Réduction collective du temps de travail en CP 332 et embauche compensatoire- secteurs wallons

Fiche information

Date de création : 30 juillet 2026
Autrice : Sarah Lorant Dourte (sarah.lorantdourte@fass.be)
Objectif : Information
Confidentiel : Non
Secteurs concernés : Secteurs agréés par la Région wallonne et relevant de la CP 332

Vous êtes un service **agréé par la Région wallonne**, vous relevez de **la Commission Paritaire 332** et un membre de votre équipe est **âgé de 55 ans ou plus** ? Si cette personne est salariée, elle a alors droit à une réduction de son temps de travail. Cette diminution de son temps de travail peut être compensée par une embauche compensatoire financée par la Région wallonne. Cette fiche rassemble toutes les informations sur cette réduction collective du temps de travail (RCTT) et sur l'embauche compensatoire.

Si vous êtes un service agréé par un autre niveau de pouvoir (ex : COCOF) ou que vous relevez d'une autre commission paritaire, vous pourriez être concerné par une autre mesure similaire.

Pour permettre une écriture inclusive sans ralentir votre lecture, j'ai opté dans cette fiche pour l'utilisation de termes neutres. Pour les travailleur·euses dont l'équivalent neutre en genre (les membres du personnel) a été jugé inutilement long et un peu impersonnel, la règle de "la majorité l'emporte" a été utilisée. Comme la majorité des travailleur·euses de nos services sont des femmes, ce terme a été féminisé dans l'ensemble de cette note.

Table des matières

1. Quelles ASBL employeuses doivent appliquer la RCTT wallonne ? 3
2. Pour quelles salariées ? 3
3. Qu'est-ce que la RCTT ? 4
4. Modalités d'application de la RCTT 4
   4.1 Principes de base 4
      4.1.1 Règle de base 5
      4.1.2 Repos compensatoire 6
      4.1.3 Cas particulier des temps partiels : maintien des heures et augmentation du régime de travail 8
   4.2 Procédure 10
   4.3 Quelle adaptation lorsqu'une travailleuse est malade de longue durée au moment de la procédure 11
5. Quel impact sur le règlement de travail 11
6. Embauche compensatoire : principes connus 11
   4.4 Qui est financé pour l'embauche compensatoire ? 12
   6.1 AViQ 13
   6.2 SPW IAS 17
7. Quelques questions pratiques sur la RCTT et l'embauche compensatoire 21
   6.1 Calcul des heures de vacances annuelles 21
   6.2 Maladie dans le cas d'une travailleuse : impact sur la RCTT et l'embauche compensatoire 23
   6.3 Mi-temps médical d'une travailleuse bénéficiant de la RCTT 23
   6.4 Une de mes travailleuses bénéficiant de la RCTT a un statut APE. Vais-je perdre des subventions APE ? 24
8. Source légale 25
9. Annexes et outils complémentaires 25

1. Quelles ASBL employeuses doivent appliquer la RCTT wallonne ?

Les ASBL employeuses qui relèvent de la CP 332 et qui ont un agrément dans la liste suivante doivent appliquer la RCTT wallonne à leurs travailleuses âgées de 55 ans et plus :

- centres de coordination de soins et services à domicile,
- centres de service social,
- services d'insertion sociale,
- services de médiation de dettes,
- centres et services de promotion de la santé,
- réseaux et associations d'aide et de soins spécialisés en assuétudes,
- centres de télé-accueil,
- centres de planning et de consultation familiale et conjugale,
- services de santé mentale,
- et autres services d'aide sociale et de santé qui ressortissent à la Commission paritaire 332 pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé et qui sont subventionnés par la Région wallonne.

2. Pour quelles salariées ?

Si une organisation est concernée par la mesure (voir la section 1), tous les membres de son équipe sous contrat de travail de 55 ans et plus bénéficient de la mesure. Cela s'applique bien à l'ensemble des travailleuses salariées, quel que soit leur statut et le subside qui finance leur poste (agrément, APE, maribel, subvention facultative). Par exemple, il n'est pas possible d'octroyer cette RCTT uniquement aux travailleuses affectées à l'agrément sans l'octroyer à une travailleuse parce qu'elle contribue aux missions d'une subvention facultative.

En revanche, pour les services agréés par plus d'un pouvoir subsidiant (les bi-régionaux comme les services agréés par la Région wallonne et la COCOF) ou pour plus d'un agrément (dont l'un ne se trouve pas dans cette liste), et qui disposent d'unités d'exploitation distinctes, l'analyse de leur possibilité de n'attribuer la RCTT qu'aux travailleuses des UE situées en Région Wallonne et dont l'activité est listée à la section 1 dépasse l'objectif de cette fiche info.

3. Qu'est-ce que la RCTT ?

Les travailleuses salariées[1] des organisations concernées réduisent leur temps de travail. En échange, leur organisation bénéficie d'un financement de la Région wallonne pour organiser de l'embauche compensatoire (voir dans la section 6 ci-dessous les conditions).

Cette mesure de réduction collective du temps de travail **modifie la référence horaire temps-plein** par semaine. Ainsi le temps-plein à 38h/semaine devient :

- Secteur des centres de coordination d'aide et de soins à domicile : 32h/semaine à partir de 58 ans.
- Autres secteurs concernés (liste dans la section 1) :
    - 36h/semaine à partir de 55 ans ;
    - 34h/semaine à partir de 58 ans ;
    - 32h/semaine à partir de 60 ans.

Cette mesure s'impose aux ASBL employeuses et à leurs salariées qui sont dans les conditions évoquées plus haut. **Les travailleuses ne peuvent choisir de renoncer à la mesure, ni les ASBL évidemment.**

Cette réduction du temps de travail est appliquée dès le premier jour du mois durant lequel la travailleuse atteint 55, 58 ou 60 ans.

La personne concernée diminue son temps de travail en gardant le même salaire mensuel. Donc, le salaire horaire de cette travailleuse augmente[2].

4. Modalités d'application de la RCTT

4.1 Principes de base

En fonction de l'âge de la travailleuse concernée par la RCTT et de son régime de travail avant le passage d'un âge charnière, deux ou trois cas de figure sont envisageables pour mettre en œuvre cette réduction du temps de travail : diminution toutes les semaines, jours de repos compensatoire, ou auto-embauche compensatoire pour les personnes à temps partiels. L'option choisie doit l'être d'un commun accord entre la travailleuse et l'ASBL qui l'emploie.

En cas d'impossibilité de trouver un commun accord, la règle de base (diminution hebdomadaire) s'applique automatiquement : à charge des deux parties de trouver un accord sur le ou les jours d'imputation de la réduction du temps de travail. Ci-dessous (sous-sections 4.1.1 à 4.1.3), vous retrouverez les détails pour chaque modalité de RCTT. Dans la sous-section 4.2., vous trouverez la procédure qui permet de négocier les modalités de la RCTT entre l'ASBL et sa travailleuse.

[1] Cette mesure étant créée par une CCT, elle ne concerne pas les personnes sous statut d'indépendantes.
[2] Comme le salaire mensuel reste fixe, mais que le nombre d'heures travaillées diminue, le salaire horaire augmente naturellement.

4.1.1 Règle de base

La règle de base est une diminution des heures prestées par semaine. Les personnes à temps-plein diminuent à hauteur de la nouvelle référence temps-plein (36, 34 ou 32h).

Pour les personnes à temps partiel, la diminution du temps de travail est calculée proportionnellement par rapport aux 36h, 34h ou 32h en appliquant le régime de travail (voir l'encadré à la page suivante avec un exemple).

Le nouveau temps de travail résultant de la diminution du temps de travail est arrondi à la demi-heure supérieure. Ce principe d'arrondi doit être appliqué de la même manière à toutes les travailleuses ayant le même temps de travail initial dans le service et ne peut pas impliquer une perte de salaire. Toutefois, il pourrait être envisagé par certaines organisations de ne pas appliquer cet arrondi pour éviter les complications. En effet :

- D'un côté, la RCTT est implémentée avec maintien du salaire mensuel ;
- De l'autre, l'arrondi à la demi-heure supérieure implique que le régime de travail devrait naturellement augmenter, tout en maintenant le salaire mensuel.

