

**QUESTIONS CONCERNANT LES MESURES DE FIN DE CARRIERE DE  
L'ACCORD FEDERAL SUR LA SANTE : ARRETE ROYAL DU  
15 SEPTEMBRE 2006**  
**(en supposant chaque fois un financement par l'INAMI)**

**Fin de carrière**

**A. Domaine d'application**

1. Quid du personnel administratif des maisons de repos ? Les membres de ce personnel ont-ils droit à une réduction du temps de travail (RTT) ?
  - a. Si oui, sous quelles conditions ?

**Réponse :** *Les membres du personnel administratif ont droit à une RTT s'ils répondent à la définition de personnel assimilé, c'est-à-dire s'ils ont effectué au moins 200 heures de prestations irrégulières pendant une période de référence de 24 mois (au prorata pour les temps partiels), ces prestations irrégulières étant compensées par une indemnité financière supplémentaire ou un repos de compensation.*

- b. Les prestations de samedi non indemnisées financièrement comme suppléments peuvent-elles entrer en ligne de compte pour la fixation des 200 heures ?

**Réponse :** *L'arrêté de financement du 15 septembre 2006 dispose que le membre du personnel doit, concernant ces prestations irrégulières (samedis, dimanches, jours fériés, service de nuit ou service ininterrompu), recevoir un repos de compensation ou une autre indemnité. Il n'est pas requis d'indemnité financière. Mais alors, il faut un repos de compensation.*

- c. Que faut-il entendre par « repos de compensation » ? Une récupération ordinaire (une heure de récupération pour une heure de prestations irrégulières) suffit-elle ou bien faut-il quelque chose de plus (par exemple une heure et demie de récupération pour une heure et demie de prestations irrégulières) ?

**Réponse :** *Le repos de compensation signifie seulement que le membre du personnel qui a accompli les prestations irrégulières doit recevoir un repos compensatoire pour plus que (secteur privé) ou au moins (secteur public) l'équivalent aux heures de prestations irrégulières.*

2. Les animateurs ont-ils droit à la RTT ? Si oui, sous quelles conditions ?

**Réponse :** *Les animateurs, pour autant qu'ils fassent partie de l'équipe de soins, ont automatiquement droit à la RTT sur base de la CCT mais n'ont pas automatiquement droit au financement Inami : car ils ne font pas partie du personnel financé. Les animateurs ont toutefois droit au financement de la RTT s'ils répondent à la définition de personnel assimilé : au moins 200 heures de prestations irrégulières effectuées pendant une période de référence de 24 mois, ces prestations irrégulières étant compensées par une indemnité financière ou un congé de compensation.*

3. « Les chefs de service et chefs de service adjoints qui encadrent directement les groupes du personnel assujettis à l'application du régime RTT bénéficient

également d'office d'une dispense de prestations de travail. » Qu'entend-on par « chef de service qui encadre » ?

- a. Le directeur d'une maison de repos en fait-il également partie ? Les directeurs des maisons de repos publiques peuvent par exemple diriger sans intermédiaire les praticiens de l'art infirmier (en chef), les auxiliaires paramédicaux, le personnel d'entretien et de cuisine, etc..

**Réponse :** *Ce qui importe, c'est que la définition des qualifications du membre du personnel renvoie à la fonction réellement exercée, conformément aux clauses du contrat ou à la description de fonction.*

*Par exemple, le directeur d'une maison de repos qui est porteur d'un diplôme de praticien de l'art infirmier et qui encadre les praticiens de l'art infirmier de la maison de repos a d'office droit au régime RTT au prorata du temps de travail qu'il consacre à l'encadrement.*

*Motif ?*

*1) Le directeur possède un diplôme de praticien de l'art infirmier, de soignant, de kinésithérapeute/ergologue/logopède, d'un autre membre du personnel de réactivation ou appartenant aux nouvelles catégories de personnel bénéficiant automatiquement du régime RTT et.*

*2) Le directeur assure l'encadrement direct des membres du personnel qui sont automatiquement assujettis à l'application du régime RTT. Le personnel d'entretien et de cuisine n'en fait pas partie et.*

*3) Cet encadrement ne peut être simplement de nature administrative mais doit être en rapport direct avec les tâches du personnel infirmier et soignant et.*

*4) S'il a une qualification comme infirmier ou comme soignant, le directeur doit aussi avoir un numéro d'agrément Inami comme infirmier ou comme soignant.*

