

Naar beneden scrollen - Voir plus bas

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BELEID EN ONDERSTEUNING

[C – 2023/48520]

21 DECEMBER 2023. — Koninklijk besluit tot wijziging van diverse bepalingen betreffende de voltijdse vierdaagse werkweek en het wisselende weekregime

VERSLAG AAN DE KONING

Sire,

Dit besluit heeft tot doel nieuwe kansen te bieden voor de voltijds werkende personeelsleden van het federaal administratief openbaar ambt en voltijds werk efficiënter te organiseren waardoor werk volhoudbaar wordt.

Met deze wijziging van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen (hierna: het koninklijk besluit van 19 november 1998) wordt het reglementair kader gecreëerd voor contractuele en statutaire personeelsleden van het federaal administratief openbaar ambt om het werk flexibeler te organiseren door:

1° de mogelijkheid om voltijdse prestaties te verrichten op vier dagen;

2° de mogelijkheid om de voltijdse prestaties te verrichten in het kader van een wisselend weekregime.

Deze nieuwe arbeidsregelingen komen naast de mogelijkheid van glijdende uurroosters te staan. Deze drie arbeidsregelingen kunnen niet worden gecombineerd met het werken in ploegdienst of in volcontinuïdientst.

Deze mogelijkheden zijn ook niet van toepassing op mandaathouders en op deeltijds werkende personeelsleden. Voor deeltijds werken is het namelijk nu al mogelijk om meer flexibiliteit te bekomen. Personeelsleden die kiezen om halftijds (19/38) te werken kunnen vragen om de prestaties te spreiden over drie, vier of vijf werkdagen met een terugkerende werkkalender gezien over één werkweek. Of ze kunnen een werkweek van twee werkdagen van 7u36min afwisselen met een werkweek van drie werkdagen van 7u36min. Bovendien kan halftijds werken perfect worden gecombineerd met glijdende uurroosters.

Deze nieuwe arbeidsregelingen doen geen afbreuk aan de bepalingen van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector

SERVICE PUBLIC FEDERAL STRATEGIE ET APPUI

[C – 2023/48520]

21 DECEMBRE 2023. — Arrêté royal modifiant diverses dispositions relatives à la semaine de travail de quatre jours à temps plein et au régime hebdomadaire alterné

RAPPORT AU ROI

Sire,

Le présent arrêté vise à offrir de nouvelles opportunités aux membres du personnel de la fonction publique administrative fédérale travaillant à temps plein et à organiser le travail à temps plein de manière plus efficace, afin de le rendre plus supportable.

Cette modification de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat (ci-après dénommé l'arrêté royal du 19 novembre 1998) crée le cadre réglementaire visant à organiser le travail de manière plus flexible pour les membres du personnel contractuel et statutaire de la fonction publique administrative fédérale en prévoyant :

1° la possibilité d'effectuer des prestations à temps plein sur quatre jours ;

2° la possibilité d'effectuer des prestations à temps plein dans le cadre d'un régime hebdomadaire alterné.

Ces nouveaux régimes de travail s'ajoutent à la possibilité d'horaires flottants. Ces trois régimes de travail ne peuvent pas être combinés avec le travail en équipe ou en service continu.

Ces possibilités ne s'appliquent pas non plus aux mandataires ni aux membres du personnel travaillant à temps partiel. En effet, il est actuellement déjà possible pour les travailleurs à temps partiel d'obtenir plus de flexibilité. Les membres du personnel qui choisissent de travailler à mi-temps (19/38) peuvent demander de répartir les prestations sur trois, quatre ou cinq jours ouvrables, avec un calendrier de travail récurrent sur une semaine de travail. Ils peuvent également alterner une semaine de travail de deux jours ouvrables de 7h36min avec une semaine de travail de trois jours ouvrables de 7h36min. En outre, le travail à mi-temps peut parfaitement se combiner avec des horaires flottants.

Ces nouveaux régimes ne portent pas atteinte aux dispositions de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public (ci-après : la loi du

(hierna: de wet van 14 december 2000). De bepalingen met betrekking tot de wet van 14 december 2000 (bijv. de dagelijkse pauze van 30 minuten) zijn dus ook van toepassing op de personeelsleden die werken volgens de voltijds vierdaagse werkweek of het wisselend weekregime.

I. DE VOLTijdSE VIERDAAGSE WERKWEK

(Deze maatregel wordt uitgewerkt in artikel 3 van het ontwerp)

Dit artikel voert een nieuw artikel *6bis* in het koninklijk besluit van 19 november 1998 in. Deze maatregel voorziet de invoering van een nieuwe arbeidsregeling waarbij een normale voltijdse werkweek wordt gespreid over vier dagen.

De voorzitter van het directiecomité of de secretaris-generaal kan toestaan dat de dagelijkse grens van de arbeidsduur van een voltijds personeelslid op 9,5 uren wordt gebracht indien hij zijn normale voltijdse prestaties verricht gedurende vier dagen per week.

Daarbij wordt onder normale voltijdse (arbeids-)prestaties verstaan, de normale voltijdse wekelijkse arbeidsduur van 38 u (of max. 40u voor zover er dan gemiddeld 38u per week wordt gewerkt).

De voltijdse vierdaagse werkweek kan slechts worden toegepast mits het voorafgaandelijke schriftelijke verzoek van het personeelslid en na een beslissing van de voorzitter van het directiecomité of de secretaris-generaal die onder andere het concrete uurrooster van de vierdaagse werkweek moet vastleggen. Het verzoek heeft betrekking op een periode van minimum drie maanden en maximum zes maanden maar is telkens hernieuwbaar. Een aanvraag gebeurt minstens twee maanden voor de aanvang van de arbeidsregeling (tenzij een kortere termijn aanvaard wordt) en bevat de wensen van het personeelslid met betrekking tot de dagen waarop hij wenst te werken. De voorzitter van het directiecomité of de secretaris-generaal bepaalt eveneens de begin- en einddatum van de periode gedurende dewelke de voltijdse vierdaagse werkweek wordt toegepast (maximum zes maanden).

In wezen bevat dit artikel een dialoogprocedure die het personeelslid de mogelijkheid biedt om een aanpassing van zijn werktijd te vragen. Het betreft echter geen absoluut recht voor het personeelslid op een aanpassing van de werktijd. De werkgever is m.a.w. niet verplicht om het verzoek van het personeelslid in te willigen. De werkgever die weigert in te gaan op het verzoek van het personeelslid moet deze weigering schriftelijk motiveren en aan het personeelslid bezorgen.

