

Note au personnel
Congés et absences

L'arrêté royal du 9 mars 2017 (MB 21/03/2017) a modifié diverses dispositions en matière de travail flexible dans le secteur public. Certaines de ces modifications s'appliquent d'office au personnel du Secrétariat du Conseil ; les principales concernent :

- Le régime de redistribution du travail dans le secteur public (semaine des 4 jours avec et sans prime – travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans/ cf note au personnel 2014/07 – tableau récapitulatif modifié ci-joint)
 - Modification du délai de demande qui est ramené de 3 mois à 2 mois
 - Suspension d'office du régime de travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans en cas de congé parental, congé d'adoption et d'accueil, d'interruption de carrière pour soins palliatifs ou assistance médicale

Entrée en vigueur : 01/04/2017

- Les congés et absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat (Arrêté royal du 19/11/1998)
 - Uniformisation du délai de demande d'un congé parental (art. 34 et 35), d'une interruption de carrière (art. 116), d'une absence de longue durée pour raisons personnelles (art. 113), de prestations réduites pour convenance personnelle (art. 140) : 2 mois avant le début du congé
Demande de prolongation : au moins 1 mois avant l'expiration de la période en cours
 - Uniformisation de la condition d'âge de l'enfant pour le congé parental non rémunéré et l'interruption de carrière pour congé parental : 12 ans
 - Congé parental non rémunéré : suppression de la condition d'âge pour un enfant avec un handicap et possibilité de prendre le congé à mi-temps ou en 4/5e
 - Absence de longue durée pour raisons personnelles : 4 ans pour l'ensemble de la carrière (au lieu de 2 ans) par période de 6 mois au moins mais possibilité de demander 6 x 1 mois sur l'ensemble de la carrière
 - Prestations réduites pour convenance personnelle (art.140-143) :
 - ✓ introduction de la possibilité de réduire les prestations de 1/10^e

- ✓ suppression du régime spécifique (art.142, §2) qui prévoyait un supplément de salaire pour les agents de plus de 50 ans ou ayant 2 enfants à charge de moins de 15 ans

- Organisation du travail à temps partiel (s'applique aux nouvelles demandes)

Réduction des prestations (en fonction des systèmes)	Régime à temps partiel	Répartition des prestations
1/10 ^e	90%	Par demi-jours, jours entiers ou heures Sur 2 semaines
1/5 ^e	80%	Par demi-jours, jours entiers ou heures Sur 1 semaine
1/4	75%	Par demi-jours, jours entiers ou heures Sur 2 semaines
1/3	2/3	Par demi-jours, jours entiers ou heures Sur 3 semaines
1/2	50%	Par demi-jours, jours entiers ou heures Sur 1 semaine ou 1 mois

La demande de ces congés doit préciser le souhait de l'agent concernant le ou les jours de congé. L'autorité accorde le congé et détermine le calendrier de travail. Si l'agent n'est pas d'accord, il peut renoncer à sa demande.

En fonction des besoins du service ou à la demande de l'agent, le calendrier peut être adapté par l'autorité moyennant information à l'agent 2 mois à l'avance. Une adaptation temporaire est possible par accord mutuel.

Entrée en vigueur de ces différentes mesures : 01/04/2017.

Cependant, les agents qui bénéficient au 01/04/2017 d'une absence de longue durée ou de prestations réduites pour raisons personnelles restent régis par les dispositions qui leur étaient applicables jusqu'à l'expiration de la période d'absence en cours.

- Congé annuel de vacances : jours de congé épargnés
 - ✓ Possibilité d'épargner des jours de congé annuel de vacances : limitation à la différence entre la durée minimale de vacances, soit 24 jours en cas de temps plein (au prorata en cas de temps partiel), et le nombre de jours de vacances annuelles fixé à l'article 10 de l'AR de 1998.
Ex : pour les moins de 45 ans, le nombre de jours est fixé dans l'AR à 26, donc possibilité d'épargner 2 jours
 - ✓ nombre total de jours épargnés : max. 100 jours sur la carrière
 - ✓ à prendre au choix dans le respect des nécessités du service aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances mais si la prise de congé épargnés concerne une période continue de 20 jours au moins, une demande doit être introduite 2 mois avant le début du congé et le congé ne peut être refusé
exception : en cas d'hospitalisation d'une personne habitant sous le même toit ou d'un enfant, du père ou de la mère de l'agent ou du conjoint, le congé peut commencer le 1^{er} jour de la semaine qui suit
 - ✓ en cas de non prise du congé épargné avant la fin de la relation de travail : paiement d'une allocation compensatoire
 - ✓ cette mesure ne modifie en rien la possibilité de report de congé (pour les membres du Secrétariat du Conseil, le report à l'année X+1 est fixé à 5 jours de congé non pris dans l'année X)

D'application au congé annuel de vacances 2017

- Congé annuel de vacances supplémentaire (l'article 13 de l'AR de 1998)



L'exception qui prévoit que la réduction du congé annuel de vacances ne s'applique pas au congé supplémentaire est supprimée, ce qui signifie que le nombre de jours de congé annuel supérieur à 28 jours et lié à l'âge sera réduit de la même manière et dans les mêmes cas que le congé annuel de vacances.