**Attention !** *Cela signifie que le contrat de travail ou la description de fonction du directeur doit mentionner son obligation de vouer une partie bien précise de son temps de travail à des tâches de personnel infirmier et/ou soignant. Cela signifie aussi que le directeur d'une maison de repos doit passer une partie bien précise de son temps de travail comme praticien de l'art infirmier p.ex.*

*Exemple : ¾ du temps comme responsable et gestionnaire de l'établissement et ¼ du temps comme praticien de l'art infirmier. Le directeur compte alors pour ¼ pour l'obtention de la norme de personnel Inami ou de la norme supérieure.*

- b. Le directeur d'une maison de repos titulaire d'un diplôme de praticien de l'art infirmier, de soignant, de kinésithérapeute/ergologue/logopède, d'un autre membre du personnel de réactivation ou des nouvelles catégories de personnel qui bénéficient automatiquement du régime RTT a-t-il droit aux mesures de fin de carrière ? Si oui, sous quelles conditions ?

**Réponse :** *La possession d'un diplôme valable ne suffit pas. Ce qui importe, c'est que la description des qualifications du membre du personnel renvoie à la fonction réellement exercée, conformément aux clauses du contrat ou à la description de fonction. Des tâches de praticien de l'art infirmier et/ou de soignant doivent donc effectivement être effectuées. S'il a une qualification comme infirmier ou comme soignant, le directeur doit aussi avoir un numéro d'agrément Inami comme infirmier ou comme soignant. Ces tâches doivent figurer dans le contrat de travail ou la description de fonction. Pour ces tâches, le directeur compte pour l'obtention de la norme de personnel Inami ou de la norme supérieure.*

*Si le directeur répond à la définition du personnel assimilé, il a aussi droit à la RTT.*

*D'autres fonctions, comme celle de directeur de la politique des personnes âgées, de chef d'habitation protégée active, de chef de service d'art infirmier social, etc. doivent satisfaire aux mêmes conditions.*

- c. Un praticien de l'art infirmier qui, ces dernières années, a exercé en plus aussi la fonction de directeur, a reçu jusqu'il y a peu la RTT (l'intéressé ayant été occupé comme praticien de l'art infirmier, puis à l'Inami et ayant ensuite assuré la gestion de l'établissement). Récemment, l'intéressé a participé à un examen et a été promu officiellement directeur. A-t-il encore droit à une RTT ? Si oui, sous quelles conditions ? Le régime de fin de carrière est-il un droit acquis ? Si oui, le membre du personnel conserve-t-il alors ce droit ? Pour les droits déjà acquis, pour les nouveaux droits ? Jusque quand ?

**Réponse :** *La personne en question conserve le droit acquis tant qu'elle est occupée chez le même employeur. Pour le futur (nouveaux droits), voir 3 b).*

- d. Les praticiens de l'art infirmier en chef ont-ils automatiquement droit à la RTT ?

**Réponse :** *Ce qui importe, c'est que la description des qualifications du membre du personnel renvoie à la fonction réellement exercée, conformément aux clauses du contrat de travail ou à la description de fonction. Les praticiens de l'art infirmier en chef ont, en qualité de praticien de l'art infirmier et/ou de chef de service, automatiquement droit à la RTT. L'infirmier(ère)-chef doit avoir un numéro d'agrément Inami comme infirmier(ère). Les tâches exercées ne peuvent être de nature purement administrative qui ne sont pas liées aux soins..*

*Si le membre du personnel exerce uniquement des tâches administratives tout en répondant à la définition de membre du personnel assimilé, il a également droit à la RTT.*

*Il en va de même pour le kinésithérapeute en chef et l'ergothérapeute en chef.*

4. Une personne porteuse d'un diplôme d'infirmier gradué (catégorie personnel infirmier) fait du travail administratif. Cette personne, membre du personnel, a-t-elle automatiquement droit à la RTT ?

**Réponse :** *Ce membre du personnel n'a pas automatiquement droit à la RTT. La description des qualifications du membre du personnel renvoie à la fonction réellement exercée, conformément aux clauses du contrat de travail ou à la description de fonction. Les tâches effectuées ne peuvent pas être uniquement de nature administrative qui ne sont pas liées aux soins.*

*Si le membre du personnel répond à la définition de personnel assimilé, il a bien droit à la RTT.*

*Il en va de même pour les soignants, les ergothérapeutes, ... s'ils effectuent uniquement du travail administratif.*

5. Le membre du personnel qui est occupé dans le cadre du Maribel social entre-t-il en ligne de compte pour la RTT ? Ou bien y a-t-il une interdiction de cumul ?