La conséquence de ce problème lié à l'arrondi à la demi-heure supérieure est une complexité dans les calculs et une incohérence générale (le régime presté ne correspond pas au régime utilisé pour calculer le salaire mensuel). Par ailleurs, les travailleuses à temps partiel ont régulièrement des temps de travail précis (ex : pour un 9/10 : 34h12) sans que cela ne pose aucun soucis pratique dans la conception de leurs horaires.

De manière générale, en droit social, on considère qu'une CCT impose un droit minimal des salariées. L'ASBL employeuse est la plupart du temps libre d'octroyer des avantages supérieurs aux membres de son équipe. Dans le cas présent, ne pas appliquer l'arrondi à la demi-heure supérieure des prestations hebdomadaire constitue un avantage supérieur pour les personnes en RCTT, cela est donc possible légalement.

Si vous choisissez de ne pas arrondir à la demi-heure supérieure, assurez-vous simplement que ce soit écrit ou documenté et appliqué pour toutes les personnes salariées concernées par la RCTT actuellement et dans le futur (éviter l'inégalité de traitement).

Pour fixer le nouvel horaire diminué, la travailleuse choisit d'abord si elle souhaite que cette diminution soit imputée sur un seul ou sur plusieurs jours de la semaine. Ensuite, le ou les jours de la semaine effectivement concerné(s) par cette diminution doivent être fixés d'un commun accord au regard de la continuité du service.

Exemple 1 :

Un travailleur X de 54 ans, bientôt 55 ans, travaille dans un SSM à 30h/38h (avec un horaire de travail de 6h de prestation par jour du lundi au vendredi). Sa RCTT s'applique de la manière suivante :

$$nouveau\ régime\ horaire = \frac{30h}{38h} \times 36h = 28h25$$

$$nouveau\ régime\ horaire\ arrondi = 28h30$$ (Si l'organisation pratique l'arrondi)

Le travailleur X choisit d'appliquer cette diminution de ses prestations d'1h30 sur plusieurs jours. En négociation avec son organisation, ils optent finalement pour l'horaire suivant de travail : lundi 6h, mardi 5h30, mercredi 6h, jeudi 5h30 et vendredi 5h30.

Exemple 2 :

Sa collègue Y a 59 ans et bientôt 60 ans. Elle travaille à mi-temps, c'est-à-dire à 17h/34h avec déjà 2h de RCTT (avec un horaire de 7h le lundi, 5h le mardi et 5h le vendredi). Lors de son passage à 60 ans, il faudra lui appliquer la RCTT de la manière suivante :

$$nouveau\ régime\ horaire = \frac{17h}{34h} \times 32h = 16h$$

Elle bénéficie désormais de 3h de RCTT (1h de plus que précédemment) et garde le même salaire mensuel. Elle souhaite imputer la nouvelle diminution d'une heure sur une seule journée. D'un commun accord avec son organisation, son horaire est fixé de la manière suivante : 7h le lundi, 5h le mardi et 4h le vendredi.

4.1.2 Repos compensatoire

Il est également possible, **de manière dérogatoire**, d'avoir des prestations hebdomadaires plus élevées (prestations d'avant RCTT) avec l'octroi, en compensation, de jours de repos compensatoires. Les heures de prestations effectives plus élevées par semaine et compensées par ces jours de repos compensatoire ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

Attention, comme pour le système de réduction hebdomadaire, la CCT prévoit un arrondi à la demi-heure supérieure du nouveau régime de travail. Toutefois, comme expliqué plus haut, l'ASBL employeuse peut choisir de ne pas appliquer cet arrondi car cela est en faveur des personnes concernées. Si vous choisissez de ne pas appliquer l'arrondi, cela doit être pour toutes les personnes concernées et documenté.

Exemple :

Une travailleuse d'un centre de planning familial, à 4/5 (30h24/semaine) qui a 54 ans et bientôt 55, choisit, d'un commun accord, d'appliquer le système de repos compensatoire afin de maintenir certaines semaines des prestations de 38h compensées par des jours de repos.

==> le nouveau régime horaire est 0,8*36h = 28h48, qui est arrondi à 29h (à moins d'une décision plus favorable de l'organisation qui choisirait de ne pas arrondir).

==> Maintien de prestations de 30h24 avec accumulation de 1h24 de repos compensatoire chaque semaine prestée à 30h24 au lieu de 29h.

==> Les semaines où des jours de repos compensatoire sont pris, on ajoute quand même l'1h24 dans le pot (si l'horaire est collé à un 30h24/semaine). Ex : 10h dans le pot d'heures. 1 jour de repos compensatoire est pris le lundi : on retire Xh du pot de jours de repos compensatoire (suivant l'horaire habituel de la travailleuse, ici on prendra l'exemple d'un horaire de 30h24 sur 4 jours à 7h36, donc 7h36 sont déduites du pot d'heures de repos compensatoire), les 22h48 restantes sont prestées les autres jours, donc à la fin de la semaine, le pot d'heures de repos compensatoire est de 3h48 (10h - 7h36 + 1h24).

==> en cas de doute : l'idée est d'avoir les mêmes prestations annuelles qu'une personne qui diminue toutes les semaines.

Ces jours de repos compensatoires sont fixés d'un commun accord. Attention, pour respecter l'objectif de diminution de la pénibilité au quotidien, les heures accumulées **doivent être prises quasiment dans leur intégralité chaque trimestre**. Il est seulement possible de reporter respectivement 6h, 12h et 18h (55, 58 et 60 ans).

Attention, on n'accumule pas d'heures de repos compensatoire les semaines non travaillées (maladie, congés sans solde). Pour la gestion des repos compensatoires en lien avec les vacances annuelles, la question est plus complexe et est détaillée dans la sous-section 7.1. de cette fiche.

En théorie, ce « pot d'heures » ne devrait pas être calculé sur une base annuelle. En effet, ce n'est pas comme les vacances annuelles qui peuvent être prises à tout moment de l'année car le droit dépend de l'année précédente. Il s'agit ici de jours de repos compensatoires qui compensent le fait qu'une travailleuse n'a pas diminué son temps de travail chaque semaine selon la mesure RCTT. Par ailleurs, ces heures doivent être prises sur une base trimestrielle.

Pour appliquer à la lettre le principe, il faudrait disposer d'un compteur d'heures de repos compensatoires qui est augmenté chaque semaine prestée de la différence entre ses prestations (ex : 38h prestées) et le temps de travail de la personne (ex : 36h pour une personne de 55 ans à temps plein). Si par exemple vous utilisez une feuille Excel pour encoder les prestations, une formule permettrait de le calculer automatiquement. Si vous avez un horaire fixe, le nombre d'heures est le même pour toutes les semaines prestées (pour les semaines avec des vacances annuelles : lisez la sous-section 7.1. consacrée à ce sujet).

Lorsque la personne en RCTT fixe des jours de repos compensatoires, on déduit le nombre d'heures correspondantes du pot d'heures (voir l'exemple dans l'encadré ci-dessus pour la manière de calculer). A chaque approche de fin de trimestre, on s'assure que la travailleuse n'a pas accumulé trop d'heures de repos compensatoire et on planifie avec celle-ci des éventuels jours de repos compensatoires pour éviter de reporter plus du nombre d'heures autorisé au trimestre suivant[3].

Toutefois, la gestion en interne d'un pot d'heures précis et calculé au fur et à mesure des semaines travaillées peut être complexe à gérer d'un point de vue administratif au sein de certaines ASBL. Ce sera notamment le cas pour celles qui n'ont pas l'habitude de gérer des encodages de prestations en Excel. N'hésitez pas à imaginer un mode de gestion facilité en tenant compte des réalités techniques de votre secrétariat social et de votre gestion interne (méthode de gestion et encodage des prestations, gestion du compteur de vacances annuelles dont on peut s'inspirer, etc.) et en évitant que le système ne pénalise les membres de votre équipe ou n'implique un traitement inégal[4]. Un compteur estimé en début de période (en surveillant le nombre d'heures par trimestre) et monitoré en cas de maladie ou autre absence peut être une solution correcte également.

