

**GOUVERNEMENTS DE COMMUNAUTE ET DE REGION
GEMEENSCHAPS- EN GEWESTREGERINGEN
GEMEINSCHAFTS- UND REGIONALREGIERUNGEN**

REGION DE BRUXELLES-CAPITALE — BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

[C – 2019/10389]

9 JANVIER 2019. — Circulaire du Gouvernement de la Région de Bruxelles-capitale relative à la comptabilisation des jours de congés de vacances annuelles par rapport aux jours de congé de maladie du personnel contractuel et statutaire des Services publics régionaux et des organismes d'intérêt publics régionaux de la région de Bruxelles-Capitale

Aux Services du Gouvernement de la Région de Bruxelles-capitale et aux organismes d'intérêt public soumis à l'autorité de la Région,

Monsieur le Ministre-Président,
Mesdames et Messieurs les Ministres,
Mesdames et Messieurs les Secrétaires d'Etat,
Mesdames et Messieurs les Secrétaires généraux,
Mesdames et Messieurs les Fonctionnaires dirigeants,

1. Objectif poursuivi.

La présente a pour objet d'uniformiser les pratiques de calcul des jours de congés annuels par rapport aux jours de congés de maladie pour l'ensemble du personnel des agents contractuels et statutaires des Services Publics régionaux et des Organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale.

2. Principes de base.

2.1. Les articles 14 de l'arrêté de gouvernement du 21 mars 2018 relatif à la situation du personnel contractuel des organismes d'intérêt public et de l'Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif à la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel des services publics régionaux de Bruxelles, renvoient pour l'essentiel, s'agissant des congés annuels, au régime applicable au personnel statutaire prévu par les arrêtés de gouvernement du 21 mars 2018.

Ils renvoient plus précisément aux chapitres III, V et VIII du Titre VII du livre I des deux Statuts précités.

Le chapitre V traite des vacances annuelles en ses articles 184 et suivants pour les Services Publics régionaux (ci-après S.P.R.) et 177 et suivants pour les Organismes d'intérêt public (ci-après O.I.P.).

Ces articles précisent que ces congés sont octroyés selon les modalités applicables au personnel statutaire.

Dès lors, l'octroi et le calcul des congés de vacances annuelles sont identiques pour tout le personnel, contractuels et statutaires.

2.2. L'agent statutaire est - en principe - en activité de service et le personnel contractuel doit donc être considéré comme étant dans une situation identique à celle de « l'activité de service ».

2.3. Le congé annuel de vacances est déterminé, pour tous les membres du personnel, sur base de l'année en cours et non sur la base de l'année précédente.

3. Bases réglementaires et comptabilisation.

Les bases réglementaires sont les articles 184 à 192 pour ce qui concerne les S.P.R. et 177 à 185 pour ce qui concerne les O.I.P. des Arrêtés du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 mars 2018 précités.

Sans préjudice des règles relatives aux reports éventuels, ajouts et soustractions de jours selon les circonstances fixées par les statuts, les jours de congés annuels sont fixés à 35 jours ouvrables par an, avec un supplément d'un jour ouvrable lorsque le membre du personnel a au moins cinq années d'ancienneté de service et de deux jours ouvrables, après dix années d'ancienneté de service.

BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

[C – 2019/10389]

9 JANUARI 2019. — Circulaire van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering betreffende de administratieve verwerking van de jaarlijkse verlofdagen ten opzichte van de ziekteverlofdagen van het contractueel en statutair personeel van de gewestelijke overheidsdiensten en instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Aan de diensten van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en de instellingen van openbaar nut onderworpen aan het gezag van het Gewest,

Mijnheer de Minister-President,
Dames en Heren Ministers,
Dames en Heren Staatssecretarissen,
Dames en Heren Algemeen secretarissen,
Dames en Heren leidende ambtenaren,

1. Nagestreefde doelstelling

Deze heeft als onderwerp het uniformiseren van de berekeningsmethoden voor het jaarlijks verlof ten opzichte van het ziekteverlof voor het geheel van het contractueel en statutair personeel van de gewestelijke overheidsdiensten en instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

2. Basisprincipes

2.1. De artikelen 14 van het besluit van de Regering van 21 maart 2018 met betrekking tot de administratieve en geldelijke situatie van het contractueel personeel van de gewestelijke overheidsdiensten van Brussel verwijzen hoofdzakelijk, daar het het jaarlijks verlof betreft, naar het regime dat toepasbaar is voor het statutair personeel voorzien door de besluiten van de regering van 21 maart 2018.

