

# Le « crédit-temps » pour réduire la durée du travail

## 1. Les origines du concept du « crédit temps »

Fanny Filosof

Il s'agit d'une recherche qu'a effectuée Hedwige Peemans-Poullet en 1984, à la demande de la Commission des Communautés Européennes qui souhaitait préparer à ce moment-là une Directive sur l'aménagement du temps de travail. Pour Hedwige Peemans-Poullet, il s'agissait de proposer un aménagement égalitaire entre hommes et femmes, qui permettait cependant de répondre à des besoins individuels de temps libre qui étaient différenciés. A cette époque, l'objet de la recherche ne devait pas viser la réduction du

temps de travail mais seulement son aménagement. Ultérieurement, suite aux propositions syndicales de réduction généralisée et linéaire du temps de travail, et suite à l'allongement de la carrière professionnelle des femmes, Hedwige Peemans-Poullet représente l'idée de « crédit de temps libre » comme un ARTT (Aménagement/Réduction du Temps de Travail) généralisé mais non linéaire permettant de répondre à des besoins différenciés de temps libre.

## 2. Les organisations de femmes préfèrent... le « crédit-temps » pour réduire la durée du travail

Hedwige  
Peemans-  
Poullet, article  
paru dans « En  
Marche »,  
5.3.98

Mais que recouvre ce terme ? Le crédit-temps, c'est l'octroi à chaque travailleur, homme ou femme, du droit d'utilisation d'un certain volume de temps libre au cours de sa carrière professionnelle. Le crédit-temps serait une forme généralisée mais non linéaire de réduction du temps de travail. Il représente donc une alternative aux formules linéaires de RTT. Il permettrait aux travailleurs d'utiliser la réduction du temps de travail en fonction de leurs besoins individuels de temps libre.

Le crédit-temps devrait, pour commencer, s'appliquer à toutes les entreprises (privées, publiques, services publics) occupant plus de 20 travailleurs. Seraient concernés tous les travailleurs salariés, sous contrat à durée indéterminée et tous les agents des services publics.

### ● Nature du droit

Le crédit-temps consiste en une interruption temporaire, partielle ou complète, de l'application du contrat de travail. Il implique, qu'à la fin de l'interruption, le travailleur soit réintégré à son poste de travail antérieur (cas d'interruption complète) ou récupère la totalité de son emploi (interruption partielle).

### ● Un droit qui doit être utilisé

En tant qu'alternative aux formules de réduction linéaires et obligatoires de réduction du temps de travail, il est nécessaire que l'utilisation du droit au crédit de temps libre soit rendue obligatoire. Cette obligation (à comparer avec le droit et l'obligation des congés payés) doit permettre d'éviter plusieurs des effets pervers notamment les pressions des employeurs. Il s'agit aussi d'éviter les effets discriminants. Si l'utilisation du CT était libre, la demande proviendrait massivement des travailleuses et les entreprises à forte proportion de main d'œuvre féminine seraient pénalisées.

### ● Durée, étalement, morcellement.

Dans un premier temps, le crédit-temps devrait consister en l'octroi de deux années de temps libre (soit une réduction de 4,4% pour une carrière de 45 ans et une réduction de 4,8% pour une carrière de 41 ans). Actuellement, les avis divergent sur la durée totale du crédit-temps.

Quant à l'étalement il n'est pas souhaitable selon nous qu'un crédit-temps de deux ans puisse être en une seule fois. En effet, pour le travailleur une telle interruption risque

A lire... A débattre

d'entraîner une déqualification ou une démotivation par rapport au travail et à l'évolution de l'entreprise. Pour l'employeur, il lui serait difficile d'être tenu à réintégrer le travailleur à son poste de travail antérieur. De plus, une longue interruption volontaire produirait des effets négatifs sur les relations avec les collègues de travail.

Il paraît donc raisonnable de définir une norme maximale pour l'utilisation du CT. Celle-ci serait de deux fois une année, avec entre temps une reprise du travail pendant un an, au moins. Le CT pourrait être utilisé de manière plus fragmentée. On dresserait un tableau montrant l'intérêt des divers fractionnements possibles, par exemple : quatre fois six mois; huit fois trois mois; 24 fois un mois; 524 fois un jour (soit 1 jour/sem. pendant près de 12 ans); 1048 fois 1/2 jour (soit 1/2 j/sem. pendant près de 24 ans).

#### ● Ouverture du droit

Il n'est pas nécessaire de recourir à des conditions d'âge ou d'ancienneté pour l'ouverture du droit au CT. Certes, il n'est pas souhaitable qu'un travailleur récemment engagé se précipite sur son droit au CT, mais il est plus raisonnable de confier ce problème à la concertation au sein du Conseil d'entreprise.



#### ● Revenu de remplacement

Le travailleur en crédit-temps devrait bénéficier d'un revenu de remplacement qui serait équivalent à sa rémunération perdue plafonnée à 65.000 frs (75.000 frs ?). (Par comparaison au congé-éducation et aux congés payés). Le remplacement le plus complet possible de la

rémunération perdue vise à ne pas modifier la structure des revenus du ménage au cours de l'utilisation du CT.