Si vous fonctionnez avec un pot d'heures préalable estimé pour l'année et géré quotidiennement en tenant compte des éléments évoqués au paragraphe précédent, n'oubliez pas que certaines années comptent 52 semaines de travail[5], d'autres 52,2[6] et d'autres encore 52,4[7]. Pour plus de facilité, vous pouvez retrouver ce calcul dans un calculateur des RCTT qui avait été réalisé par la FASS en 2023 et qui vient d'être adapté en pour ajouter ce calcul.

4.1.3 Cas particulier des temps partiels : maintien des heures et augmentation du régime de travail

Les travailleuses à temps partiels ont la possibilité d'appliquer la règle de base, le régime dérogatoire des jours de repos compensatoire, mais elles ont également une troisième option : maintenir leur temps de travail (avec augmentation de leur régime de travail et donc

[3] 6h, 12h ou 18h
[4] Entre les travailleuses qui applique les repos compensatoires et celles qui diminuent toutes les semaines
[5] Les années à 365 jours dont le jour additionnel aux 52 semaines est un jour de weekend, ainsi que les années bissextiles dont les deux jours additionnels aux 52 semaines sont des jours de weekend.
[6] Les années à 365 jours dont le jour additionnel aux 52 semaines complètes est un jour de semaine, ainsi que les années à 366 jours avec 52 semaines complètes + 1 jour de weekend + un jour de semaine
[7] Années bissextiles à 366 jours dont les deux jours additionnels aux 52 semaines sont des jours de semaine

de leur salaire mensuel). Cette option est de nouveau dérogatoire : elle nécessite l'accord de la travailleuse et de son organisation.

Dans tous les cas, cette méthode d'application de la RCTT n'est possible **que si le nombre d'heures ne dépasse pas la référence temps plein** (suivant le secteur et l'âge de la travailleuse : 36, 34 ou 32h). Cette option implique donc une augmentation salariale pour la travailleuse concernée.

Cette augmentation du régime de travail (avec maintien des heures) est en réalité une forme d'**auto-embauche compensatoire car cette augmentation du régime de travail et du salaire sont à couvrir par l'embauche compensatoire financée par l'administration (ou en fonds propre pour les travailleuses non couvertes).**

Le calcul du pourcentage d'augmentation salariale est illustré dans l'exemple ci-dessous. Toutefois, si la personne est rémunérée au barème minimum sectoriel de la CP 332, vous pouvez également appliquer le nouveau régime de travail à sa ligne barémique (barème d'application au nombre d'années d'ancienneté barémique de la personne).

Exemple 1 :

Une travailleuse d'un centre de service social, à mi-temps (régime 0,5 ETP : 19h/38h par semaine) qui a 54 ans et bientôt 55, choisit, d'un commun accord, d'appliquer le système de maintien des heures (auto-embauche compensatoire).

==> Maintien de prestations de 19h par semaine avec un régime qui est désormais 19h/36h = 0,5278 ETP. Le salaire mensuel est adapté en fonction : 0,5278 / 0,5 = 1,055556 ==> augmentation du salaire de 105,5556%

Exemple 2 :

Un travailleur du même centre a également 54 ans et bientôt 55 ans. Il travaille 37h par semaine, ce qui correspond à un régime de travail de 0,9737 ETP. Il demande à la coordination de maintenir également ses prestations avec augmentation de son régime de travail.

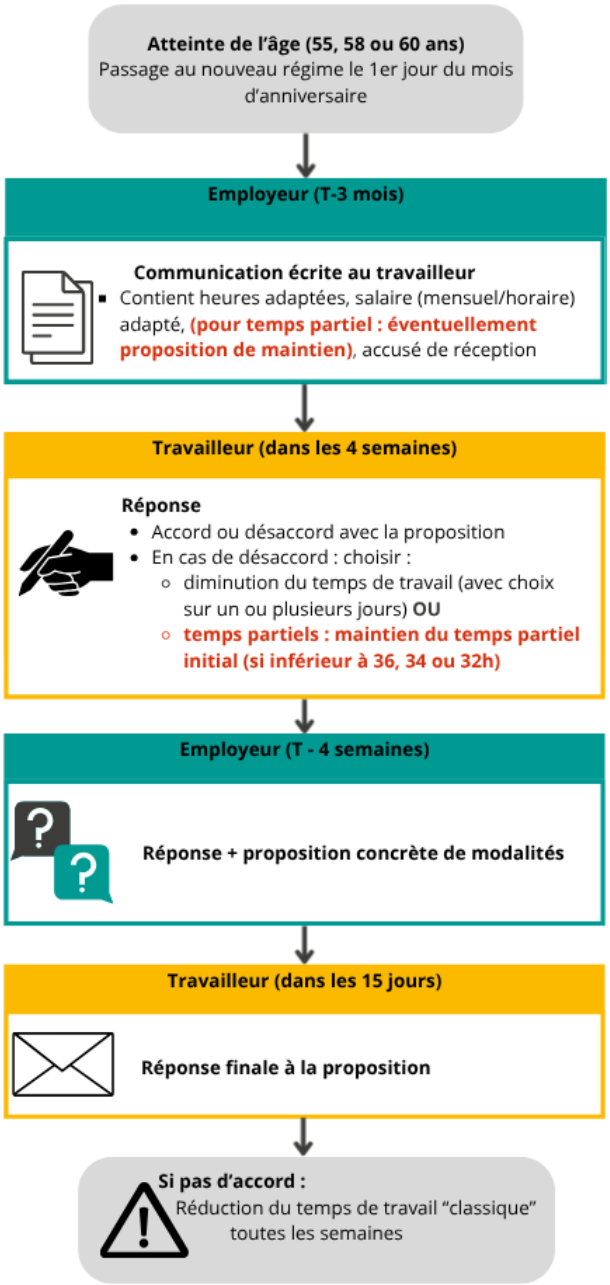
⚠ La référence temps-plein sera désormais 36h qu'il ne peut dépasser. Il peut donc :

- Diminuer à 35h30 (35h03 si l'on n'applique pas l'arrondi à la demi-heure supérieure) en système classique ou en repos compensatoire ; ou
- Choisir un mode hybride (toujours d'un commun accord) : maintenir partiellement à 36h/36 avec l'augmentation de son régime de travail à temps plein (augmentation de 103% du salaire mensuel) + de la RCTT classique pour la différence (1h par semaine)

4.2 Procédure

La date de passage d'une travailleuse dans le nouveau régime de travail est le premier jour du mois au cours duquel l'âge de 55, 58 et 60 ans est atteint.

La procédure d'information et de recours au sujet de ce passage est synthétisée dans l'illustration ci-dessous mais est également détaillée dans la convention collective de travail qui est jointe à cette fiche information si vous souhaitez tous les détails (notamment de ce qui doit être inclus dans les communications). Mais pour faciliter ce travail de communication, des modèles de formulaires sont proposés en annexe de cette fiche info. Il s'agit ici d'une procédure légale et formelle. Elle peut évidemment faire suite à un échange informel qui permet d'identifier plus rapidement ce que chacune des deux parties souhaite. Mais cette procédure formelle vous protège autant qu'elle protège les droits de vos travailleuses.



4.3 Quelle adaptation lorsqu'une travailleuse est malade de longue durée au moment de la procédure

Si une travailleuse, qui doit entrer dans un nouveau régime, est en maladie de longue durée de plus d'un mois au début de la procédure prévue à la sous-section précédente, elle reçoit la communication écrite de son organisation employeuse par courrier recommandé.

La travailleuse peut, en réaction, demander, par écrit, à son organisation d'activer la procédure complète d'information (voir dans la sous-section 4.2) pour préparer la mise en œuvre de la RCTT avant son retour. En revanche si elle ne réagit pas, la procédure se poursuivra à son retour au travail. Entre-temps, c'est la mesure de réduction du temps de travail qui s'appliquera au moment de son retour.

5. Quel impact sur le règlement de travail

Il convient d'adapter le règlement de travail de chaque organisation en fonction de la CCT afin que celle-ci y soit appliquée (notamment dans la section temps de travail et la section horaire).