Ze verwijzen meer bepaald naar de hoofdstukken III, V en VIII van de Titel VII boek I van de twee voornoemde Statuten.

Hoofdstuk V behandelt het jaarlijks verlof in artikel 184 en volgende voor de Gewestelijke overheidsdiensten (hierna G.O.D.) en 177 en volgende voor de Instellingen van Openbaar Nut (hierna I.O.N.).

Deze artikelen stellen dat deze verlofdagen worden toegekend volgens de toepasbare modaliteiten voor het statutair personeel.

Derhalve zijn de toekenning en berekening van het jaarlijks verlof identiek voor zowel het contractueel als voor het statutair personeel.

2.2. Het statutair personeelslid is - in principe - in dienstactiviteit en het contractueel personeel dient dus te worden beschouwd als zijnde in een identieke situatie als deze van de 'dienstactiviteit'.

2.2. Het jaarlijks verlof wordt bepaald, voor alle personeelsleden, op basis van het lopende jaar en niet van het vorige jaar.

3. Reglementaire basis en opname

De reglementaire basis bestaat uit de artikelen 184 tot 192 voor wat betreft de G.O.D. en 177 tot 185 voor wat betreft de I.O.N. van de voornoemde Besluiten van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 21 maart 2018.

Zonder afbreuk te doen aan de regels met betrekking tot eventuele overdrachten, bijvoegingen en aftrekkingen van dagen volgens omstandigheden bepaald door de statuten, worden de jaarlijkse verlofdagen bepaald op 35 werkdagen per jaar, met een supplement van een werkdag wanneer het personeelslid tenminste 5 jaar dienstancienniteit bezit en met twee werkdagen na tien jaar dienstancienniteit.

Conformément aux articles 190 pour les S.P.R. et 183 pour les O.I.P., toutes les périodes d'activité de service donnent droit aux vacances annuelles.

Ces dernières ne peuvent donc être réduites à due concurrence que et exclusivement dans les cas visés à ces articles à savoir :

1° lorsque l'agent entre en service dans le courant de l'année ou démissionne de ses fonctions ;

2° lorsqu'il obtient au cours de l'année, des congés :

- pour accomplir un stage ou une période d'essai auprès d'un autre service public;

- pour présenter sa candidature aux élections fédérales, régionales, provinciales, communales ou européennes;

- pour des raisons impérieuses d'ordre familial;

- en raison d'un travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans;

- en application de la semaine de quatre jours;

- pour interruption de la carrière professionnelle;

- pour congé parental hors interruption de carrière.

Le cas de la maladie n'est donc pas (directement) visé.

Par contre, ces articles prévoient que les absences pendant lesquelles l'agent se trouve dans la position administrative de non-activité ou de disponibilité donnent lieu à une réduction proportionnelle du congé de vacances.

Il faut donc analyser dans quels cas les périodes de maladies pourraient être éventuellement considérées comme des périodes de non-activité ou de disponibilité.

3.1. Activité et « non activité ».

Les articles 234 (S.P.R.) et 227 (O.I.P.) des statuts prévoient un droit au congé de maladie de 21 jours ouvrables par 12 mois d'ancienneté pour le membre du personnel.

Ce congé de maladie est assimilé expressément à une période d'activité de service. Ce n'est qu'au-delà de l'épuisement de ce quota que la maladie place l'agent en situation de disponibilité conformément à l'article 160 (S.P.R.) et 153 (O.I.P.) des statuts précités.

Il découle de la lecture conjointe des articles 234 et 160 (pour les S.P.R.) et 153 et 227 (pour les O.I.P.) que la période de maladie, jusqu'à un certain plafond, est considérée comme une période d'activité.

Il est donc erroné, au regard des statuts qui relèvent ces cas de manière exhaustive, de considérer qu'une période d'activité implique le paiement de la rémunération par la Région ou de faire une assimilation entre le calcul de la carrière pécuniaire et la période de (non) activité.

Ces pratiques sont non seulement contraires aux statuts mais aussi discriminatoires.

En conséquence, seul l'épuisement des quotas de jours de maladie prévus à l'article 234, pour ce qui concerne les S.P.R. et à l'article 227 pour ce qui concerne les O.I.P. peut contribuer à faire diminuer les jours de vacances annuelles.