Entrée en vigueur : 01/01/2018

Le Secrétaire,

Jean-Paul Delcroix

A. Tableau récapitulatif du dispositif

	SEMAINE DE 4 JOURS SANS PRIME	SEMAINE DE 4 JOURS AVEC PRIME	TRAVAIL MI-TEMPS > 50/55 ANS
Bénéficiaires	* statutaires temps plein * contractuels temps plein	* statutaires temps plein * contractuels temps plein	* statutaires
Exclusion	A4/A5 sauf si accord du Secrétaire	A4/A5 sauf si accord du Secrétaire	A4/A5 sauf si accord du Secrétaire
Conditions * Age /durée	Pas de limite d'âge/ pas de limite en durée	* Avant 55 ans : max 60 mois sur la carrière * Statutaires à partir de 50 ans : jusqu'à la retraite si 28 ans d'ancienneté ou métier lourd pendant 5/7 ans au cours des 10/15 dernières années * Statutaires à partir de 55 ans : jusqu'à la retraite  Contractuels à partir de 55 ans (50 ans ds certaines situations) : possibilité d'une interruption de carrière avec prime majorée	* A partir de 50 ans : jusqu'à la retraite si métier lourd pendant 5/7 ans au cours des 10/15 dernières années et métier lourd reconnu (liste des métiers avec pénurie significative) * A partir de 55 ans : jusqu'à la retraite
Demande	* par écrit * au moins 2 mois avant le début ou plus court si accord du Secrétaire * indiquer la date de début, la durée et le calendrier souhaité	* par écrit * au moins 2 mois avant le début du congé ou plus court si accord du Sectéraire * indiquer la date de début, la durée et le calendrier souhaité	* par écrit * au moins 2 mois avant le début du congé ou plus court ais accord du Secrétaire * indiquer la date de début, la durée et le calendrier souhaité
Autorisation	Par période 3 mois min – 24 mois max	Par période 3 mois min – 24 mois max	//
Début du congé	Le 1 ^{er} jour d'un mois	Le 1 ^{er} jour d'un mois	Le 1 ^{er} jour d'un mois
Prolongations	Par demande écrite au moins 1 mois avant l'expiration de la période en cours	Par demande écrite au moins 1 mois avant l'expiration de la période en cours	Par demande écrite au moins 1 mois avant l'expiration de la période en cours
Fin	Préavis de 3 mois sauf dérogation du Secrétaire	Préavis de 3 mois sauf dérogation du Secrétaire	Préavis de 3 mois sauf dérogation du Secrétaire  Dans ce cas, pas de nouvelle demande possible

	SEMAINE DE 4 JOURS SANS PRIME	SEMAINE DE 4 JOURS AVEC PRIME	TRAVAIL MI-TEMPS > 50/55 ANS
Position administrative	* statutaires : Absence = congé Activité de service * contractuels : suspension du contrat	* statutaires : Absence = congé Activité de service * contractuels : suspension du contrat	Absence = congé Activité de service
Réduction du congé annuel	Oui	Oui	Oui
Réduction du crédit maladie	Oui pour statutaires	Oui pour statutaires	Oui
Cumul avec activité professionnelle	Non sauf mandat politique	Non sauf mandat politique	Non sauf mandat politique
Autres incidences :			
* prestations réduites pour quelque motif que ce soit	Pas de possibilité d'en bénéficier	Pas de possibilité d'en bénéficier	Pas de possibilité d'en bénéficier
* interruption à temps partiel	Pas de possibilité d'en bénéficier	Pas de possibilité d'en bénéficier	Pas de possibilité d'en bénéficier
* congé pour raisons impérieuses d'ordre familial	Possibilité d'en bénéficier	Possibilité d'en bénéficier	Possibilité d'en bénéficier
* congé / disponibilité pour maladie	Ne met pas fin au régime	Ne met pas fin au régime	Ne met pas fin au régime
* congé de maternité/parental/d'adoption et d'accueil/ interruption de carrière pour soins palliatifs/ assistance médicale prestations réduites pour raisons médicales (réintégration)	Possibilité d'en bénéficier et suspension de la période	Possibilité d'en bénéficier et suspension de la période (et donc pas d'imputation sur les 60 mois)	Possibilité d'en bénéficier et suspension de la période
* promotion à une classe ou un niveau supérieur	Fin de l'autorisation	Ne met pas fin à l'autorisation	Ne met pas fin à l'autorisation
Traitement	80%	80% + prime de 70,14€/mois liée à l'indice 138,01, soumise à cotisations de sécurité sociale et à précompte professionnel Si le bénéfice du congé ne couvre pas 1 mois, recalcul de la prime Réduction de la prime au prorata lorsque les 80 % ne sont pas entièrement payés	50% + prime forfaitaire de 295,99€/mois mais non liée à l'indice, non soumise à cotisations de sécurité sociale mais bien au précompte professionnel Si le bénéfice du congé ne couvre pas 1 mois, recalcul de la prime Réduction de la prime au prorata lorsque les 50 % ne sont pas entièrement payés

Remarque : en ce qui concerne les règles d'assimilation en matière de pension (droit et calcul), il y a lieu de se reporter au site du SFPD (Rubrique Publications) (un lien figure sur l'intranet)