Tijdens een periode dat het personeelslid volgens deze arbeidsregeling werkt kan hij geen overuren presteren. Het zou inderdaad volledig ingaan tegen de ratio legis van deze maatregel van een verkorte werkweek van vier dagen, namelijk zorgen voor een beter evenwicht tussen het privéleven en het beroepsleven op vraag van het personeelslid, indien dit personeelslid tegelijk overuren zou kunnen presteren op de andere dagen van de week.

Wat betekent dit in de praktijk?

- Indien in het kader van een voltijdse vierdaagse werkweek de normale voltijdse arbeidsprestaties 38 uren bedragen dan kan het personeelslid geen werk verrichten bovenop de normale voltijdse arbeidsprestaties van 38 uren.

- Indien de normale voltijdse arbeidsprestaties georganiseerd zijn op een manier waarbij de effectieve wekelijkse arbeidsduur bijvoorbeeld 40 uren is dan kan het personeelslid geen werk verrichten bovenop de arbeidsprestaties van 40 uren. Het personeelslid zal daarentegen wel recht hebben op inhaalverlof voor de uren die de 38 uren per week overschrijden over een referentieperiode van vier maanden in toepassing van artikel 8, § 1, van de wet van 14 december 2000 en het (nieuw) artikel 6, § 1, van het koninklijk besluit van 19 november 1998.

II. HET WISSELEND WEEKREGIME

(Deze maatregel wordt uitgewerkt in artikel 4 van het ontwerp)

Dit artikel voegt in het koninklijk besluit van 19 november 1998 een nieuw artikel *6ter* in, dat het mogelijk maakt om onder bepaalde voorwaarden een wisselend weekregime toe te passen. Met dit wisselend weekregime wordt een nieuwe arbeidsregeling ingevoerd die het mogelijk maakt om de voltijdse arbeidsregeling te organiseren volgens een cyclus over twee opeenvolgende weken (d.i. een opeenvolging van veertien dagelijkse werkroosters in een vaste volgorde – d.w.z. dat deze zich dus steeds op dezelfde manier herhalen) waarbij tot

14 décembre 2000). Les dispositions relatives à la loi du 14 décembre 2000 (par ex. la pause quotidienne de 30 minutes) s'appliquent donc également aux membres du personnel qui travaillent selon le régime de la semaine de quatre jours à temps plein ou le régime hebdomadaire alterné.

I. LA SEMAINE DE TRAVAIL DE QUATRE JOURS À TEMPS PLEIN

(Cette mesure est développée à l'article 3 du projet)

Cet article introduit un nouvel article *6bis* dans l'arrêté royal du 19 novembre 1998. Cette mesure prévoit l'introduction d'un nouveau régime de travail dans lequel une semaine de travail normale à temps plein est répartie sur quatre jours.

Le président du comité de direction ou le secrétaire général peut autoriser que la limite journalière de la durée de travail d'un membre du personnel à temps plein soit portée à 9,5 heures s'il effectue ses prestations normales à temps plein pendant quatre jours par semaine.

À cette fin, on entend par prestations (de travail) normales à temps plein une durée hebdomadaire normale de travail à temps plein de 38 h (ou de max. 40 heures pour autant que la semaine de travail compte en moyenne 38 heures).

La semaine de travail de quatre jours à temps plein ne peut être appliquée que moyennant la demande écrite préalable du membre du personnel et après décision du président du comité de direction ou du secrétaire général qui doit, entre autres, déterminer l'horaire concret de la semaine de travail de quatre jours. La demande porte sur une période de trois mois minimum et de six mois maximum mais est renouvelable à chaque fois. La demande est introduite au minimum deux mois avant le début du régime de travail (à moins qu'une période plus courte ne soit acceptée) et comprend les souhaits du membre du personnel concernant les jours où il souhaite travailler. Le président du comité de direction ou le secrétaire général détermine également les dates de début et de fin de la période d'application de la semaine de travail de quatre jours à temps plein (maximum six mois).

Essentiellement, cet article contient une procédure de dialogue qui offre la possibilité au membre du personnel de demander un aménagement de son temps de travail. Cependant, il ne s'agit pas d'un droit absolu pour le membre du personnel à un aménagement de temps de travail. En d'autres termes, l'employeur n'est pas obligé d'accéder à la demande du membre du personnel. L'employeur qui refuse de donner suite à la demande du membre du personnel doit motiver ce refus par écrit et le communiquer au membre du personnel.

Pendant une période où le membre du personnel travaille sous ce régime de travail, il ne peut pas effectuer d'heures supplémentaires. En effet, il serait tout à fait contraire à la ratio legis de cette mesure de semaine de travail réduite à quatre jours, à savoir assurer un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle à la demande du membre du personnel, de prévoir la possibilité pour ce dernier d'effectuer en même temps des heures supplémentaires les autres jours de la semaine.

Qu'est-ce que cela signifie en pratique ?

- Si, dans le cadre d'une semaine de travail à temps plein de quatre jours, la durée normale des prestations de travail normales à temps plein s'élève à 38 heures, la durée de travail du membre du personnel ne peut pas dépasser la durée normale des prestations de travail normales à temps plein de 38 heures.

- Si la durée normale des prestations de travail normales à temps plein est organisée de manière à ce que la durée de travail hebdomadaire effective soit, par exemple, de 40 heures, la durée de travail du membre du personnel ne peut pas dépasser 40 heures. En revanche, le membre du personnel aura droit à un congé de récupération pour les heures dépassant 38 heures par semaine sur une période de référence de quatre mois en application de l'article 8, § 1 de la loi du 14 décembre 2000 et du (nouvel) article 6, § 1 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998.

II. LE RÉGIME HEBDOMADAIRE ALTERNÉ

(Cette mesure est développée à l'article 4 du projet)

Cet article insère dans l'arrêté royal du 19 novembre 1998 un nouvel article *6ter*, qui permet d'appliquer un régime hebdomadaire alterné à certaines conditions. Avec ce régime hebdomadaire alterné, on introduit un nouveau régime de travail qui permet d'organiser le régime de travail à temps plein selon un cycle sur deux semaines consécutives (c'est-à-dire une succession de quatorze horaires de travail journaliers dans un ordre fixe - c'est-à-dire qu'ils se répètent toujours de la même manière), pendant lesquelles il est possible de travailler jusqu'à

9u per dag en tot 45u per week kan worden gewerkt mits de prestaties in de eerste week worden gecompenseerd door de prestaties in de tweede week, teneinde de normale wekelijkse arbeidsduur gemiddeld na te leven.