Au niveau du contrat de travail de la travailleuse en RCTT, comme la CCT est une norme supérieure, il importe peu ce qui se trouve dans ledit contrat car la CCT s'impose dans tous les cas. Toutefois, dans un souci de clarté et pour éviter un malentendu, il peut être utile de faire un avenant au contrat de travail si le nombre d'heures prestées est indiqué. Par exemple, s'il est indiqué "temps plein", il n'est pas nécessaire de modifier le contrat. En revanche, si le contrat précisait "38h", il peut être utile de signer un avenant au contrat de travail pour un 36h/36h ou un 34h/34h ou 32h/32h.

Pour les travailleuses qui optent, avec votre accord, pour un système d'auto-embauche compensatoire, il faudra réaliser un avenant au contrat de travail, car le régime de travail augmente ainsi que la rémunération mensuelle.

6. Embauche compensatoire : principes connus

Le principe fondamental théorique de cette embauche compensatoire est que celle-ci est financée à **coût réel**. Autrement dit, une heure de RCTT ouvre le droit pour l'institution à engager une heure d'embauche compensatoire, financée à coût réel[8].

Attention, chaque administration a son propre système de calcul du nombre d'heures d'embauche compensatoire qui varie quelques peu du calcul du nombre annuel d'heures de RCTT (la différence étant minime). **Il faut donc bien distinguer les deux dans vos calculs.**

Les modalités de fonctionnement de l'embauche compensatoire varient entre l'AViQ et le SPW, même si certains principes sont communs. Ci-dessous, vous trouverez les explications des modalités issues des réunions de discussions des modalités avec le SPW et l'AViQ ou

[8] Attention par exemple que l'AViQ calcule le coût réel sur base des barèmes de la CP 332. Si vous affectez les heures compensatoire à une personne qui est rémunérée au-delà de son barème minimal, vous ne serez couverts que pour le coût en lien avec le barème.

d'extraits d'arrêtés ministériels de financement de l'embauche compensatoire d'années précédentes à la rédaction de cette fiche information.

Attention, ces explications sont issues des informations à ma disposition au moment d'écrire cette fiche. Vous n'êtes donc pas à l'abri d'une spécificité sectorielle ou d'une modification unilatérale des conditions de financement par l'administration, ou de précisions un peu différentes dans un futur arrêté ministériel. Continuez de lire les arrêtés ministériels de financement ANM que vous recevez.

Si vous constatez une différence entre ce qui est inscrit dans ce document et ce qui est pratiqué par votre administration de tutelle, merci de m'en avertir le plus rapidement possible à sarah.lorantdourte@fass.be. Nous ne sommes pas mis en copie des communications que vous recevez de l'administration au sujet de cette mesure. Nous dépendons donc de vous pour disposer d'informations à jour et pour identifier les problèmes.

Par soucis de rapidité de lecture, le terme "embauche compensatoire" sera remplacée par "EC" dans la suite de la section.

4.4 Qui est financé pour l'embauche compensatoire ?

Les ASBL de la CP 332 qui sont dans la liste des secteurs de la section 1 de cette fiche seront financées[9] pour l'embauche compensatoire pour les travailleuses bénéficiant de la RCTT suivantes :

- Les travailleuses qui font partie du cadre agréé ;
- Les travailleuses qui ne font pas partie du cadre agréé (Maribel et APE) mais qui contribuent à la mission de l'agrément ;
- Les travailleuses employées via le Get Up (aussi appelés MUSM)

En revanche, les organisations ne sont pas financées pour l'embauche compensatoire de la RCTT des travailleuses suivantes :

- Les travailleuses qui ne font pas partie du cadre agréé (Maribel/APE) et qui ne contribuent pas à la mission de l'agrément concerné par le financement ;
- Les travailleuses liées à un autre agrément non couvert par le financement de cette mesure (ex : agrément éducation permanente de la FWB) ;
- Les travailleuses financées par une subvention facultative.

Attention, légalement, toute ASBL qui est concernée par cette mesure doit appliquer la RCTT également aux salariées qui ne font pas l'objet d'un financement de l'embauche compensatoire (pour plus de détail lisez la section 2. de cette fiche).

L'ensemble des principes généraux, de calcul et de procédure sont exposés dans la suite de cette section d'abord pour l'AViQ ci-dessous, puis pour le SPW plus bas.

[9] les services agréés en tant " Service et dispositifs d'accompagnement des violences entre partenaires et violences fondées sur le genre" du SPW seront également financés pour cette embauche compensatoire en addition de la liste de la section 1.

6.1 AViQ

Pour les secteurs relevant de l'AViQ, c'est l'administration (et plus spécifiquement la DDF) qui s'occupe de financer et contrôler ce qui a trait à l'embauche compensatoire de la RCTT. Chaque année, l'administration transmet un arrêté ministériel de financement à l'ensemble des services concernés. Cet arrêté précise les modalités et les montants financés. Le financement suit les deux formules suivantes :

$$Avance = \left[nombre\ d'heures\ d'EC\ estimées^{10} * forfait\ de\ l'heure^{11}\right] * 85\%$$

$$Solde = nombre\ réel\ d'heures\ d'EC\ (plafonné\ à\ l'ouverture\ de\ droit)^{12} * coût\ réel\ horaire^{13}$$

Il est rare que cet arrêté ministériel soit transmis début d'année. Il vous faudra donc disposer des liquidités suffisantes pour assurer le paiement du salaire de la travailleuse qui est sur l'embauche compensatoire le temps que l'avance arrive sur votre compte en banque.

Par ailleurs, si la travailleuse qui bénéficie de la RCTT a été engagée après l'encodage dans le dernier cadastre du non-marchand, vous ne bénéficierez pas d'avance pour mettre en place l'embauche compensatoire (mais bien du solde complet si vous déclarez bien l'EC réalisée et que vous complétez correctement le cadastre du non-marchand l'année suivante). Dans ce cas de figure, vous avez deux possibilités :

- vous pouvez attendre l'année suivante avant de mettre en place l'embauche compensatoire car elle n'est pas obligatoire. Assurez-vous toutefois que cela n'aura pas d'impact sur les éventuelles normes minimales de votre agrément si vous en avez en matière de prestations/permanences/etc.
- si vous disposez de liquidités suffisantes, vous pouvez bien sûr mettre en place l'embauche compensatoire dès le début de la RCTT, même sans avance. Si vous complétez bien les tableaux de l'AViQ, vous recevrez les montants du solde complet au moment du paiement du solde, normalement l'année suivante (mais parfois plus tard).

<u>Rappel : pour quelles travailleuses bénéficiez-vous de l'embauche compensatoire ?</u>

Seules les travailleuses affectées à l'agrément ou les APE et Maribel qui contribuent à la mission de l'agrément ouvrent le droit à l'embauche compensatoire par l'AViQ. Si vous avez des travailleuses qui contribuent à la mission d'une subvention facultative, ou d'un agrément non couvert par cette embauche compensatoire (par exemple : agrément en éducation permanente de la FWB), elles bénéficient de la RCTT mais ne vous permettent pas d'être financé pour leur embauche compensatoire.

En revanche, certains services bénéficient de plusieurs agréments couverts par cette mesure (exemple : agrément centre de planning familial de l'AViQ et agrément dispositif violence de genre du SPW, agrément RASA et promotion de la santé AViQ, agrément SASPP du SPW et

[10] Sur base des données encodées dans le dernier cadastre disponible et du calcul détaillé plus bas
[11] Par exemple en 2024, ce montant forfaitaire était de 34,56 € de l'heure
[12] Voir le calcul plus bas.
[13] Cela correspond à un tableau barémique à une **date fixe** multiplié par 1,4084 pour les charges patronales

promotion de la santé AViQ). Dans ce cas de figure, vous serez bien financé pour l'embauche compensatoire sur chaque agrément pour les travailleuses contribuant à chaque agrément.