**Réponse :** *Le membre du personnel qui est occupé dans le cadre du Maribel social entre en ligne de compte pour la RTT sous réserve de satisfaire aux conditions.*

*Les bénéficiaires du Maribel social n'entrent cependant pas en ligne de compte comme remplaçants de personnes bénéficiant de la RTT.*

6. Qu'entend-on par « ... occupés dans les équipes de soins » ?
- a. Quid des assistants sociaux qui assurent l'accompagnement et les soins pour le bien-être des personnes âgées ? Depuis leur inscription jusqu'à leur décès : préparation, exécution, suivi du dossier d'admission, prise en charge sociale et accompagnement des résidents dans leurs nouvelles conditions de vie et les difficultés qui en découlent, contacts avec la famille, ... Tout cela en concertation avec les praticiens de l'art infirmier et le personnel soignant en fonction du bien-être des résidents.

**Réponse :** *Il s'agit clairement ici d'un assistant social occupé dans une équipe de soins. L'intéressé a automatiquement droit à la RTT.*

- b. L'assistant social qui s'occupe uniquement de la politique d'admission et de sortie des résidents de maisons de repos ou de tâches purement administratives y est-il également assujéti ?

**Réponse :** *Non, sauf s'il répond aux conditions de personnel assimilé.*

7. Le personnel d'entretien/les ouvriers qui effectuent des tâches logistiques font-ils partie du « personnel logistique » ?

**Réponse :** *Les « assistants logistiques » n'existent que dans les hôpitaux. Il s'agit du personnel hospitalier qui doit satisfaire à certaines conditions et qui reçoit un agrément spécial des pouvoirs publics. Le seul exercice de tâches logistiques ne suffit pas pour être reconnu comme assistant logistique. Si le personnel d'entretien/les ouvriers ne répondent pas à la définition de « personnel assimilé », ils n'entrent pas en ligne de compte pour la RTT.*

8. Qu'entend-on par « les services intégrés de soins à domicile » ? Comprennent-ils les services d'aide familiale ?

**Réponse :** *Par « service intégré de soins à domicile » (SISD), on entend « l'institution de soins de santé qui, dans une zone de soins, renforce l'ensemble des soins aux patients entre autres par l'organisation pratique et l'encadrement des prestations fournies dans le cadre des soins à domicile, qui requièrent l'intervention des praticiens professionnels appartenant à différentes disciplines. » (AR du 8 juillet 2002 fixant les normes pour l'agrément spécial des services intégrés de soins à domicile [MB 5 octobre 2002]) Les services d'aide familiale peuvent en effet faire partie de la concertation structurée mais ils ne relèvent pas du domaine d'application de l'accord fédéral sur la santé ni de l'arrêté de financement du 15 septembre 2006. Seuls les SISD en relèvent en tant que tels.*

9. Le personnel occupé dans une résidence-services a-t-il droit à la RTT ?

**Réponse :** *Non. Les résidences-services ne relèvent pas du domaine d'application de l'accord fédéral sur la santé ni de l'arrêté de financement du 15 septembre 2006. Dès lors, le personnel occupé dans une résidence-services n'a pas droit à la RTT, et ce contrairement à la CCT de 2001 qui reste d'application pour les résidences-services.*

10. Les praticiens de l'art infirmier, soignants, ergothérapeutes, ... occupés dans un centre de soins de jour, ont-ils automatiquement droit à la RTT ? Même si les intéressés travaillent de 9 à 17 heures et ne fournissent pas de prestations irrégulières ?

**Réponse :** *Le domaine d'application de l'arrêté de financement du 15 septembre 2006 s'étend aux centres de soins de jour. Les membres du personnel occupés dans un centre de soins de jour ont donc droit à la RTT comme les membres du personnel occupés dans une maison de repos.*

## **B. RTT et prime**

11. L'option « dispense de prestations » est toujours définitive. En revanche, le maintien des prestations qui est couplé à une prime peut être converti à tout moment en une dispense de prestations de travail (art. 2, 5°, de l'arrêté de financement du 29 septembre 2006).
- a. Qu'entend-on par « l'option de dispense de prestations est toujours définitive » ? Définitive pour le reste de la carrière du membre du personnel ou seulement dans une catégorie d'âge déterminée ? Autrement dit, le membre du personnel peut-il encore opter pour une prime lors du saut d'âge suivant ?