Bij wijze van uitzondering, zal gedurende het 3de trimester van het jaar en buiten het 3de trimester ingeval er zich een onvoorziene gebeurtenis in hoofde van het personeelslid voordoet, de cyclus van twee weken naar een cyclus van vier weken kunnen gebracht worden. Dit om toe te laten dat de werktijd georganiseerd wordt volgens de modaliteiten van de opvangregeling van de kinderen gedurende de zomervakantie en het ondervangen van onvoorziene gebeurtenissen.

Onder de normale wekelijkse arbeidsduur wordt daarbij verstaan, de normale voltijdse wekelijkse arbeidsduur van 38 u (of max. 40u voor zover er dan gemiddeld 38u per week wordt gewerkt) of de lagere duur zoals vastgesteld bij koninklijk besluit.

Deze maatregel staat enkel open voor voltijdse personeelsleden. Voor deeltijdse personeelsleden is het op vandaag immers al mogelijk om de arbeidsregeling te organiseren volgens een cyclus die over meer dan een week is gespreid (bv. over twee of vier opeenvolgende weken) waarbij periodes met een hogere en lagere arbeidsduur elkaar in een vaste volgorde afwisselen.

Paragraaf 1 van het nieuwe artikel 6ter van het koninklijk besluit van 19 november 1998 bevat de krijtlijnen van het wisselend weekregime: er wordt bepaald wat eronder moet worden verstaan, wie er onder welke voorwaarden gebruik van kan maken en legt een aantal definities vast voor de toepassing ervan.

De volgende paragrafen van het nieuwe artikel 6ter van het koninklijk besluit van 19 november 1998 werken de bij paragraaf 1 opgelegde formaliteiten verder uit en bevatten de overige voorwaarden en regels die in het kader van het wisselend weekregime zullen gelden.

Het gaat o.a. om de naleving van een aantal formaliteiten. Het verzoek van het personeelslid heeft betrekking op een periode van minimum drie maanden en maximum zes maanden maar is telkens hernieuwbaar. Dat betekent dat het personeelslid telkens opnieuw een dergelijk verzoek kan richten aan zijn werkgever na afloop van elke periode van maximum zes maanden. Aangezien er in dit verband geen verdere vormvereisten worden opgelegd, kan het schriftelijk verzoek zowel op papier (bv. per gewone post) als elektronisch (bv. via e-mail) gebeuren.

Paragraaf 2 van het nieuwe artikel 6ter van het koninklijk besluit van 19 november 1998 somt de elementen op die minstens moeten worden bepaald door de voorzitter van het directiecomité of de secretaris-generaal voor de toepassing van het wisselend weekregime. Het legt ook de maximale arbeidsduurgrenzen vast die in het kader van het wisselend weekregime moeten worden nageleefd: zijnde 9u per dag en 45u per week.

De werkgever kan het verzoek van het personeelslid om in te stappen in een wisselend weekregime inwilligen of weigeren.

In wezen bevat het nieuwe artikel 6ter van het koninklijk besluit van 19 november 1998 immers een dialoogprocedure die het personeelslid de mogelijkheid biedt om een aanpassing van zijn werktijd te vragen. Het betreft echter geen absoluut recht voor het personeelslid op een aanpassing van de werktijd. Het is de bedoeling dat de werkgever en het personeelslid tot een akkoord komen dat aan hun beide behoeften beantwoordt.

Paragraaf 3 van het nieuwe artikel 6ter bevat de formaliteiten die de werkgever in acht moet nemen als hij beslist om het verzoek van het personeelslid te weigeren. De werkgever die weigert in te gaan op het verzoek van het personeelslid moet deze weigering met name schriftelijk motiveren en binnen de maand aan het personeelslid bezorgen. Aangezien er in dit verband geen verdere vormvereisten worden opgelegd, kan deze weigering zowel op papier (bv. per gewone post) als elektronisch (bv. via e-mail) gebeuren.

Het wisselend weekregime kan slechts worden toegepast mits het voorafgaandelijke schriftelijke verzoek van het personeelslid en na een beslissing van de voorzitter van het directiecomité of de secretaris-generaal die onder andere het concrete uurrooster van het wisselend weekregime moet vastleggen. Het verzoek heeft betrekking op een periode van minimum drie maanden en maximum zes maanden maar is telkens hernieuwbaar. Een aanvraag gebeurt minstens twee maanden voor de aanvang van de arbeidsregeling (tenzij een kortere termijn wordt aanvaard) en bevat de wensen van het personeelslid met betrekking tot de dagen waarop hij wenst te werken en het aantal uren dat hij wenst te presteren. De voorzitter van het directiecomité of de secretaris-generaal bepaalt eveneens de begin- en einddatum van de periode gedurende dewelke het wisselend weekregime wordt toegepast (maximum zes maanden).

9 heures par jour et jusqu'à 45 heures par semaine, à condition que les prestations de la première semaine soient compensées par les prestations de la deuxième semaine, afin de respecter en moyenne la durée hebdomadaire normale de travail.

Par exception, au cours du 3e trimestre de l'année et en dehors du 3e trimestre suite à un événement imprévu dans le chef du membre du personnel, le cycle de deux semaines peut être porté à quatre semaines. Le but est de permettre d'organiser le temps de travail selon les modalités de garde des enfants pendant les vacances scolaires d'été et de permettre au membre du personnel de faire face à des événements imprévus.

On entend par durée hebdomadaire normale de travail, la durée hebdomadaire normale de travail à temps plein de 38 heures (ou de 40 heures maximum dans la mesure où une moyenne de 38 heures par semaine est travaillée) ou la durée inférieure déterminée par arrêté royal.

Cette mesure n'est ouverte qu'aux membres du personnel à temps plein. Pour les membres du personnel à temps partiel, il est déjà possible aujourd'hui d'organiser le régime de travail selon un cycle qui s'étale sur plus d'une semaine (par exemple sur deux ou quatre semaines consécutives) dans lequel des périodes avec une durée de travail supérieure et inférieure alternent dans un ordre fixe.

Le paragraphe 1^{er} du nouvel article 6ter de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 fixe les grandes lignes du régime hebdomadaire alterné : il détermine ce qu'il convient d'entendre par là, qui peut l'utiliser et dans quelles conditions, et établit un certain nombre de définitions pour son application.

