21 ans	3 mois	6 mois
Soins palliatifs	1 mois (prolongeable d'1 mois)	1 mois (prolongeable d'1 mois)
Assistance/soins à un membre du ménage/famille gravement malade	Par demande : min. 1 mois – max 3 mois	Par demande : min. 1 mois – max 3 mois
Assistance/soins à votre enfant mineur (ou faisant partie du ménage) gravement malade	Par demande : min. 1 mois – max 3 mois	Par demande : min. 1 mois – max 3 mois
Formation	3 mois	6 mois

## 2. Crédit temps fin de carrière<sup>4</sup>

En fin de carrière, certains travailleur·euses ont droit, sous certaines conditions, à une réduction de leur temps de travail.

### a) Conditions générales

- **Âge minimum :**
  - o Généralement à partir de **55 ans**<sup>5</sup>.
  - o Exceptionnellement dès **50 ans** pour certains **cas spécifiques** (métier lourd, pénurie de main-d'œuvre, entreprise en restructuration ou difficulté)<sup>7</sup>.
- **Ancienneté et carrière professionnelle :**
  - o Minimum **24 mois** chez **l'employeur** (sauf délais plus court convenu entre l'employeur et le·a travailleur·euse);
  - o Minimum **25 ans** de **carrière** comme travailleur **salaré** (28 ans dans certains cas pour bénéficier dès 50 ans).
- **Formes disponibles :**
  - o **Crédit-temps d'1/5** : Réduction d'un jour ou deux demi-jours par semaine (en régime de travail sur 5 jours ou plus).
  - o **Réduction à mi-temps** : Réduction des prestations à un emploi à mi-temps.
- Condition de temps de travail minimum dans les 24 mois précédents
  - o Emploi de fin de carrière à **mi-temps** : occupé au moins à  $\frac{3}{4}$  temps.
  - o Emploi de fin de carrière **d'1/5** : régime de travail réparti sur 5 jours ou plus, à temps plein ou à concurrence d'un  $\frac{4}{5}$ <sup>ème</sup>.

*Exemple : un travailleur à temps plein qui est occupé dans une semaine de quatre jours ne satisfait pas à la condition d'une occupation habituelle dans un régime de travail réparti sur cinq jours ou plus. Ce travailleur ne pourra pas bénéficier d'un emploi de fin de carrière d'1/5.*

### b) Durée

- Périodes minimales :
  - o **1/5** : 6 mois.
  - o **Mi-temps** : 3 mois.
- Pas de durée maximale : l'emploi de fin de carrière peut être maintenu jusqu'à la pension.

### c) Allocations

- Généralement accessibles à partir de **60 ans**.
- Exceptions pour bénéficier des allocations dès 55 ans, selon certains cas (métier lourd, entreprise en restructuration, etc.).

<sup>4</sup> Art. 8, CCT n° 103 du CNT.

<sup>5</sup> COCOM : CCT du 23 juin 2023 (applicable jusque fin juin 2025), art. 4.

<sup>6</sup> COCOF et RW : CCT 29/06/2023 (applicable jusque fin juin 2025), art. 3.

<sup>7</sup> Art. 8 §2 et 3, CCT n° 103 du CNT.