Calcul du nombre d'heures compensatoires annuelles

Le nombre d'heures d'embauche compensatoire est calculé sur base d'une ouverture de droit via les travailleuses bénéficiant de la RCTT (estimation de 1h de RCTT donne 1 h d'EC, même si dans les faits, le calcul peut varier à la marge[14]) avec pour chaque travailleuse bénéficiant de la RCTT :

	Régime semaine avant RCTT de 38/semaine	Régime horaire avant RCTT de 36h/semaine
Travailleuses qui ont eu 55 ans en cours d'année n	8,7 heures multipliées par le nombre de mois de l'année n à partir du mois de leur anniversaire inclus[15]	0 heures
Travailleuses qui ont eu 56 ou 57 ans en cours d'année	104 heures	0 heures
Travailleuses qui ont eu 58 ans en cours d'année n	8,7 heures multipliées par le nombre de mois de l'année n précédant leur anniversaire + 17,4 heures multipliées par le nombre de mois à partir du mois de leur anniversaire inclus[16]	8,7 heures multipliées par le nombre de mois à partir du mois de leur anniversaire inclus[17]
Travailleuses qui ont eu 59 ans en cours d'année n	208 heures	104 heures

[14] Par exemple, certaines années, il y a 52,2 ou 52,4 semaines de travail dans l'année, ce qui amène une petite différence (minutes ou heure) entre le nombre d'heures de RCTT annuelles et le nombre d'heures d'embauche compensatoire.

[15] Par exemple, pour une travailleuse qui a 55 ans en avril de l'année n cela donne : 8,7 heures X 9 = 78,3 heures d'embauche compensatoire pour l'année n

[16] Par exemple, pour une travailleuse qui a 58 ans en mai de l'année n le calcul est : (8,7 heures X 4) + (17,4 heures X 8) = 174 heures d'embauche compensatoire pour l'année n

[17] Par exemple, pour une travailleuse qui a 58 ans en mars de l'année n, cela donne : 8,7 heures X 10 = 87 heures d'embauche compensatoire pour l'année n

Travailleuses qui ont eu 60 ans en cours d'année n	17,4 heures multipliées par le nombre de mois de l'année n précédant le mois de leur anniversaire + 26 heures multipliées par le nombre de mois à partir de leur anniversaire inclus[18]	8,7 heures multipliées par le nombre de mois de l'année n précédant le mois de leur anniversaire + 17,4 heures multipliées par le nombre de mois à partir de leur anniversaire inclus[19]
Travailleuses qui ont 61 ans ou plus en cours d'année n	312 heures	208 heures

Ce nombre d'heures correspond à un temps plein (36h/36h, 34h/34h ou 32h/32h). Si la travailleuse bénéficiant de la RCTT est à temps partiel, ce nombre d'heure est calculé au prorata, ainsi que suivant la réalité de ses prestations effectives et assimilées.

Par ailleurs, si vous devez mettre fin à l'embauche compensatoire (par exemple en cas de démission de la travailleuse en RCTT), vous restez quand même financé pour l'embauche compensatoire durant la période nécessaire (pour le délai de préavis).

Attention : si le nombre d'heures d'embauche compensatoire calculé par l'AViQ dans le calcul du solde ne correspond pas à vos estimations, n'hésitez pas à demander le détail du calcul. Ce dispositif étant aussi compliqué à gérer pour vous que vous l'administration, des erreurs arrivent soit dans vos estimations, soit dans leurs calculs. Dans certains cas de figure, le nombre d'heures d'embauche compensatoire a été calculé en appliquant le régime de travail de la personne en RCTT en 38èmes et non en 36èmes, 34èmes ou 32èmes (ce qui est à l'inverse du principe de cette mesure). En cas de soucis, n'hésitez pas à faire appel à la FASS (sarah.lorantdourte@fass.be), nous dépendons de vous pour identifier les problèmes et envisager les pistes de solution.

<u>Les modalités flexibles pour attribuer les heures d'embauche compensatoire</u>

Une certaine flexibilité est permise dans la mise en œuvre de l'embauche compensatoire par les organisations, c'est-à-dire qu'il est possible :

- d'attribuer l'embauche compensatoire à n'importe quelle fonction, indépendamment de la fonction de la travailleuse en RCTT ;
- d'attribuer l'embauche compensatoire à une travailleuse indépendante ;
- d'organiser l'embauche compensatoire sur une période plus courte que la période de la RCTT, par exemple concentrer l'embauche compensatoire sur un mois ou quelques mois plutôt que sur toute l'année. Par exemple, si vous totalisez 104 heures d'embauche compensatoire sur une année, vous pouvez octroyer un contrat de 13h par semaine pendant 8 semaines pour une mission spécifique ou sur une période

[18] Par exemple, pour une travailleuse qui a 60 ans en novembre de l'année n, le calcul est : (17,4 heures X 10) + (26 heures X 2) = 226 heures d'embauche compensatoire pour l'année n

[19] Par exemple, pour une travailleuse qui a 60 ans en février de l'année n, le calcul est : (8,7 heures X 1) + (17,4 heures X 11) = 200,1

plus intense ou octroyer 2h par semaine pendant toute l'année pour une compensation stable dans le temps.

Procédure à suivre pour les organisations

Le financement de l'embauche compensatoire est couvert par un arrêté ministériel spécifique qui est transmis par l'AViQ dans le courant de l'année, sans garantie que cela arrive rapidement (en 2024, c'est arrivé en novembre par exemple). Le processus sera le suivant :

1) Estimation du nombre d'heures d'EC et estimation du budget à recevoir selon les formules et les tableaux plus haut. Le budget sera plus compliqué à estimer comme le montant forfaitaire de l'heure utilisé pour l'avance et le tableau du financement à coût réel par barème et année d'ancienneté ne sont pas encore connus (car ils sont indexés chaque année). Vous pouvez appliquer des hypothèses (même montant, indexation suivant les projections du Bureau fédéral du Plan à la date du 01/06/2026, scénario pessimiste, etc.).

2) mise en place de l'embauche compensatoire :

Il n'est pas nécessaire d'introduire de demande à l'AViQ. Vous recevez l'avance suivant les estimations (voir plus haut) et le solde suivant :

- l'ouverture de droit réel en nombre d'heures d'EC annuelles (voir tableau plus haut) ;
- le nombre d'heures d'EC réalisées ;
- le coût réel horaire ; et
- moyennant que vous ayez bien complété l'ensemble des tableaux justificatifs demandés.

Vous pouvez donc gérer la mise en place directement suivant les possibilités en interne et externe, les contraintes de l'AViQ et les vôtres. Pour rappel, la mise en place de l'embauche compensatoire n'est pas rendue obligatoire par la CCT[20].

3) A l'occasion de la réception de l'arrêté ministériel, vérification des infos : les dates de justification ainsi que le mode de financement afin de s'assurer qu'il n'a pas de changement. Vous pouvez adapter vos estimations budgétaires grâce aux montants financés annexés (pour rappel : le coût horaire réel est basé sur les barèmes minimaux de la CP 332 **à une date fixe**, multiplié par un taux de charges patronales de 1,4084).

4) remplir annuellement le cadastre du non-marchand : la date vous est transmise tous les ans par la DDF, mais c'est en général en mars.

5) compléter les justificatifs des ANM avec le tableau de mise en place de l'embauche compensatoire à la date fixée dans l'arrêté ministériel (vérifiez donc bien chaque année quelle est la date limite dans l'arrêté ministériel ou dans les communications de la DDF), normalement le 1er mars de l'année suivante.

6) Réception du solde et du contrôle : Dans les mois qui suivent vos justificatifs, l'AViQ vous transmettra le calcul du solde. Si cela ne correspond pas à vos estimations, n'hésitez pas à

[20] En revanche, certains secteurs ont des contraintes de prestations minimales ou de permanences, impliquant que l'embauche compensatoire soit parfois nécessaire pour répondre aux normes minimales.

demander le détail du calcul à votre contact et à en informer la FASS (sarah.lorantdourte@fass.be).

6.2 SPW IAS

Pour les secteurs relevant du SPW IAS, c'est l'administration également qui s'occupe de financer et contrôler ce qui a trait à l'embauche compensatoire de la RCTT.

Les organisations qui souhaitent mettre en place de l'embauche compensatoire pour des travailleuses bénéficiant de la RCTT doivent en faire la demande auprès du SPW.