Les paragraphes suivants du nouvel article 6ter de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 développent les formalités imposées par le paragraphe 1^{er} et contiennent les autres conditions et règles qui s'appliqueront dans le cadre du régime hebdomadaire alterné.

Il s'agit, entre autres, du respect d'un certain nombre de formalités. La demande du membre du personnel couvre une période de minimum trois mois et de maximum six mois mais est renouvelable à chaque fois. Cela signifie que le membre du personnel peut introduire une telle demande à plusieurs reprises à la fin de chaque période de six mois maximum. Étant donné qu'aucune exigence formelle n'a été imposée à cet égard, la demande écrite peut être introduite tant sur papier (par exemple, par courrier ordinaire) que par voie électronique (par exemple, par e-mail).

Le paragraphe 2 du nouvel article 6ter de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 énumère les éléments minimaux qui doivent être déterminés par le président du comité de direction ou le secrétaire général pour l'application du régime hebdomadaire alterné. Il fixe également les limites maximales de la durée de travail qui doivent être respectées dans le cadre du régime hebdomadaire alterné, à savoir 9 heures par jour et 45 heures par semaine.

L'employeur peut accepter ou refuser la demande du membre du personnel de passer à un régime hebdomadaire alterné.

Essentiellement, le nouvel article 6ter de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 contient une procédure de dialogue qui offre la possibilité au membre du personnel de demander un aménagement de son temps de travail. Cependant, il ne s'agit pas d'un droit absolu pour le membre du personnel à un aménagement du temps de travail. L'intention est que l'employeur et le membre du personnel parviennent à un accord qui répond à leurs besoins.

Le paragraphe 3 du nouvel article 6ter contient les formalités que l'employeur doit respecter s'il décide de refuser la demande du membre du personnel. L'employeur qui refuse de donner suite à la demande du membre du personnel doit motiver ce refus par écrit et le communiquer au membre du personnel endéans un mois. Étant donné qu'aucune exigence formelle n'a été imposée à cet égard, ce refus peut être communiqué tant sur papier (par exemple, par courrier ordinaire) que par voie électronique (par exemple, par e-mail).

Le régime hebdomadaire alterné ne peut être appliqué que moyennant la demande écrite préalable du membre du personnel et après décision du président du comité de direction ou du secrétaire général qui doit, entre autres, déterminer l'horaire concret du régime hebdomadaire alterné. La demande porte sur une période de trois mois minimum et de six mois maximum mais est renouvelable à chaque fois. La demande est introduite au minimum deux mois avant le début du régime de travail (à moins qu'une période plus courte ne soit acceptée) et comprend les souhaits du membre du personnel concernant les jours où il souhaite travailler et le nombre d'heures qu'il souhaite prester. Le président du comité de direction ou le secrétaire général détermine également les dates de début et de fin de la période d'application du régime hebdomadaire alterné (maximum six mois).

Bij toepassing van een wisselend weekregime moet bovendien op elk tijdstip kunnen worden vastgesteld wanneer de cyclus begint.

Paragraaf 4, eerste lid, geeft het personeelslid het recht om het wisselend weekregime voor de afgesproken einddatum eenzijdig stop te zetten, mits tijdige verwittiging van de werkgever.

Artikel 6ter, § 1, tweede lid, voorziet eveneens de mogelijkheid om het wisselend weekregime aan te passen ten gevolge van een onvoorziene gebeurtenis in hoofde van het personeelslid. Deze aanpassing kan enkel op vrijwillig verzoek van het personeelslid dat schriftelijk de redenen geeft om tot die aanpassing over te gaan. Het personeelslid kan zo afspreken met zijn werkgever dat de cyclus zich uitstrekt over een periode van vier opeenvolgende weken.

Na afloop van die vier weken, keert het personeelslid terug naar zijn 'normale' cyclus van twee weken.

Het verrichten van overuren in een week waarin de wekelijkse arbeidsduur lager ligt dan de normale wekelijkse arbeidsduur (teneinde deze normale wekelijkse arbeidsduur gemiddeld na te leven) is niet toegelaten. Dit zou immers ingaan tegen de ratio legis van deze maatregel van het wisselend weekregime, namelijk zorgen voor een beter evenwicht tussen het privéleven en het beroepsleven op vraag van het personeelslid.

Indien er bijvoorbeeld in het kader van een wisselend weekregime een cyclus gespreid over twee opeenvolgende weken is overeengekomen met een wekelijkse arbeidsduur van 45u in week 1 en een wekelijkse arbeidsduur van 31u in week 2 (teneinde de normale wekelijkse arbeidsduur van 38u gemiddeld na te leven), dan zal het mogelijk zijn om in week 1 vrijwillige overuren te verrichten, maar niet in week 2. In week 2 liggen de voorziene prestaties (31u) immers lager dan de normale wekelijkse arbeidsduur (38u).

III. INVOERING VAN DE VOLTijdSE VIERDAGSE WERKweek EN/OF HET WISSELEND WEEKREGIME IN EEN FEDERALE OVERHEIDSORGANISATIE

(Deze maatregel wordt uitgewerkt in artikel 2 tot en met 4 van het ontwerp)

Vrijwilligheid is een belangrijk principe bij de invoering van de voltijdse vierdaagse werkweek en/of het wisselend weekregime, zowel aan de zijde van de federale overheidsorganisatie, als aan de zijde van de personeelsleden. Personeelsleden kunnen enkel één van deze beide arbeidsregelingen aanvragen als het directiecomité voorafgaand reeds de principiële beslissing heeft genomen om deze arbeidsregelingen of één van deze arbeidsregelingen in te voeren voor de betrokken federale overheidsorganisatie. Bovendien kan een personeelslid niet verplicht worden om te werken volgens één van deze beide arbeidsregelingen. Kortom artikel 6bis en 6ter voorzien de volgende rollen:

- Het directiecomité krijgt de bevoegdheid om de principiële beslissing tot invoering van de voltijdse vierdaagse werkweek en/of het wisselend weekregime binnen een federale overheidsorganisatie te nemen.

- De voorzitter van het directiecomité of de secretaris-generaal zal een aantal praktische modaliteiten moeten regelen voor de implementatie van de voltijdse vierdaagse werkweek en/of het wisselend weekregime (bijv. de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld, het dagelijks tijdvak,...) en is verantwoordelijk voor de toekenning of weigering van de arbeidsregelingen.

