RÉUNION 19-6-25

AVIQ – FASS

Application de la Réduction Collective du Temps de Travail (RCTT) – Clarifications réglementaires et pratiques

Participants :

FASS : Siméon De Hey et Sarah Lorant Dourte

AVIQ : Amandine Van Gehuchten, Valentine Pilette et Manuel Hanck

Département des Finances et Juridique

Direction du Financement (DDF)

AVIQ

20/06/2025

1. CONTEXTE

L'AVIQ a sollicité une concertation avec la FASS à propos de certaines interrogations concernant la mesure de réduction collective du temps de travail.

Les derniers formulaires ainsi que les contrôles financiers ont en effet soulevé de nombreuses interrogations. L'objectif de cette concertation est donc d'avoir plus de précisions concernant cette mesure et ainsi s'accorder sur les modalités de contrôle, dans le respect de l'esprit de la convention collective.

À ce titre, l'AVIQ rappelle que la subvention RCTT, issue des Accords Non Marchands 2021-2024, constitue actuellement la seule mesure dont l'intégration dans la réglementation n'est pas envisagée pour le moment.

Cela s'explique par la complexité du calcul de cette subvention, qui requiert une analyse approfondie et un certain recul.

2. RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SANS DIMINUTION DE SALAIRE

L'AVIQ souligne que la subvention réglementée couvre bien le surcoût salarial généré par la mise en œuvre de la RCTT. En effet, la réduction collective du temps de travail entraîne une augmentation du coût horaire des travailleurs, qui dépasse les barèmes de la CP 332 ainsi que ceux appliqués par l'AVIQ. Par conséquent, les personnes concernées bénéficient d'un financement supérieur à celui accordé à l'ensemble du personnel.

La FASS rappelle que l'objectif poursuivi est de maintenir un volume de travail équivalent à celui précédant la mise en place de la mesure, notamment grâce à l'embauche compensatoire. Si le salaire horaire est effectivement plus élevé, le coût global pour l'AVIQ reste inchangé, dans la mesure où les heures correspondant à cette embauche sont prises en charge dans le cadre des ANM 21-24.

L'AVIQ précise qu'il ne s'agissait pas ici d'une remise en cause de la mesure, mais bien d'une volonté d'attirer l'attention de la FASS sur le coût réel qu'elle implique.

3. MALADIE – A PARTIR DE QUAND S'APPLIQUE-T-ELLE À LA RCTT ?

Une question est soulevée concernant les travailleurs qui atteignent l'âge ouvrant le droit à la RCTT (55 ans, ou 58 ans pour les CCSD) : ces travailleurs ouvrent-ils toujours le droit à l'embauche compensatoire pour leur institution lorsqu'ils sont en incapacité de travail de longue durée ?

Il est confirmé que, tant que la durée ininterrompue de la maladie ne dépasse pas 12 mois, les heures d'embauche compensatoire restent entièrement ouvertes.

En cas de maladie continue excédant 12 mois, les droits à l'embauche compensatoire sont alors proportionnés selon la situation de la personne concernée.

Exemple : :

Madame B, âgée de 58 ans en avril 2025, travaille théoriquement 38 heures par semaine, ce qui donne droit à 4 heures d'embauche compensatoire hebdomadaire pour son institution. Elle est en incapacité de travail du 01/03/2024 au 30/06/2025.

- Pour l'année 2024 (57 ans) : Elle ouvre pleinement le droit à l'embauche compensatoire car au 31/12/2024, la durée de sa maladie n'atteint que 10 mois :

  Cela veut dire qu'en 2024, elle avait 57 ans et donc, ouvrait le droit pour 104h d'embauche compensatoire (le maximum possible).

- Pour l'année 2025 (58 ans) : Nous allons multiplier l'ETP annuel (en tenant compte des 12 mois de maladie) par le nombre d'heures théoriques annuelles qu'un temps plein dans les mêmes conditions pourrait avoir droit :

  Son ETP annuel réellement presté s'élève à 0,5 ETP étant donné qu'elle a presté une demi-année à temps plein.

  Néanmoins, l'ETP employé dans notre calcul sera différent, soit 0,66 ETP annuel, car nous ne décompterons que la période non prestée au-delà des 12 mois de maladie allant du 01/03/25 au 30/06/25.

  Dès lors, elle ouvre le droit à 81,2 heures d'embauche compensatoire en 2025, calculé ainsi :

  8,7h d'embauche compensatoire par mois avant son anniversaire, soit 2 mois en janvier et février 2025 et 17,4h d'embauche compensatoire par mois après son anniversaire, soit 6 mois de juillet à décembre 2025.

  Cela nous donne un total de 121,8h d'embauche compensatoire théorique multiplié par 0,66 ETP.

L'AVIQ fait remarquer que le contrôle de ces situations en interne est complexe, notamment lorsque la durée de 12 mois de maladie chevauche deux années civiles.