**Réponse :** *Dans un même saut d'âge, une fois passé de la prime à la RTT, le membre du personnel ne peut plus changer. Au saut d'âge suivant, il peut choisir la prime uniquement pour la nouvelle partie (si ce choix est encore possible suivant sa qualification/fonction).*

- b. Qu'entend-on par « à tout moment » ? Est-ce le jour où le membre du personnel décide de convertir sa prime en RTT ?

**Réponse :** *Le membre du personnel peut faire ce choix à tout moment ; toutefois, la conversion peut se faire au plus tôt le premier jour du mois qui suit le mois pendant lequel le membre du personnel a pris sa décision. En secteur public, la direction peut aussi prévoir à cette fin un préavis de X mois. Ce préavis doit permettre à la direction d'organiser le remplacement du membre du personnel.*

12. Le personnel soignant et les personnes assimilées qui, dans l'ancien système, ont opté pour la prime conservent-ils cette prime ? Si oui, s'agit-il uniquement de la partie déjà acquise ou également, après le saut d'âge, de la nouvelle partie ?

**Réponse :** *Le personnel soignant et les personnes assimilées qui, dans l'ancien système, ont opté pour la prime conservent le droit à cette prime pour la partie acquise. Lorsque ces membres du personnel ont, dans le nouveau système, atteint le saut d'âge suivant, elles ont, concernant la nouvelle partie, uniquement droit à la RTT.*

13. Sous l'ancien régime de fin de carrière, un membre du personnel entré en ligne de compte comme personne assimilée. Dans le nouveau régime de fin de carrière, ce membre ne satisfait plus aux conditions de personnel assimilé. Une règle transitoire est-elle prévue ou bien le membre du personnel perd-il son droit à la RTT ?

**Réponse :** *Le membre du personnel qui ne satisfait plus aux conditions de personne assimilée conserve la prime ou la dispense de prestations acquise mais il ne peut bénéficier d'une prime ou d'une dispense de prestations de travail supplémentaire lorsqu'il se retrouve dans la classe d'âge suivante (50 ou 55 ans). Le membre du personnel devenu personne assimilée en vertu du précédent arrêté de financement (AR du 23 septembre 2002) conserve ses droits acquis à la RTT.*

14. Un membre du personnel qui atteint l'âge de 45, 50 ou 55 ans a droit à la RTT ou à la prime. À partir de quand ce droit entre-t-il en application ?

**Réponse :** *Le droit à la RTT ou à la prime entre en vigueur le premier jour du mois pendant lequel les âges mentionnés ont été atteints. Pour un assimilé qui ne répond pas encore aux conditions de prestations irrégulières, ce peut être plus tard.*

15. Un membre du personnel à temps partiel a droit à 5,06 heures de RTT par mois. Comment octroyer ces heures dans la pratique ? Est-il permis d'arrondir à l'heure pleine la plus proche (tant à la baisse qu'à la hausse) ? Ou bien faut-il épargner les minutes restantes jusqu'à obtenir une heure pleine ?

**Réponse :** *Le membre du personnel a droit à la RTT octroyée. Ces heures ne peuvent pas être arrondies. La dispense de prestations est prise par mois civil et fixée d'avance dans l'horaire de travail. Au niveau de l'institution, le règlement de travail peut prévoir d'autres modalités en la matière, p.ex. épargner les heures de dispense jusqu'à l'obtention d'une journée complète. On peut épargner par an.*

16. Dans l'ancien système de fin de carrière, un membre du personnel satisfaisait aux conditions de la personne assimilée. Dans le nouveau système, l'intéressé ne satisfait pas aux conditions pour être considéré comme personne assimilée. Le membre du personnel perd-il complètement son droit à la RTT ou bien conserve-t-il ce droit pour le passé ?