- Het personeelslid dient zijn aanvraag in wanneer hij wenst gebruik te maken van één van deze arbeidsregelingen.

Deze benadering van de implementatie van de voltijdse vierdaagse werkweek en/of het wisselend weekregime in een federale overheidsorganisatie, past perfect in het deconnectiebeleid van de federale overheid dat kan gedefinieerd worden als de geïntegreerde HR-aanpak waarbij op een procesmatige manier op regelmatige tijdstippen kritisch wordt gekeken naar de 'eigen' arbeidsorganisatie in al zijn aspecten binnen een federale overheidsorganisatie. Dit met het oog op een constante verbetering van het evenwicht tussen de noden van de werkgever en van de personeelsleden.

De reglementaire basis ligt daarvoor in artikel 7bis van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel, dat het recht op deconnectie en het overleg rond deconnectie regelt. Een artikel dat nog meer wordt uitgediept in omzendbrief nr.702 van 20 december 2021 - Toelichting bij het recht op deconnectie en een stappenplan voor het overleg rond deconnectie voor het personeel van de diensten van het federaal administratief openbaar ambt, zoals bepaald in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken.

En outre, en cas d'application d'un régime hebdomadaire alterné, on doit pouvoir déterminer, à tout moment, quand commence le cycle.

Le paragraphe 4, alinéa premier, donne au membre du personnel le droit de mettre fin unilatéralement au régime hebdomadaire alterné avant la date de fin convenue, à condition que l'employeur en soit informé à temps.

L'article 6ter, § 1^{er}, alinéa 2, prévoit également la possibilité d'adapter le régime hebdomadaire alterné en cas d'évènement imprévu dans le chef du membre du personnel. Cette adaptation ne peut se faire que sur demande volontaire du membre du personnel qui justifie par écrit les raisons qui le poussent à demander cette adaptation. Le membre du personnel peut donc convenir avec son employeur que le cycle s'étendra sur une période de quatre semaines consécutives.

À l'issue de ces quatre semaines, le membre du personnel retourne dans son cycle « normal » de deux semaines.

L'exécution d'heures supplémentaires au cours d'une semaine où la durée hebdomadaire de travail est inférieure à la durée hebdomadaire normale de travail (afin de respecter en moyenne cette durée hebdomadaire normale de travail) n'est pas autorisée. En effet, cela irait à l'encontre de la ratio legis de cette mesure du régime hebdomadaire alterné, à savoir assurer un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle à la demande du membre du personnel.

Par exemple, dans le cadre d'un régime hebdomadaire alterné, si un cycle réparti sur deux semaines consécutives a été convenu avec une durée hebdomadaire de travail de 45h en semaine 1 et une durée hebdomadaire de travail de 31h en semaine 2 (afin de respecter en moyenne la durée hebdomadaire de travail normale de 38h), il sera possible d'effectuer des heures supplémentaires volontaires en semaine 1, mais pas en semaine 2. En effet, au cours de la semaine 2, les prestations prévues (31h) sont inférieures à la durée hebdomadaire normale de travail (38h).

III. INTRODUCTION DE LA SEMAINE DE TRAVAIL DE QUATRE JOURS A TEMPS PLEIN ET/OU DU REGIME HEBDOMADAIRE ALTERNE DANS UNE ORGANISATION PUBLIQUE FEDERALE

(Cette mesure est élaborée aux articles 2 à 4 compris du projet)

La base volontaire est un principe important lors de l'introduction de la semaine de travail de quatre jours à temps plein et/ou du régime hebdomadaire alterné, tant de la part de l'organisation publique fédérale que de la part des membres du personnel. Les membres du personnel ne peuvent demander que l'un de ces deux régimes de travail si le comité de direction a déjà pris la décision de principe d'introduire (l'un de) ces régimes de travail dans l'organisation publique fédérale concernée. En outre, un membre du personnel ne peut pas être obligé à travailler sous l'un des deux régimes de travail. En résumé, les articles 6bis et 6ter prévoient les rôles suivants :

- Le comité de direction est habilité à prendre la décision de principe d'introduire la semaine de travail de quatre jours à temps plein et/ou le régime hebdomadaire alterné au sein d'une organisation publique fédérale.

- Le président du comité de direction ou le secrétaire général devra régler certaines modalités pratiques pour la mise en œuvre de la semaine de travail à temps plein de quatre jours et/ou du régime hebdomadaire alterné (par exemple, les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être fixées, la plage de prestations journalière,...) et est responsable de l'octroi ou du refus des régimes de travail.

- Le membre du personnel introduit sa demande lorsqu'il souhaite bénéficier de l'un de ces régimes de travail.

Cette approche de la mise en œuvre de la semaine de travail de quatre jours à temps plein et/ou du régime hebdomadaire alterné dans une organisation publique fédérale s'inscrit parfaitement dans la politique de déconnexion de l'Administration fédérale. Cette politique peut être définie comme l'approche RH intégrée consistant à effectuer régulièrement une analyse critique par processus de l'organisation du travail « propre » dans tous ses aspects au sein d'une organisation publique fédérale. L'objectif est d'améliorer constamment l'équilibre entre les besoins de l'employeur et ceux des membres du personnel.

La base réglementaire à cette fin se trouve dans l'article 7bis de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat, qui réglemente le droit à la déconnexion et la concertation en la matière. Cet article est encore plus approfondi dans la circulaire n° 702 du 20 décembre 2021 - Explication sur le droit à la déconnexion et une feuille de route pour la concertation relative à la déconnexion pour le personnel des services de la fonction publique administrative fédérale telle que définie à l'article 1 de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique.

In ditzelfde kader zal ook de evaluatie van de implementatie van deze twee nieuwe flexibiliteitsmaatregelen worden bekeken en beoordeeld. Dit past binnen de geïntegreerde HR-aanpak waarbij op een procesmatige manier op regelmatige tijdstippen kritisch wordt gekeken naar de 'eigen' arbeidsorganisatie in al zijn aspecten binnen een federale overheidsorganisatie, met in begrip dus van de voltijdse vierdaagse werkweek en het wisselend weekregime.

IV. DE WISSELWERKING TUSSEN DE VOLTijdSE VIERDAAGSE WERKWEK EN/OF HET WISSELEND WEEKREGIME EN TELEWERK EN/OF SATELLIETWERK

De artikelen 6bis en 6ter van het koninklijk besluit van 19 november 1998 sluiten niet uit dat een personeelslid tijdens een periode van de voltijdse vierdaagse werkweek of van het wisselend weekregime telewerk of satellietwerk verricht. Er moet enkel rekening worden gehouden met de maxima die werden vastgesteld in artikel 5, § 4, van het koninklijk besluit van 22 november 2006 betreffende het telewerk en het satellietwerk in het federaal administratief openbaar ambt.