4. MUTUALISATION DES HEURES RCTT

Est-il permis de regrouper les heures d'embauche compensatoire sur une seule fonction, même si les heures concernent plusieurs fonctions distinctes ?

La réponse est oui. Il est admis que les heures générées peuvent être mutualisées, tant au sein d'une seule institution que sur plusieurs institutions, d'un même pouvoir organisateur, et affectées à une fonction unique si nécessaire. En effet, remplacer poste pour poste est souvent difficile.

Dès lors, les heures d'embauche compensatoire peuvent être considérées comme un « pot global » dont l'opérateur peut disposer selon ses besoins.

Exemple fictif :

Trois membres du personnel de plus de 55 ans génèrent ensemble un total de 200 heures par an. Ce volume d'heures peut être utilisé, par exemple, pour recruter une personne à temps plein (38h/semaine) durant un mois, ou selon toute autre formule jugée utile, tant que le volume global n'est pas dépassé.

---

5. FINANCEMENT DE L'AUTO-REMPLACEMENT

Mme Z, âgée de 61 ans, travaille 31 heures par semaine. Elle remplit les conditions pour bénéficier d'une réduction hebdomadaire de 5 heures [(31/38) x 6h, arrondi à la demi-heure supérieure].

Toutefois, elle ne souhaite ni réduire son temps de travail ni transformer ces heures en congés supplémentaires. Elle propose de s'auto-remplacer à raison de ces 5 heures, ce qui reviendrait à prester 31h/semaine tout en étant rémunérée pour 36h/semaine.

Cette formule est-elle recevable, sachant que Mme Z est censée réduire son temps de travail ?

L'auto-remplacement est autorisé par la RCTT, à condition de ne pas dépasser un temps plein (38h) incluant la mesure RCTT.

Calculs :

- Avant la RCTT, Mme Z (barème 1/80, 23 ans d'ancienneté, 31h/semaine) était subventionnable à hauteur de 4.666,37 €/mois [(31/38) x 5.720,07 €], soit un coût annuel de 78.893,38 €, charges incluses.
- Après RCTT, elle continue de prester 31h/semaine : 26h réglementaires + 5h d'auto-remplacement. La subvention reste identique (78.893,38 €/an).
- Les 5h d'auto-remplacement donnent droit à un financement complémentaire de 893,76 €/mois [(5/32) x 5.720,07 €], soit 15.110,62 €/an.

→ **Coût total annuel** : 94.004,01 €.

Lors d'un remplacement, on divise le nombre d'heures RCTT par le nombre d'heures du temps plein du personnel remplaçant. Mme B se remplaçant elle-même, un temps plein pour sa situation est bien de 32h/sem.

Toutes les personnes s'auto-remplaçant auront un financement plus important car un dénominateur inférieur à celui du régime général du temps de travail de l'institution (majorité du temps : 38h/sem.).

---

6. STATUT DU REMPLAÇANT

Peut-on faire appel à un travailleur indépendant dans le cadre de l'embauche compensatoire liée à la RCTT ?

Oui, l'AVIQ autorise le recours à un travailleur indépendant, à condition que les charges retenues soient plafonnées aux barèmes en vigueur. Toutefois, la revalorisation barémique et la PFA ne sont pas financées, l'indépendant ne relevant pas des conventions collectives.

Tous types de travailleurs peuvent être engagés via l'embauche compensatoire (Maribel, APE, ALE, etc.), à condition que les activités exercées le soient dans le cadre des missions de l'agrément.

---

7. TEMPS PARTIEL MÉDICAL

Un travailleur prestait initialement 38h/semaine et bénéficiait donc de 6h de RCTT. Il passe en mi-temps médical (19h/sem.).

Quel est le nouveau calcul pour les heures de RCTT ?

→ Exemple :
Mme X passe en mi-temps médical à partir du 01/01/2023.
À compter du 01/01/2024, les heures de RCTT sont recalculées :
(16/32) x 6h = 3h/sem. pour 2024 (régime 32h + temps médical réduit).

Le principe des 12 mois de maladie continue s'applique ici également, comme décrit au point 2.

---

8. MUTUALISATION DES HEURES DONNANT DROIT

La mutualisation des heures entre différentes ASBL (multi agréées) est-elle autorisée ?

Cela est en principe possible dans l'esprit de la convention, bien que techniquement complexe. Une mutualisation des moyens doit être mise en place entre les opérateurs concernés. L'AVIQ peut autoriser le regroupement du « pot » d'heures, même si les institutions ont des numéros BCE distincts.

---

9. FINANCEMENT DE LA PFA ET DU PÉCULE DE VACANCES VIA RCTT

La FASS confirme que les barèmes appliqués doivent inclure la PFA (prime de fin d'année) ainsi que le pécule de vacances.

L'AVIQ va s'assurer que les barèmes sont bien multipliés par le coefficient 1,4089, et que ce dernier permet une prise en charge complète de ces deux éléments. L'Agence reviendra vers la FASS à cet égard si nécessaire