**Réponse :** *Le membre du personnel qui satisfaisait aux conditions de la personne assimilée dans l'ancien système et n'y satisfait plus dans le nouveau conserve la RTT ou la prime acquise. Au saut d'âge suivant, l'intéressé n'a pas droit à une RTT supplémentaire.*

17. De commun accord entre le membre du personnel et l'employeur, pour le membre du personnel occupé à temps partiel, le temps de travail fixé prévu par le contrat ou l'acte de nomination peut être augmenté par le nombre d'heures de dispense de prestations dont le membre du personnel occupé à temps partiel peut bénéficier sur la base du temps de travail prévu par le contrat ou l'acte de nomination. Si cela arrive et que la personne remplace en fait ses propres heures de dispense, alors le contrat ou l'acte de nomination de cette personne doit mentionner qu'elle preste ces heures en plus dans le cadre de la dispense des prestations de travail.

- a. Cette disposition s'applique-t-elle tant aux bénéficiaires d'office qu'au personnel assimilé ?

**Réponse :** *Cette disposition s'applique à tous les membres du personnel qui ont droit à la RTT et qui ne font pas usage de la prime.*

- b. Cette disposition s'applique-t-elle uniquement aux membres du personnel occupés à temps partiel qui adhèrent au nouveau système ou bien aussi aux membres du personnel occupés à temps partiel qui bénéficient déjà de la RTT ou d'une prime ?

**Réponse :** *Cette disposition s'applique aussi bien aux membres du personnel occupé à temps partiel adhérant au nouveau système qu'aux membres du personnel occupés à temps partiel bénéficiant déjà de la RTT ou d'une prime mais pour les tranches futures.*

- c. Le membre du personnel occupé à temps partiel qui, lors d'un précédent saut d'âge, avait opté pour la RTT peut-il choisir, au prochain saut d'âge, d'augmenter le temps de travail fixé par le nombre d'heures de dispense de prestations auquel il a droit ? Ou bien l'intéressé a-t-il uniquement droit à la RTT au saut d'âge qui suit ?

**Réponse :** *Le membre du personnel occupé à temps partiel qui, lors d'un précédent saut d'âge, a opté pour la RTT peut, au saut d'âge suivant, choisir entre la RTT ou une augmentation du temps de travail fixé moyennant l'accord de l'employeur.*

- d. La direction est-elle obligée de proposer aux membres du personnel occupés à temps partiel d'augmenter leur temps de travail hebdomadaire ?

**Réponse :** *Oui, dans les limites de la procédure légale. L'augmentation se fait toujours d'un commun accord.*

- e. Est-il nécessaire d'adapter le contrat de travail ou l'acte de nomination ?

**Réponse :** *Oui, pour les contractuels vu que le contrat de travail mentionne explicitement le temps de travail. Pour les contractants, c'est possible par un addendum au contrat de travail existant. Pour les statutaires, le Conseil devra prendre une nouvelle décision. Dans la pratique, des statutaires seraient souvent recrutés sans qu'il soit fait état du temps de travail hebdomadaire à effectuer. Dans ce cas, une nouvelle décision du Conseil ne sera pas nécessaire.*

- f. Le membre du personnel occupé à temps partiel qui a opté pour l'augmentation du temps de travail fixé par le nombre d'heures de dispense de prestations auxquelles il avait droit, peut-il après quelque temps choisir de convertir cette augmentation en RTT ? Si oui, faut-il alors réadapter le contrat de travail ou l'acte de nomination ?

**Réponse :** *Oui, mais moyennant révision du contrat de travail ou de l'acte de nomination si ce dernier fait explicitement mention de la durée de travail..*

- g. Vu l'augmentation du temps de travail fixé du membre du personnel, sa rémunération augmentera. Est-ce que cela signifie aussi que ses droits à la pension augmenteront ?

**Réponse :** *Oui, Les membres du personnel occupés à temps partiel qui ont droit à la RTT peuvent, au lieu d'accepter les heures de RTT et de moins travailler pour la même*

*rémunération, choisir d'effectuer théoriquement plus d'heures (extension du nombre d'heures à effectuer à concurrence des heures de RTT) pour une rémunération plus élevée, mais d'effectuer dans la pratique le même nombre initial d'heures. Au fond, cela revient à une prime déguisée : même nombre d'heures à effectuer mais rémunération supérieure. Vu l'augmentation de la rémunération, il nous semble logique que les droits à la pension augmentent.*

- h. Pour les sauts d'âge suivants, calcule-t-on les heures de dispense de prestations à partir du temps de travail initial ou à partir du temps de travail majoré inscrit dans le contrat de travail ou l'acte de nomination ? En effet, plus le temps de travail est élevé, plus la réduction du temps de travail est élevée.