Bij het uitwerken van het kader voor de voltijdse vierdaagse werkweek en/of het wisselend weekregime voor een bepaalde federale overheidsorganisatie is het daarom aanbevelenswaardig na te gaan of de uitgewerkte regeling voor het telewerk en/of het satellietwerk compatibel is. Het personeelslid zal bijvoorbeeld binnen de voltijdse vierdaagse werkweek een werkdag met 9,5 uur of met 10 uren effectieve arbeidsprestaties hebben in plaats van 8 uren.

Bovendien heeft het personeelslid recht op de vergoeding voor telewerkkosten in toepassing van artikel 96 van het koninklijk besluit van 13 juli 2017 tot vaststelling van de toelagen en vergoedingen van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt. Dit artikel voorziet een vergoeding voor telewerkkosten waardoor elk personeelslid dat aan de voorwaarden voldoet een vergoeding ontvangt bestaande uit twee onderdelen:

- 20 EUR (forfaitair basisbedrag dat niet wordt geïndexeerd) voor vergoeding van internet- en communicatiekosten wanneer het personeelslid één (kalender)dag getelewerkt heeft in een (kalender)maand;
- 16,89 EUR (bedrag dat wordt geïndexeerd, bedrag voor september 2023 is dus 33,77 EUR) voor vergoeding van kantoorkosten, wanneer het personeelslid minstens vier (kalender)dagen getelewerkt heeft in een (kalender)maand. Bij 1, 2 of 3 dagen telewerk wordt deze vergoeding niet toegekend, ook niet pro rata het aantal telewerkdagen.

V. IMPACT VAN DE VOLTijdSE VIERDAAGSE WERKWEK EN HET WISSELEND WEEKREGIME OP DE TOEPASSING VAN DE PRINCIPES VAN DE VERLOFREGELING

Door de invoering van de voltijdse vierdaagse werkweek en/of het wisselend weekregime kunnen er vragen gesteld worden over de toepassing van bestaande principes binnen de huidige verlofregeling. Vandaar dat we al een aantal principes hebben willen toetsen en verduidelijken.

1. Wat is een werkdag?

Artikel 2, § 1, 2°, van het koninklijk besluit van 19 november 1998 bevat een definitie 'werkdagen': het zijn de dagen waarop het personeelslid verplicht is te werken krachtens de arbeidsregeling die hem opgelegd is.

Bij de vaststelling van een verlof of een afwezigheid wordt één werkdag gelijkgesteld aan 7u36min wanneer een personeelslid werkt volgens een stelsel van de 38uren-werkweek en 7u12min in het stelsel van de 36-uren-werkweek.

Dit principe is van toepassing voor de verschillende verlofstelsels:

- Het jaarlijks vakantieverlof,
- Het omstandigheidsverlof,
- Het zorgverlof (nieuwe term voor uitzonderlijk verlof wegens overmacht),
- Het uitzonderlijk verlof voor de begeleiding van personen en sporters met een handicap en maatschappelijk kwetsbare personen,
- Het uitzonderlijk verlof voor het afstaan van beenmerg,
- Het verlof om dwingende redenen van familiaal belang,
- Het ziekteverlof.

Dans ce même cadre, l'évaluation de la mise en œuvre de ces deux nouvelles mesures de flexibilité sera également étudiée et évaluée. Celle-ci s'inscrit dans l'approche RH intégrée, qui consiste à effectuer une analyse critique par processus et à intervalles réguliers de la « propre » organisation du travail sous tous ses aspects au sein d'une organisation publique fédérale, donc en ce compris de la semaine de quatre jours à temps plein et du régime hebdomadaire alterné.

IV. L'INTERACTION ENTRE LA SEMAINE DE TRAVAIL DE QUATRE JOURS À TEMPS PLEIN ET/OU LE RÉGIME HEBDOMADAIRE ALTERNÉ ET LE TÉLÉTRAVAIL ET/OU LE TRAVAIL EN BUREAU SATELLITE

Les articles 6bis et 6ter de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 ne s'opposent pas à ce qu'un membre du personnel effectue du télétravail ou du travail en bureau satellite pendant une période de la semaine de travail de quatre jours à temps plein ou du régime hebdomadaire alterné. Il convient seulement de tenir compte des plafonds qui ont été fixés à l'article 5, § 4, de l'arrêté royal du 22 novembre 2006 relatif au télétravail et au travail en bureau satellite dans la fonction publique fédérale administrative.

Il est par conséquent recommandé, lors de l'élaboration du cadre de la semaine de quatre jours à temps plein et/ou du régime hebdomadaire alterné pour une organisation publique fédérale en particulier, de vérifier la compatibilité du régime fixé avec le télétravail et/ou le travail en bureau satellite. Par exemple, dans le cadre de la semaine de quatre jours à temps plein, le membre du personnel aura une journée de travail de 9,5 heures ou de 10 heures de prestations de travail effectives au lieu de 8 heures.

En outre, le membre du personnel a droit à l'indemnité pour frais de télétravail en application de l'article 96 de l'arrêté royal du 13 juillet 2017 fixant les allocations et indemnités des membres du personnel de la fonction publique fédérale. Cet article prévoit une indemnité pour frais de télétravail. Tout membre du personnel qui remplit les conditions requises recevra une indemnité composée de deux parties :

- 20 EUR (montant de base forfaitaire non indexé) comme intervention dans les coûts de connexion et de communication lorsque le membre du personnel fait un jour (civil) de télétravail au cours d'un mois (civil) ;
- 16,89 EUR (montant indexé, le montant pour septembre 2023 s'élève donc à 33,77 EUR) comme intervention dans les frais de bureau, lorsque le membre du personnel fait au moins quatre jours (civils) de télétravail au cours d'un mois (civil). Si le membre du personnel preste 1, 2 ou 3 jours de télétravail, cette indemnité n'est pas octroyée, et pas non plus au prorata du nombre de jours de télétravail.