Pour les CSS (centres de services sociaux), les arrêtés non-marchand étant rédigé dans le courant du second semestre, la demande doit être introduite dans le courant du premier semestre sous la forme d'un fichier Excel reprenant les données de l'organisation et la liste des travailleuses bénéficiant de la RCTT et pour lesquelles vous demandez à bénéficier de l'embauche compensatoire (nom, prénom, date de naissance et ETP affecté à l'agrément[21]). Nous ne disposons que d'un modèle de 2023, mais vous pouvez demander à votre référent·e financements CSS habituel pour disposer du modèle actuel.

Pour les SASPP (services d'aide et de soins aux personnes prostituées), le SPW envoie aux concernés un tableau prévisionnel (visiblement dans le courant de septembre) afin de préparer les estimations pour l'avance (à inclure dans l'arrêté ministériel global ANM). Le solde est calculé sur base du tableau justificatif à transmettre pour la date précisée dans l'arrêté ministériel global ANM.

Chaque année, l'administration transmet un arrêté ministériel de financement ANM aux services. Pour les secteurs concernés par l'embauche compensatoire de la RCTT, une section sera consacrée à son financement et précisera les modalités et les montants. Actuellement, la description dispositif de financement de l'EC a été simplifié par rapport à la première année. Le principe est un financement en deux temps : une avance forfaitaire, puis un solde à coût réel calculé sur base des pièces justificatives transmises.

L'Arrêté ministériel prévoit un financement forfaitaire annuel qui reflète le coût annuel moyen de l'embauche compensatoire. Ce montant est calculé à partir :

- d'un nombre d'heures d'EC annuelles dépendant de l'âge de la personne en RCTT et le nombre de mois de l'année à partir de son mois d'anniversaire ; et
- d'un coût horaire moyen forfaitaire.

Attention, le nombre d'heures d'EC est calculé par le SPW selon sa propre méthode expliquée plus bas.

Ce résultat de ce calcul sera un montant forfaitaire annuel (années sans passage de RCTT) ou mensuel (années de passage de RCTT).

L'avance est calculée en multipliant par 85% ce montant de base estimé.

Le solde est calculé sur base des justificatifs transmis :

[21] Vous pouvez bénéficier de l'embauche compensatoire pour les ETP agréés ET pour les ETP Maribel et APE qui sont affectés à la mission de l'agrément

- Tableau avec les RCTT des travailleuses contribuant à l'agrément (**ouverture de droit**) ainsi que le montant réellement payées par l'ASBL pour leur EC (**EC réalisée** avec le réel du salaire brut + ONSS).
- les justificatifs des dépenses (comptes individuels du secrétariat social).

Si le coût de l'embauche compensatoire dépasse le montant forfaitaire estimé en raison d'un coût horaire important de la personne occupant l'EC, la différence sera bien couverte par le SPW. Attention, vous êtes bien limité au nombre annuel d'heures d'EC calculé sur base du tableau inscrit plus bas.

Il est rare que cet arrêté ministériel soit transmis début d'année pour des raisons pratiques et techniques. Il vous faudra donc disposer des liquidités suffisantes pour assurer le paiement de la travailleuse qui est sur l'embauche compensatoire, le temps que l'avance arrive sur votre compte en banque.

Rappel : pour quelles travailleuses vous pouvez bénéficier de l'embauche compensatoire ?

Seules les travailleuses du cadre agréé ou les APE et Maribel qui contribuent à la mission de l'agrément ouvrent le droit à l'embauche compensatoire financée par le SPW lorsqu'elles bénéficient de la RCTT. Si vous avez des travailleuses qui contribuent à la mission d'une subvention facultative, ou d'un agrément non couvert par cette embauche compensatoire (par exemple : agrément en éducation permanente de la FWB), elles bénéficient de la RCTT mais ne vous permettent pas d'être financées pour leur embauche compensatoire.

En revanche, certains services bénéficient de plusieurs agréments couverts par cette mesure (exemple : agrément centre de planning familial de l'AViQ et agrément dispositif violence de genre du SPW, agrément SASPP du SPW et promotion de la santé AViQ). Dans ce cas de figure, vous serez bien financés pour l'embauche compensatoire sur chaque agrément correspondant.

Calcul du nombre d'heures compensatoires annuelles

Le nombre d'heures d'embauche compensatoire est calculé sur base d'une ouverture de droit via les travailleuses bénéficiant de la RCTT avec pour chaque travailleuse :

	Nombre d'heures
Travailleuses qui ont eu 55 ans en cours d'année n	8 heures multipliées par le nombre de mois de l'année n à partir du mois de leur anniversaire inclus[22]
Travailleuses qui ont eu 56 ou 57 ans en cours d'année	96 heures
Travailleuses qui ont eu 58 ans en cours d'année n	8 heures multipliées par le nombre de mois de l'année n précédant leur anniversaire + 16 heures

[22] Par exemple, pour une travailleuse qui a 55 ans en avril de l'année n cela donne : 8 heures X 9 = 72 heures d'embauche compensatoire pour l'année n

	multipliées par le nombre de mois à partir du mois de leur anniversaire inclus[23]
Travailleuses qui ont eu 59 ans en cours d'année n	192 heures
Travailleuses qui ont eu 60 ans en cours d'année n	16 heures multipliées par le nombre de mois de l'année n précédant le mois de leur anniversaire + 24 heures multipliées par le nombre de mois à partir de leur anniversaire inclus[24]
Travailleuses qui ont 61 ans ou plus en cours d'année n	288 heures

Attention, ce mode de calcul diffère un peu de la réalité des heures de RCTT (dans un soucis de simplification des calculs de l'EC)**. Il faut donc bien calculer les deux séparément !**

Ce nombre d'heures correspond à un temps plein (36h/36h, 34h/34h ou 32h/32h). Si la travailleuse bénéficiant de la RCTT est à temps partiel, ce nombre d'heure est calculé au pro-rata. La travailleuse bénéficiant de la RCTT permet d'ouvrir le droit à l'embauche compensatoire pour toutes les périodes prestées ainsi que les périodes assimilées[25]. Attention, ce principe a bien fait l'objet d'un accord, mais ne se trouve plus inscrit tel quel dans les modèles d'arrêté ministériel annuel ANM.

<u>Les modalités flexibles pour attribuer les heures d'embauche compensatoire</u>

Une certaine flexibilité est permise dans la mise en œuvre de l'embauche compensatoire par les organisations, c'est-à-dire que :

- il est possible d'attribuer l'embauche compensatoire à n'importe quelle fonction, indépendamment de la fonction de la travailleuse en RCTT ;
- il est possible d'organiser l'embauche compensatoire sur une période plus courte que la période de la RCTT, par exemple concentrer l'embauche compensatoire sur un mois ou quelques mois plutôt que sur toute l'année. Par exemple, si vous totalisez 104 heures d'embauche compensatoire sur une année, vous pouvez octroyer un contrat de 13h par semaine pendant 8 semaines pour une mission spécifique ou sur une période plus intense ou octroyer 2h par semaine pendant toute l'année pour une compensation stable dans le temps.

[23] Par exemple, pour une travailleuse qui a 58 ans en mai de l'année n le calcul est : (8 heures X 4) + (16 heures X 8) = 160 heures d'embauche compensatoire pour l'année n

[24] Par exemple, pour une travailleuse qui a 60 ans en novembre de l'année n, le calcul est : (16 heures X 10) + (24 heures X 2) = 208 heures d'embauche compensatoire pour l'année n

[25] Les assimilations correspondent aux articles 16, 41 et 43 de l'AR du 30 mars 1967 sur les vacances annuelles, c'est-à-dire accidents du travail (avec un calcul suivant si l'incapacité est totale ou partielle), repos de maternité, maladie (jusqu'à 12 mois), congé de paternité, etc.

Par ailleurs, si vous devez mettre fin à l'embauche compensatoire (par exemple en cas de démission de la travailleuse en RCTT), vous restez financés pour l'embauche compensatoire durant la période nécessaire (pour le délai de préavis). Attention, ce principe a bien fait l'objet d'un accord, mais ne se trouve plus inscrit tel quel dans les modèles d'arrêté ministériel annuel.