**Réponse :** *Pour calculer la dispense à attribuer, il faut partir de la durée réelle ("majorée") de travail prévue dans le contrat de travail ou l'acte de nomination.*

- i. Le membre du personnel occupé à temps partiel qui a opté pour l'augmentation du temps de travail fixé à concurrence du nombre d'heures de dispense de prestations auxquelles il avait droit doit-il être remplacé ?

**Réponse :** *Non, ce membre du personnel continuera d'effectuer autant d'heures de travail que par le passé et ne devra pas être remplacé. Si cela arrive et que la personne remplace en fait ses propres heures de dispense, alors le contrat ou l'acte de nomination de cette personne doit mentionner qu'elle preste ces heures en plus dans le cadre de la dispense des prestations de travail.*

*En revanche, si l'intéressé opte pour la RTT, il devra être remplacé par un contractuel ou un statutaire pour obtenir un financement de l'Inami.*

- j. L'augmentation du temps de travail hebdomadaire est-elle financée par l'Inami ? Si oui, comment ?

**Réponse :** *Oui, le financement se fait via le membre du personnel concerné «comme si l'intéressé se remplaçait lui-même». Si cela arrive et que la personne remplace en fait ses propres heures de dispense, alors le contrat ou l'acte de nomination de cette personne doit mentionner qu'elle preste ces heures en plus dans le cadre de la dispense des prestations de travail. En pratique, cette personne recevra un nouveau contrat ou un nouvel acte de nomination, sa durée de travail hebdomadaire sera augmentée et le nombre d'heures pour lesquelles elle a été engagé comme remplaçant dans le cadre de la mesure fin de carrière y sera mentionnée.*

- 18. En cas de maladie ou d'absence de longue durée du membre du personnel, l'établissement a-t-il encore droit à un financement ?

**Réponse :** *Cela ne concerne que les membres du personnel qui bénéficient de la prime (concernant ceux qui bénéficient de la RTT, l'Inami finance le remplaçant). Non, au-delà de la période de salaire garanti, ou pour les membres du personnel statutaires à partir du 31<sup>e</sup> jour d'absence successif.*

*Comme déterminé dans l'arrêté de financement, l'équivalent temps plein à financer pendant la période de référence est calculé sur base des jours et heures payées et non payées mentionnés dans la rubrique ad hoc du questionnaire électronique.*



(Voir entre autre l'article 5, §1, 1) et 2) de l'A.R. 15.9.2006 portant exécution de l'article 59 de la loi du 2.1.2001 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses, en ce qui concerne les mesures de dispense des prestations de travail et de fin de carrière)

19. En cas de maladie ou d'absence de longue durée, le membre du personnel conserve-t-il son droit à la RTT ou à une prime ?

**Réponse :** *La RTT doit se faire en principe dans le mois. Le membre du personnel perd donc le droit à la RTT s'il est malade pendant plus d'un mois. La prime n'est plus due au-delà de la période de salaire garanti ou pour les membres du personnel statutaires à partir du 31<sup>e</sup> jour successif d'absence.*

### **C. Cumul avec d'autres formes de RTT**

20. Le membre du personnel qui bénéficie d'une interruption de carrière a-t-il droit à la RTT ?

**Réponse :** *L'Inami n'exclut pas le cumul de la RTT avec une interruption de carrière, contrairement aux autorités flamandes. L'accord sectoriel flamand du 29 juin 2001 interdit le cumul de l'interruption de carrière avec la RTT. Cet accord sectoriel flamand est aujourd'hui remplacé par un accord local. C'est à la direction locale de décider de maintenir ou non l'interdiction de cumul. L'interdiction de cumul est valable en droit : elle n'a pas d'influence négative sur le financement de l'Inami. Si la direction d'autoriser quand même le cumul, le remplaçant sera financé par l'Inami. Si le cumul existe, il est financé au prorata de l'activité ininterrompue de l'intéressé.*

21. Un membre du personnel bénéficie de la RTT. À un moment donné, l'intéressé décide d'opter pour une interruption de carrière partielle ou un départ anticipé à mi-temps. Le membre du personnel conserve-t-il ou perd-il le droit à la RTT ? Quid en cas de perte ? Seulement la nouvelle partie dans un nouveau saut d'âge ou également la partie déjà acquise ?