V. IMPACT DE LA SEMAINE DE TRAVAIL DE QUATRE JOURS À TEMPS PLEIN ET DU RÉGIME HEBDOMADAIRE ALTERNÉ SUR L'APPLICATION DES PRINCIPES DU RÉGIME DES CONGÉS

L'introduction de la semaine de travail de quatre jours à temps plein et/ou du régime hebdomadaire alterné peut soulever des questions quant à l'application des principes existants dans le cadre du régime des congés actuel. C'est pourquoi nous avons déjà cherché à tester et à clarifier un certain nombre de principes.

1. Qu'est-ce qu'un jour ouvrable ?

L'article 2, § 1^{er}, 2°, de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 définit les « jours ouvrables » : il s'agit des jours où le membre du personnel est tenu de travailler, en vertu du régime de travail qui lui est imposé.

Lors de la fixation d'un congé ou d'une absence, un jour de travail représente 7 h. 36 min. lorsque le membre du personnel travaille selon un régime de la semaine de travail de 38 heures ou 7 h. 12 min. dans le régime de la semaine de travail de 36 heures.

Ce principe s'applique aux différents régimes de congés :

- le congé annuel de vacances,
- le congé de circonstances,
- le congé d'aidant (nouveau terme pour le congé exceptionnel pour cas de force majeure),
- le congé exceptionnel pour accompagner des personnes et des sportifs handicapés et des personnes en précarité sociale,
- le congé exceptionnel pour don de moelle osseuse,
- le congé pour motif impérieux d'ordre familial,
- le congé de maladie.

Voor de berekening van de duur van deze verloven betekent dit dat er een herberekening zal moeten gebeuren in uren en dat er een aanrekening van de uren moet gebeuren ten einde elk personeelslid op dezelfde manier te behandelen, ongeacht of hij werkt in een vijfdagensstelsel, de voltijdse vierdaagse werkweek of een wisselend weekregime.

Wat betekent dit in de praktijk?

[a] Stel dat een personeelslid wenst een week jaarlijks vakantieverlof te nemen, dan is dit het beeld volgens de verschillende arbeidsregelingen:

	Werkweek		Vakantieweek	
Vijfdagenstelsel	5 werkdagen x 7u36 = 38u		5 vakantiedagen x 7u36 = 1 vakantieweek (38u)	
Voltijdse vierdaagse werkweek	4 werkdagen x 9u30 = 38u		4 vakantiedagen x 9u30 = 1 vakantieweek (38u)	
Wisselend weekregime	cyclus van 2 werkweken: 45u + 31u = 76u		1 vakantieweek A (45u) = 5 vakantiedagen x 9u	1 vakantieweek B (31u) = 3 vakantiedagen x 7u + 2 vakantiedagen x 5u
	werkweek A= 5 x 9u = 45u	werkweek B= (3 x 7u) + (2 x 5u) = 31u		

	Semaine de travail		Semaine de vacances	
Régime de cinq jours	5 jours ouvrables x 7h36 = 38h		5 jours de vacances x 7h36 = 1 semaine de vacances (38h)	
Semaine de travail de quatre jours à temps plein	4 jours ouvrables x 9h30 = 38h		4 jours de vacances x 9h30 = 1 semaine de vacances (38h)	
Régime hebdomadaire alterné	cycle de 2 semaines de travail : 45h + 31h = 76h		1 semaine de vacances A (45h)= 5 jours de vacances x 9h	1 semaine de vacances B (31h)= 3 jours de vacances x 7h+ 2 jours de vacances x 5h
	semaine de travail A= 5 x 9h = 45h	semaine de travail B= (3 x 7h) + (2 x 5h) = 31h		

[b] Stel een personeelslid bekomt een omstandigheidsverlof voor het huwelijk van een broer of een zus (1 werkdag) in toepassing van artikel 15, eerste lid, 5°, van het koninklijk besluit van 19 november 1998. Dit betekent dat het recht heeft op een verlof van 7,6 uur.

Stel dat het personeelslid een arbeidsregeling heeft van 4 maal 9,5 uur dan zal hij het verschil tussen 7,6 uur en 9,5 uur moeten aanzuiveren met inhaalverlof of een ander verlof als hij één volledige dag wenst afwezig te zijn voor het huwelijk van een broer of een zus.

Ditzelfde principe wordt nu al toegepast bij personeelsleden die halftijds werken. Stel een personeelslid werkt elke dag 3,8 uur dan zal het recht hebben op 2 maal 3,8 uur omstandigheidsverlof of met andere woorden 2 maal een prestatie.

2. Feestdagen, compensatiedagen en brugdagen

Wanneer een feestdag samenvalt met een werkdag volgens de arbeidsregeling (voltijdse vierdaagse werkweek of het wisselend weekregime) van het personeelslid dan wordt deze dag beschouwd als feestdag. Wanneer een feestdag samenvalt met een niet-werkdag dan blijft deze beschouwd als een niet-werkdag en ontvangt het personeelslid geen vervangende verlofdag.

Wat betekent dit in de praktijk?

[a] Stel het personeelslid werkt volgens de arbeidsregeling van de voltijdse vierdaagse werkweek met prestaties op maandag, dinsdag, donderdag en vrijdag. Wanneer een feestdag valt op woensdag, bijvoorbeeld 1 mei 2024, dan is het personeelslid thuis maar zal het geen vervangend verlof ontvangen, aangezien woensdag een niet-werkdag is volgens zijn arbeidsregeling.

[b] Stel dat het personeelslid daarentegen een arbeidsregeling heeft met prestaties van maandag tot donderdag, dan zullen maandag, dinsdag en donderdag werkdagen zijn en woensdag 1 mei 2024 wordt beschouwd als een feestdag. Vrijdag blijft beschouwd als een niet-werkdag.

[c] Stel dat het personeelslid met een arbeidsregeling volgens [b] toch moet werken op woensdag 1 mei 2024 dan zal het wel een inhaalrust ontvangen voor alle gepresteerde uren op die dag.

Voor compensatiedagen (dagen tussen 27 en 31 december) en de brugdagen gelden dezelfde principes als voor de feestdagen.

Pour le calcul de la durée de ces congés, cela signifie qu'il faudra procéder à un nouveau calcul des heures et à une comptabilisation des heures afin de traiter chaque membre du personnel de la même manière, qu'il travaille selon un régime de cinq jours, selon la semaine de travail de quatre jours à temps plein ou selon le régime hebdomadaire alterné.

Qu'est-ce que cela signifie en pratique ?