Procédure à suivre pour les organisations

Le financement de l'embauche compensatoire est couvert par un arrêté ministériel spécifique global aux ANM qui est transmis par le SPW dans le courant de l'année, sans garantie que cela arrive rapidement[26]. Le processus à suivre sera le suivant :

1) Estimation du nombre d'heures d'EC et estimations budgétaires et de liquidités si besoin. Le budget sera plus compliqué à estimer comme le montant forfaitaire de l'heure utilisé pour l'avance n'est pas encore connu début d'année (car il est indexé).

2) Envisager en avance les modalités et personnes qui assureraient l'embauche compensatoire suivant les possibilités internes et les contraintes flexibles du SPW. Pour rappel, la CCT du 13/05/2022 n'impose pas de mettre en œuvre l'embauche compensatoire.

3) Introduction de la demande d'embauche compensatoire auprès du SPW pour les CSS (courant du 1er semestre de l'année concernée, via un tableau prévisionnel à demander au SPW) ou compléter le tableau prévisionnel transmis en septembre pour les SASPP.

4) Mise en place de l'embauche compensatoire l'année concernée.

5) dès réception de l'arrêté ministériel : vérification des montants, modalités et des dates limites pour la justification.

6) Compléter les justificatifs des ANM avec le tableau de mise en place de l'embauche compensatoire (avec les infos sur les travailleuses en RCTT et ceux sur l'embauche compensatoire) ainsi que transmettre certains documents complémentaires (déclaration sur l'honneur, comptes individuels et autres pièces justificatives (frais de secrétariat social, assurance loi, etc.)). Cette justification doit être transmise à la date fixée dans l'arrêté ministériel (en général dans le courant du mois de mars de l'année suivante). Le modèle est spécifique au SPW et est fourni par leurs soins.

7) Remplir annuellement le cadastre du non-marchand : la date vous est transmise tous les ans par le SPW et est disponible sur leur site[27], mais c'est en général fin mars (en 2026 : 31/03).

7) Réception du contrôle dans les mois qui suivent et signature de la déclaration de créance transmise par le SPW comprenant le montant des dépenses validées. Si cela ne correspond pas à vos estimations, ou en cas de soucis, n'hésitez pas à demander le détail du calcul et à contacter la FASS (sarah.lorantdourte@fass.be).

8) Le montant du solde vous sera ensuite versé.

---

[26] pour les CSS c'est en général dans le courant du second semestre par exemple.

[27] pour les CSS : https://actionsociale.wallonie.be/home/vos-demarches/aide-sociale/centre-de-service-social/recolter-les-donnees-accords-du-non-marchand.html
et pour les SASPP : https://actionsociale.wallonie.be/home/vos-demarches/aide-sociale/service-d-aide-et-de-soins-aux-personnes-prostituees/recolter-les-donnees-accords-du-non-marchand.html

7. Quelques questions pratiques sur la RCTT et l'embauche compensatoire

La mise en œuvre de la RCTT se mêle à plusieurs mécanismes, principes et calculs impactés au régime de travail. Dans certains cas, l'intégration de la RCTT ne pose pas trop de difficultés techniques. Dans d'autres cas, l'impact de la RCTT n'est pas forcément évident à appréhender. Ci-dessous quelques questions pratiques sont abordées.

6.1 Calcul des heures de vacances annuelles

Le principe général est d'octroyer 4 semaines de vacances annuelles (la réflexion est la même pour les jours de congé extra-légaux sectoriels). Il y a deux principes à respecter :

1. On n'accumule pas d'heures de vacances annuelles sur les heures de RCTT : pour un temps plein (36-34-32), le nombre d'heures de vacances annuelles théorique est bien de 4 semaines donc 4 X (36-34-32h). Attention, pour chaque semaine de vacances annuelles, il faut bien déduire 36-34-32h par semaine du compteur de VA et non 38h (sinon la personne n'a pas ses quatre semaines).
2. En théorie, lorsqu'on applique le système de jours de repos compensatoire, on n'accumule pas d'heures de RCTT en plus pendant les vacances annuelles. Toutefois, comme l'horaire est construit autour de par exemple 38h au lieu de 36-34-32h, il faut en tenir compte dans les calculs pour éviter de pénaliser la travailleuse (moins de quatre semaines de congé). Pour le comprendre, il faut comparer avec le système classique :
    a. Lorsqu'on applique le système classique, les semaines de vacances annuelles, on est en vacances annuelles 36-34-32h et 2-4-6h de RCTT (pour un temps plein) comme d'habitude.
    b. Lorsqu'on est en système de repos compensatoire, avec donc un horaire de 38h compensé par le repos compensatoire, on retire 36-34-32h du pot d'heures de vacances annuelles et on inscrit le restant en RCTT. Pour la gestion du pot d'heures de repos compensatoire, si on le gère semaine par semaine, on pratique une opération à somme nulle pour le pot d'heures de RCTT : on y ajoute 2-4-6h comme l'horaire est basé sur un 38h, mais on les retire également car il n'y a pas eu de prestations et donc c'est comme prendre ses repos compensatoires la semaine en cours.
    Si vous gérez le compteur d'heures de repos compensatoire à partir d'un calcul préalable en comptant l'ensemble des semaines de la période (par trimestre ou par année (en vérifiant la limite de report d'un trimestre à l'autre)), il faudra bien déduire pour un temps plein 2h, 4h ou 6h par semaine de d'absence du pot d'heures préalablement estimé.
    Au niveau de l'encodage auprès du secrétariat social, on indiquera bien 36-34-32h en VA et le restant en RCTT.

Si les vacances annuelles sont prises sur une partie de la semaine (ex : 1 jour uniquement) on procède de la manière suivante :

a. En système de réduction toutes les semaines, on suit l'horaire fixé : si c'est une journée de 7h36 de prestations habituellement, on déduit 7h36 du pot d'heures de

VA. Si c'est une journée avec en partie les RCTT et donc par exemple 5h36 de prestations et 2h de RCTT, on déduira 5h36 du pot d'heures de VA et les deux autres heures seront encodées en RCTT comme d'habitude.

b. Pour le système de repos compensatoire, il convient de calculer une répartition entre VA et RCTT (repos compensatoire) pour la journée concernée (ou les journées). Plusieurs options sont techniquement imaginables :

   i. Soit via un choix de répartition entre le pot de VA et de RCTT : on retire X heures de VA et Y heures de RCTT du pot d'heures compensatoires, en ajoutant 2/4/6h dans le pot d'heures de RCTT car la semaine est basée sur un 38h (un peu comme l'opération à somme nulle évoquée plus haut, mais ici on ne prend pas forcément l'ensemble des 2/4/6h). Par exemple pour 1 jour d'absence la personne choisit : 5h36 de VA et 2h du pot d'heures de repos compensatoire. Pour le reste de la semaine, elle est prestée habituellement (donc 30h24 prestées sur les quatre autres jours). Pour le pot de repos compensatoire, on part du nombre d'heures avant le début de la semaine, on ajoute [2/4/6 h] comme chaque semaine prestée (car basée sur un 38h) et on réduit des Y heures utilisées. Dans notre exemple, si la travailleuse a 60 ans : nombre d'heures disponibles dans le pot avant la semaine + 6h - 2h => on ajoute 4h supplémentaires dans le pot d'heures de repos compensatoire RCTT. Ce système est flexible mais nécessite une concertation entre la travailleuse et son organisation pour le moindre jour de congé, ce qui n'est pas forcément le plus simple à gérer.

   ii. Soit tout est déduit des VA : la travailleuse prend toute·s la/les journée·s sur ses vacances annuelles (7h36 déduites par journée) mais alors l'ensemble des 2-4-6 heures de RCTT de la semaine vient "grossir" le pot de jours de repos compensatoire. Attention, cette manière de faire implique de vider rapidement les VA et impose une contrainte future sur le trimestre pour respecter la prise des heures de repos compensatoire sur le trimestre. Ce n'est donc ni le plus simple, ni l'application la plus logique du système, ni le plus avantageux pour la travailleuse. Nous ne conseillons donc pas ce système.

   iii. Soit un système plus mathématique et qui n'implique aucun choix ou négociation et qui semble donc le plus adéquat : par jour d'absence pour les vacances annuelles, on utilise [heures de RCTT par semaine /5] et le restant en VA. Cela revient dans notre exemple d'un jour d'absence d'une personne de 60 ans au suivant : jour OFF : 1h12 (6h/5) du pot d'heures de repos compensatoire et 6h24 (le restant de la journée) du pot d'heures de vacances annuelles. Le reste de la semaine est presté comme habituellement (30h24). Pour le calcul du pot d'heures compensatoire, on part du nombre d'heures avant le début de la semaine, on ajoute [2/4/6 h] comme chaque semaine prestée (car l'horaire est basé sur un 38h) et on réduit des heures du pot d'heures de repos compensatoire utilisées par le jour d'absence. Dans notre exemple, pour une personne de 60 ans, on part du nombre

d'heures de repos compensatoire avant le début de la semaine + 6 heures - 1h12 (pour la journée OFF) = 4h48 ajoutées au pot d'heures de repos compensatoire. Ce système est sans doute le plus logique et n'impose pas de discussion préalable, mais nécessite un calcul. Toutefois, ce calcul du nombre d'heures à utiliser par jour d'absence n'est à réaliser qu'une fois par personne et sera utilisé tout au long de l'année.