**Réponse :** *Si la direction n'a pas prévu d'interdiction de cumul, le membre du personnel conserve le droit à la RTT. Si la direction a prévu une interdiction de cumul, le membre du personnel perd le droit à la RTT (cf. question ci-dessus). L'interdiction de cumul est toujours absolue. Cela signifie que le membre du personnel perd aussi la partie déjà acquise. Par ailleurs le membre du personnel choisit lui-même un autre système de RTT. La perte du droit à la RTT n'est pas définitive. Dès l'instant où l'interruption de carrière est finie, le membre du personnel qui satisfait aux conditions peut de nouveau immédiatement bénéficier du droit à la RTT.*

### **D. Remplaçants**

22. Les remplaçants des membres du personnel bénéficiant de la RTT et ayant eux-mêmes plus de 45 ans ont-ils droit aux mesures relatives à la fin de carrière ?

**Réponse :** *Oui, s'ils appartiennent aux catégories de personnel qui bénéficient automatiquement des mesures relatives à la fin de carrière ou répondent à la définition*

de personnel assimilé, ces remplaçants ont droit aux mesures relatives à la fin de carrière à partir de 45 ans.

23. Quels membres du personnel n'entrent pas en ligne de compte comme remplaçants d'un membre du personnel qui bénéficie de la RTT ?

**Réponse :** *Les membres du personnel occupés à temps plein qui bénéficient de la RTT, les bénéficiaires du Maribel social et les agents contractuels subventionnés.*

24. Les membres du personnel occupés à temps partiel qui bénéficient de la RTT entrent-ils en ligne de compte comme remplaçants d'un membre du personnel qui bénéficie de la RTT ?

**Réponse :** *Oui. L'article 3 de l'arrêté de financement du 15 septembre 2006 n'exclut pas les membres du personnel occupés à temps partiel qui bénéficient de la RTT comme remplaçants de membres du personnel qui bénéficient de la RTT. Si cela arrive, alors le contrat ou l'acte de nomination de cette personne doit mentionner qu'elle preste ces heures en plus comme remplaçant dans le cadre de la dispense des prestations de travail.*

25. Qu'entend-on par « les recrutements compensatoires doivent se faire en priorité par catégorie de fonction » ? Le praticien de l'art infirmier A1 qui bénéficie de la RTT doit-il être remplacé par un praticien de l'art infirmier A1 ? Ou bien peut-il l'être par exemple par un praticien de l'art infirmier A2 ou un membre du personnel soignant ?

**Réponse :** *Le remplacement doit se faire de préférence par catégorie de fonction, mais ce n'est pas une obligation. Un praticien de l'art infirmier A1 peut donc être remplacé également par un praticien de l'art infirmier A2 ou un aide-soignant. Le financement intervient suivant les dispositions de l'arrêté royal.*

## **E. Secteur public**

26. Pour recevoir le financement Inami suivant le nouveau régime de fin de carrière, les employeurs qui tombent sous l'application de l'AR du 15 septembre 2006 (e.a. les maisons de repos publiques) doivent, au plus tard à la date de publication de l'arrêté de financement (29 septembre 2006), appliquer le nouveau règlement. Cela signifie-t-il que le protocole doit avoir été conclu au niveau de l'établissement à cette date et entrer en vigueur ? Ou bien le protocole peut-il être conclu plus tard, la date d'entrée en vigueur devant être le 29 septembre 2006 ?

**Réponse :** *Le protocole doit entrer en vigueur au plus tard le 29 septembre 2006, mais peut être conclu à une date ultérieure.*

27. À partir de quelle date le nouveau régime de fin de carrière s'applique-t-il dans le secteur public ?