Il convient cependant de fixer un plafond au remplacement. La fixation du niveau de ce plafond doit permettre à une grande proportion de travailleurs de bénéficier d'un revenu complet, et ce pendant la plus grande partie de la carrière. Il incitera ceux qui escomptent une progression salariale importante à prendre leur crédit-temps au début de leur carrière professionnelle, au moment où les charges familiales sont importantes.

#### ● Une branche de la sécurité sociale

Il est clair que le coût global de l'opération ne serait pas plus élevé que celui d'une réduction généralisée et linéaire du temps de travail. Reste à savoir comment organiser le financement du CT.

En ce qui concerne les travailleurs salariés, le revenu de remplacement proviendrait d'une branche de la sécurité sociale à créer à cet effet. Des ressources importantes sont, dès à présent, disponibles. Le CT doit, en effet, remplacer d'autres formes de suspensions du contrat de travail : comme l'interruption de carrière [ $\pm$  6 Milliards], le congé pour soins palliatifs [pas d'estimation], le congé parental [pas encore d'estimation], l'interruption de chômage, le congé éducation [au moins 2,8 Milliards], et toute mesure de stimulation du travail à temps partiel, les prépensions volontaires (hors cas de fermeture ou licenciement collectif) [Soit une petite moitié des 53 milliards actuellement dépensés à cet effet]. Par contre le crédit-temps ne peut en aucune façon se substituer aux mesures suivantes : incapacité primaire/ invalidité, congé de maternité, congé d'adoption, chômage, congés payés, congés pour des raisons impérieuses, petits chômages, maladies professionnelles, accidents du travail, etc...

Comme le CT est couvert par un revenu de remplacement, il est exclu que le travailleur puisse pendant son CT se consacrer à une activité directement lucrative.

#### ● Modalités de l'organisation du CT

Le CT n'est pas à prendre de manière improvisée. Il s'agit d'un temps programmé dont l'utilisation doit se faire en concertation avec l'employeur et les autres travailleurs. Il convient donc que l'organisation du CT fasse, au moins deux fois par an, l'objet de concertations au sein du Conseil d'entreprise ou à défaut avec la délégation syndicale.

### ● Le remplacement du travailleur

Actuellement mieux vaut éviter que le droit au CT représente un coût supplémentaire pour l'employeur (hormis le coût nécessaire à l'organisation du travail). Il faut éviter aussi que la charge de travail du bénéficiaire du CT soit assumée par les collègues ce qui, à terme, incite à réduire l'emploi et accroître l'intensité du travail.

On distinguerait donc deux formules de remplacement du travailleur en CT :

- La première : pour remplacer les travailleurs qui bénéficient de CT très fragmentés (1/2 jour/sem, 1 jour/sem, etc...), on relèvera le temps de travail offert aux travailleurs qui sont occupés à temps partiel [application de la « priorité pour un emploi vacant » de la législation sur le TTP].
- La seconde : pour remplacer les travailleurs bénéficiant de CT en périodes plus longues, on visera à faire remplacer ceux-ci par des chômeurs. Le remplacement simple ne sera pas toujours possible étant donné que

le profil des travailleurs occupés est très différent de celui des demandeurs d'emploi. D'où la difficulté d'en faire une obligation. On peut cependant en faire une obligation partielle, soit pour un certain pourcentage de travailleurs, soit pour des niveaux de qualifications où les remplaçants en chômage sont disponibles (à analyser par secteurs). On pourrait, dans un premier temps, utiliser l'activation des allocations de chômage pour inciter les employeurs à effectuer les remplacements les plus nombreux possibles.

### ● Mise en route du CT

Pour que le CT ait un impact réel sur la disponibilité en temps libre, qu'il se présente comme une alternative crédible à la réduction généralisée et linéaire du temps de travail, qu'il ait un effet sensible sur la résorption du chômage et qu'il évite le plus possible les applications discriminantes, il convient de déterminer d'avance les étapes de sa réalisation.

## 3. Discussion au sein du « Comité de liaison des femmes »

Il y a accord sur les points suivants (7.4.98) :

- le principe du CT comme formule de réduction/aménagement du temps de travail ;
- le caractère obligatoire de l'utilisation du CT au cours de la carrière professionnelle (il s'agit donc d'une réduction généralisée) ;
- la nature du droit : il s'agit d'une suspension temporaire, partielle ou complète, de l'application du contrat de travail, avec revenu de remplacement, maintien de tous les droits en sécurité sociale (« journées assimilées ») et, le cas échéant, réintégration dans son poste de travail à l'issue du CT ;
- le montant du revenu de remplacement doit être suffisamment élevé pour que les revenus du ménage ne soient pas déséquilibrés par la prise d'un CT ;
- il convient d'inscrire le CT comme branche de la Sécurité Sociale ;
- le CT doit remplacer un certain nombre d'autres formules (en tout cas, l'interruption de carrière, une partie des prépensions...);
- la décision de prendre le CT doit appartenir au travailleur (en concertation avec les autres travailleurs) mais doit échapper aux éventuelles mesures de pression de l'employeur...

La discussion sera poursuivie.

*Fanny Filosof*

*A lire... A débattre*