6.2 Maladie dans le cas d'une travailleuse : impact sur la RCTT et l'embauche compensatoire

Lorsqu'une travailleuse est malade (que ce soit durant la période de salaire garanti ou pas), l'impact sur la RCTT est le suivant :

- Diminution classique par semaine : aucun impact sur la RCTT.
- Système de repos compensatoire : la personne concernée n'accumule pas d'heures en plus dans son pot d'heures de repos compensatoires durant son absence. En revanche, le pot d'heures dont elle disposait avant sa maladie n'est pas perdu et doit bien rester intact jusqu'à son retour, quelle que soit la durée de cette absence (même si cela dure au-delà du trimestre). Attention, si une journée de repos compensatoire avait été planifiée, mais n'a pas effectivement été prise en raison de la maladie, il convient bien de ne pas déduire les heures correspondantes du pot d'heures de repos compensatoire.
- Auto-embauche compensatoire : aucun impact sur la RCTT.

Attention, si vous devez compléter un formulaire pour la mutuelle de la travailleuse et qu'il vous est demandé le régime de travail, assurez-vous bien de donner le pourcentage (ex : 100% pour un 32h/32h, 50% pour un 17h/34h) ou de donner le numérateur ET le dénominateur. En effet, si vous donnez uniquement le nombre d'heures prestées par semaines, le calcul sera effectué sur un 38h/temps plein au détriment de la travailleuse (le 32h/32 deviendra 84,2% au lieu de 100% et le 17h/34h deviendra un 44,7% au lieu de 50%).

Au niveau de l'embauche compensatoire, un accord oral a été passé avec l'AViQ et le SPW en 2023 pour que le financement de l'embauche compensatoire continue jusqu'à un an de maladie de la personne en RCTT. Côté AViQ, nous avons une trace écrite de confirmation de ce principe de la part de l'AViQ dans un PV d'une réunion de 2025. Côté SPW, c'était indiqué dans les premiers modèles d'arrêté ministériel (2023, 2024). Depuis 2025, le SPW a intégré l'ensemble des ANM dans un seul arrêté ministériel pour en faciliter la gestion et cette phrase ne se trouve plus dans le nouveau modèle d'arrêté ministériel.

6.3 Mi-temps médical d'une travailleuse bénéficiant de la RCTT

Les principes évoqués pour l'absence pour maladie ci-dessus s'appliquent de la même manière pour le mi-temps médical. En addition, un petit point d'attention est à mentionner sur la manière de compléter le document de reprise de travail adapté lorsqu'il s'agit d'un temps partiel médical pour éviter les pertes de droit des travailleuses concernées.

Lorsque la travailleuse complètera la demande de reprise de travail adapté auprès de sa mutuelle, n'hésitez pas à lui rappeler d'encoder correctement son régime de travail (si reprise de travail pour 15h d'une personne de 60 ans : 15h/32h) et d'indiquer en commentaire l'application de la RCTT.

Il convient de vérifier, sur le document de reprise de travail adapté, si la personne concernée est autorisée à reprendre :

- soit un pourcentage du temps plein (ex. ½ temps) : à recalculer sur la base de 36-34-32 h/semaine temps plein.
- soit un nombre précis d'heures : la travailleuse continue à prester le nombre d'heures autorisées (ce qui impliquera une augmentation de sa rémunération et une diminution du complément mutuelle).

La mutuelle en sera informée via la déclaration en fin de mois. Lorsque vous compléterez la DRS (déclaration de risques sociaux[28]) à l'ONSS pendant la reprise de travail adapté, il faudra s'assurer que la fraction d'occupation est correcte et tient compte de la référence temps-plein réduite en raison de la RCTT (36-34-32h) en adaptant la référence de l'occupation : "Q/S" où Q = le nombre moyen d'heures prestées/semaine de la travailleuse et S = le nombre moyen d'heures/semaine de référence de la personne suivant son âge (36-34-32h).

Exemple : si une travailleuse de + 60 ans est autorisée à reprendre 15h/ semaine, Q/S= 15/32

Dans les commentaires sur la déclaration (à la fin de la DRS), il peut être utile d'ajouter pour information la modification du régime de travail à la suite de la RCTT et le passage au 36/34/32 h/semaine des travailleuses concernées, en exécution de la CCT du 13 mai 2022 de la CP 332.

6.4 Une de mes travailleuses bénéficiant de la RCTT a un statut APE. Vais-je perdre des subventions APE ?

La mesure RCTT n'a pas d'impact sur le dispositif APE actuel. En effet, depuis la réforme Morreale, les volumes de l'emploi (APE et volume global de l'emploi) sont comptabilisés sur base des contrats de travail et non des prestations. Comme la mesure RCTT modifie la référence temps plein, le régime de travail (temps-plein, mi-temps, 4/5) reste la même (sauf pour les cas d'auto-embauche compensatoire où le régime de travail augmente). En conséquence, la mesure RCTT n'aura pas d'impact sur les deux volumes de l'emploi.

La mesure RCTT n'aura par ailleurs pas d'impact sur le contrôle du coût effectivement supporté, toujours dans le cadre du dispositif APE. En effet, comme la mesure RCTT est implémentée avec maintien du salaire mensuel, le coût effectivement supporté restera le même.

Attention, à l'heure d'écrire cette fiche info, une réforme APE visant à transférer les APE à la politique fonctionnelle est en préparation. Cela pourrait affecter la réponse à cette question dans le futur.

[28] https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/drs/general/news.htm

8. Source légale

CCT de la CP 332 du 13 mai 2022 introduisant une réduction collective du temps de travail avec embauche compensatoire pour le personnel des secteurs dépendant de la Région wallonne.

9. Annexes et outils complémentaires

En annexe de la fiche information vous aurez accès aux documents suivants (disponibles sur l'espace-membres[29]) :

- La convention collective de travail de la CP 332 du 13/05/2022 relative à la RCTT dans les secteurs wallons ;
- le PV d'une réunion entre la FASS, l'AViQ et le SPW du 01/02/2023 qui a trait aux principes fondamentaux de l'embauche compensatoire ;
- le PV d'une réunion entre la FASS et l'AViQ du 19/06/2025 qui précise certaines modalités de l'embauche compensatoire pour les secteurs AViQ. Attention, seuls les éléments relatifs à l'embauche compensatoire sont à considérer, l'AViQ n'étant pas responsable d'interpréter la CCT relative à la RCTT à proprement parler.
- les modèles de formulaires pour la communication aux travailleuses au moment de l'implémentation d'un seuil de RCTT (passage à 55, 58 ou 60 ans) ;
- le calculateur de RCTT RW 332 qui est un Excel permettant de calculer le nombre d'heures de RCTT suivant l'âge et le régime de travail. Attention, ce calculateur ne permet pas de calculer le nombre d'heures d'embauche compensatoires, qui est un projet pour le futur.

[29] Lien direct vers la thématique : https://fass.be/ressources-membres/?e-filter-98509e7-thematique=child-rctt-walonne ou vers l'espace-membre général : https://fass.be/ressources-membres/