**Réponse :** *Au plus tôt le 1<sup>er</sup> octobre 2005 et au plus tard le 29 septembre 2006.*

*Une direction qui, avant la publication de l'arrêté de financement (29 septembre 2006), a conclu un accord sur l'application du nouveau régime de fin de carrière à partir d'un moment bien défini postérieur à la conclusion de cet accord local, reçoit un financement Inami suivant le nouveau régime au moment convenu.*

*Une direction qui, après le 29 septembre 2006, déciderait d'appliquer le nouveau régime de fin de carrière avec effet rétroactif – à une date précédant le 29 septembre 2006 – doit tenir compte de ce qui suit. Suivant les dispositions du nouvel arrêté de financement du 15 septembre 2005, une clôture de la mesure fins de carrière a lieu pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 2006. Elle tient compte, pour le calcul du financement, de la comparaison du nombre d'équivalents temps plein qui a opté pendant cette période pour la dispense avec l'effectif d'équivalents temps plein qui a été engagé ou dont le temps de travail a été augmenté dans le cadre de la mesure fin de carrière. Si les engagements ou l'augmentation du temps de travail des remplaçants fins de carrière commenceraient seulement maintenant, il n'est pas possible de les compter pour la clôture pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2005 au 30 juin 2006. Ces engagements auront seulement un effet sur la période de référence ultérieure (du 1<sup>er</sup> juillet 2006 jusqu'au 30 juin 2007). Le calcul du financement des remplaçants aura lieu alors sur base de la même comparaison, mais pour cette période de référence [Voir l'article 7, §1, 4<sup>o</sup> de l'A.R. 15.9.2006 portant exécution de l'article 59 de la loi du 2.1.2001 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses, en ce qui concerne les mesures de dispense des prestations de travail et de fin de carrière]*

*Une direction locale qui appliquerait le nouveau régime de fin de carrière à une date postérieure au 29 septembre 2006 ne recevrait pas d'intervention Inami pour la période comprise entre le 29 septembre 2006 et la date à laquelle le nouveau régime de fin de carrière entrera en vigueur (par exemple le 1<sup>er</sup> décembre 2006).*

28. L'art. 7, § 1<sup>er</sup>, 4<sup>o</sup>, de l'arrêté de financement du 15 septembre 2006 stipule que la différence entre l'intervention qui est due pour l'année 2005, conformément aux dispositions de l'AR du 23 septembre 2002 (ancien arrêté de financement), et le premier et le deuxième trimestre 2006 d'une part et la somme des avances qui ont été versées pour cette même période d'autre part, est supprimée le 31 décembre 2006. Peut-on en conclure que le décompte définitif de 2005 se basera sur l'ancien arrêté de financement ? Autrement dit, que les établissements qui appliquent déjà le nouveau régime de fin de carrière depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2005, ne seront pas financés conformément au nouveau régime ? Faut-il étendre cette conclusion aux 2 premiers trimestres de 2006 ?

**Réponse :** *Le calcul de la clôture fins de carrière du financement à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005 interviendra sur base des choix faits aussi bien sur base des dispositions de l'ancien que du nouvel arrêté de financement et les coûts salariaux annuels mentionnés dans les deux arrêtés (anciens coûts salariaux valables jusqu'au 30 septembre 2005 et les nouveaux au plus tôt à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2005)*

29. Un membre du personnel peut-il refuser la RTT ou la prime ?

**Réponse :** *Oui, dans ce cas, vous ne devez pas prévoir de remplacement pour ce membre du personnel et vous ne recevez pas de financement de l'Inami. Vous pouvez très bien écrire sur papier que l'intéressé renonce à la RTT ou à la prime et le lui faire signer. Vous éviterez ainsi d'éventuels problèmes.*

30. Une direction ayant instauré le nouveau système de fin de carrière le 29 septembre 2006 (date de publication de l'arrêté de financement au Moniteur belge) a continué de donner le choix entre la RTT ou la prime à son personnel soignant et aux personnes assimilées qui, pendant la période du 1<sup>er</sup> octobre 2005 au 28 septembre 2006 inclus, ont adhéré au système ou atteint le saut d'âge suivant. Les membres du personnel qui ont opté pour la prime conservent-ils leur prime, y compris après la publication de l'arrêté de financement au Moniteur belge ? Ou bien conservent-ils la prime pour la période du 1<sup>er</sup> octobre 2005 au 28 septembre 2006 et doivent-ils passer à la RTT le 29 septembre 2006 ?

**Réponse :** *Le personnel soignant et les personnes assimilées qui, pendant la période du 1<sup>er</sup> octobre 2005 au 28 septembre 2006, ont opté pour la prime (suivant l'ancien système), conservent la prime, y compris après le 28 septembre 2006. Lorsque ces membres du personnel atteignent le saut d'âge suivant, ils ont, pour la nouvelle partie, uniquement droit à la RTT.*