Par souci d'égalité de traitement, l'autorité régionale a entendu accorder un régime plus favorable que celui prévu par l'A.R. du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, et fait donc appliquer en cette matière, le régime des statutaires à ses contractuels.

Bruxelles, le 9 janvier 2019.

Pour le Gouvernement de la Région de Bruxelles-capitale :

R. VERVOORT,

Ministre-Président, chargé des Pouvoirs locaux, du Développement territorial, de la Politique de la Ville, des Monuments et Sites, des Affaires étudiantes, du Tourisme et du Port de Bruxelles

F. LAANAN,

Secrétaire d'Etat, chargée de la Propreté publique et de la Collecte et du Traitement des Déchets, de la Recherche scientifique, des Infrastructures sportives communales et de la Fonction publique

Overeenkomstig de artikelen 190 voor de G.O.D. en 183 voor de I.O.N., geven alle perioden van activiteit recht op jaarlijks verlof.

Deze laatste kunnen dus enkel en uitsluitend worden verminderd in de gevallen bedoeld in deze artikelen, te weten:

1° wanneer het personeelslid in dienst treedt in de loop van het jaar of ontslag neemt ;

2° wanneer het personeelslid in de loop van het jaar verlof krijgt :

- om een stage of een proefperiode te doen bij een andere openbare dienst ;

- om zijn kandidatuur te stellen bij de federale, gewestelijke, provinciale, gemeentelijke of Europese verkiezingen ;

- om dwingende familiale redenen ;

- om redenen van halftijdse arbeid vanaf 50 of 55 jaar ;

- in toepassing van de vierdaagse werkweek ;

- voor de onderbreking van de beroepsloopbaan ;

- voor ouderschapsverlof buiten de loopbaanonderbreking.

Het geval van ziekte wordt dus niet (direct) bedoeld.

Daarentegen voorzien deze artikelen dat de afwezigheden tijdens dewelke het personeelslid zich in een administratieve positie van non-activiteit of onbeschikbaarheid bevindt, leiden tot een proportionele vermindering van de verlofdagen.

Men dient dus te analyseren in welk geval de periodes van ziekte kunnen beschouwd worden als periodes van non-activiteit of onbeschikbaarheid.

3.1. Activiteit en « non activiteit ».

De artikelen 234 (G.O.D.) en 227 (I.O.N.) van de statuten voorzien in het recht op 21 ziekteverlofdagen per 12 maanden anciënniteit voor het personeelslid.

Dit ziekteverlof wordt uitdrukkelijk gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Het is slechts na uitputting van deze quota dat de ziekte het personeelslid in een situatie van beschikbaarheid plaatst overeenkomstig artikel 160 (G.O.D.) en 153 (I.O.N.) van de voornoemde statuten.

Uit de gezamenlijke lezing van de artikelen 234 en 160 (voor de G.O.D.) en 153 en 227 (voor de I.O.N.) vloeit voort dat de ziekteperiode, tot op een zekere hoogte, wordt beschouwd als een periode van activiteit.

Het is dus fout, in het licht van de statuten die deze gevallen grondig behandelen, om te stellen dat een periode van activiteit de betaling van het loon door het Gewest impliceert, of om de berekening van de geldelijke loopbaan gelijk te stellen met de periode van (in)activiteit.

Deze praktijken zijn niet enkel in tegenspraak met de statuten maar tevens discriminerend.

Bijgevolg kunnen enkel het aantal ziekteperioden voorzien in artikel 234 voor wat betreft de G.O.D. en artikel 227 voor wat betreft de I.O.N. leiden tot het verminderen van het aantal jaarlijkse verlofdagen.

Uit overwegingen van gelijke behandeling heeft de gewestelijke overheid besloten een gunstiger regime toe te passen dan wat werd voorzien door het K.B. van 30 maart 1967 ter bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten met betrekking tot het jaarlijks verlof van de loontrekkenden, en laat dus in deze materie het regime van de statutairen toepassen voor de contractuelen.

Brussel, 9 januari 2019.

Voor de Brusselse Hoofdstedelijke Regering :

R. VERVOORT,

Minister-President, bevoegd voor de Lokale Besturen, de Territoriale Ontwikkeling, het Stadbestuur, Monumenten en landschappen, Studentenzaken, Toerisme en de Haven van Brussel

F. LAANAN,

Staatssecretaris bevoegd voor de Openbare Netheid, de Inzameling en Verwerking van Afval, het Wetenschappelijk Onderzoek, de Gemeentelijke sportinfrastructuur en Ambtenarenzaken