[a] Supposons qu'un membre du personnel souhaite prendre une semaine de congé annuel de vacances, voici ce qu'il en est selon les différents régimes de travail :

[b] Supposons qu'un membre du personnel obtienne un congé de circonstances pour le mariage d'un frère ou d'une sœur (1 jour ouvrable) en application de l'article 15, alinéa premier, 5°, de l'arrêté royal du 19 novembre 1998. Cela signifie qu'il a droit à 7,6 heures de congé.

Supposons que le membre du personnel ait un régime de travail de 4 fois 9,5 heures. Il devra alors compenser la différence entre 7,6 heures et 9,5 heures par un congé de récupération ou un autre congé s'il souhaite s'absenter un jour entier pour le mariage d'un frère ou d'une sœur.

Ce même principe est déjà appliqué actuellement aux membres du personnel qui travaillent à mi-temps. Supposons qu'un membre du personnel travaille 3,8 heures par jour. Il aura alors droit à 2 fois 3,8 heures de congé de circonstances ou, en d'autres termes, à deux fois une prestation.

2. Jours fériés, jours de compensation et jours de pont

Si un jour férié coïncide avec un jour ouvrable selon le régime de travail du membre du personnel (semaine de quatre jours à temps plein ou régime hebdomadaire alterné), ce jour est considéré comme un jour férié. Si un jour férié coïncide avec un jour non ouvrable, il continuera d'être considéré comme un jour non ouvrable et le membre du personnel ne bénéficiera pas d'un jour de congé de remplacement.

Qu'est-ce que cela signifie en pratique ?

[a] Supposons que le membre du personnel travaille dans le cadre du régime de travail de la semaine de quatre jours à temps plein, avec des prestations le lundi, le mardi, le jeudi et le vendredi. Si un jour férié tombe un mercredi, par exemple le 1^{er} mai 2024, le membre du personnel n'est pas au travail mais ne bénéficie pas d'un congé de remplacement car le mercredi est un jour non ouvrable selon ses modalités de travail.

[b] D'autre part, si le membre du personnel a un régime de travail prévoyant des prestations du lundi au jeudi, les lundi, mardi et jeudi seront des jours ouvrables et le mercredi 1^{er} mai 2024 sera considéré comme un jour férié. Le vendredi continue d'être considéré comme un jour non ouvrable.

[c] Supposons que le membre du personnel bénéficiant d'un régime de travail conforme au point b) doive néanmoins travailler le mercredi 1^{er} mai 2024. Il bénéficiera alors d'un repos compensatoire pour toutes les heures prestées ce jour-là.

Pour les jours de compensation (jours compris entre le 27 et le 31 décembre) et les jours de pont, les mêmes principes que pour les jours fériés s'appliquent.

3. Deeltijds werken

De voltijdse vierdaagse werkweek en het wisselend weekregime kunnen enkel worden geregeld op basis van voltijdse arbeidsprestaties. Indien het personeelslid wenst de overstap te maken naar bijvoorbeeld een stelsel van halftijdse prestaties of naar een viervijfdenregeling dan zal het personeelslid zelf een einde moeten stellen aan de voltijdse vierdaagse werkweek of het wisselend weekregime rekening houdend met de opzegmogelijkheden.

Enkel in het geval van de verminderde prestaties wegens medische redenen voorziet artikel 6bis, § 4, tweede lid, en artikel 6ter, § 4, tweede lid, de ambtshalve stopzetting van beide arbeidsregelingen. Deze uitzondering wordt expliciet voorzien omdat het voor dit type van deeltijdse prestaties niet altijd voorspelbaar is wanneer deze zullen noodzakelijk zijn en wanneer deze zullen aanvangen. Dit is wel het geval bij andere vormen van deeltijds werken zoals een halftijdse loopbaanonderbreking (algemeen stelsel)

VI. IMPACT VAN DE VOLTIIJDSE VIERDAAGSE WERKWEEK EN HET WISSELEND WEEKREGIME OP DE TOEKENNING VAN DE MAALTIJDCHQUES

De leidend ambtenaar kan beslissen om de alternatieve berekeningswijze voor de toekenning van maaltijdscheques van toepassing te verklaren op personeelsleden die werken volgens de voltijdse vierdaagse werkweek en het wisselend weekregime in toepassing van artikel 4 van het koninklijk besluit van 26 oktober 2023 betreffende de toekenning van maaltijdscheques aan de personeelsleden van het federaal administratief openbaar ambt. Dit wordt ook ten zeerste aanbevolen.

Ik heb de eer te zijn,

Sire,
van Uwe Majesteit,
de zeer eerbiedige
en zeer getrouwe dienaar,
De Minister van Ambtenarenzaken,
P. DE SUTTER

3. Travail à temps partiel

La semaine de travail de quatre jours à temps plein et le régime hebdomadaire alterné ne peuvent être organisés que sur la base de prestations de travail à temps plein. Si le membre du personnel souhaite passer, par exemple, à un régime de prestations à mi-temps ou à un régime à quatre cinquièmes, il devra lui-même mettre fin au régime de la semaine de quatre jours à temps plein ou au régime hebdomadaire alterné, en tenant compte des possibilités de résiliation.

L'article 6bis, § 4, alinéa 2, et l'article 6ter, § 4, alinéa 2, ne prévoient la cessation automatique des deux régimes de travail que dans le cas de prestations réduites pour raisons médicales. Cette exception est explicitement prévue en raison du fait que, pour ce type de prestations à temps partiel, il n'est pas toujours possible de prévoir quand elles seront nécessaires et quand elles commenceront. C'est toutefois le cas pour d'autres formes de travail à temps partiel telles que l'interruption de carrière à mi-temps (régime général).

VI. IMPACT DE LA SEMAINE DE TRAVAIL DE QUATRE JOURS À TEMPS PLEIN ET DU RÉGIME HEBDOMADAIRE ALTERNÉ SUR L'OCTROI DE CHÈQUES-REPAS

Le fonctionnaire dirigeant peut décider d'appliquer la méthode alternative de calcul pour l'octroi de chèques-repas aux membres du personnel travaillant selon le régime de la semaine de quatre jours à temps plein et le régime hebdomadaire alterné en application de l'article 4 de l'arrêté royal du 26 octobre 2023 relatif à l'octroi de chèques-repas aux membres du personnel de la fonction publique fédérale administrative. Ceci est également fortement recommandé.

J'ai l'honneur d'être,

Sire,
de Votre Majesté,
le très respectueux
et très fidèle serviteur,
La Ministre de la Fonction publique,
P. DE SUTTER