

Arbeidsduurvermindering 2018 in de bouw

ARBEIDERS (P.C. 124)

1 Realisatie van de arbeidsduurvermindering

In de bouwnijverheid wordt de arbeidsduurvermindering gerealiseerd via het toekennen van 12 rustdagen per jaar. Op die manier wordt de effectieve wekelijkse arbeidsduur, die nog steeds 40 uur bedraagt, op jaarbasis teruggebracht tot 38 uur.

De reglementaire basis van het stelsel van de rustdagen vinden we vooreerst in het KB nr. 213 van 26 september 1983. De arbeiders uit de bouwnijverheid hebben op basis van dit KB voor elk jaar recht op 6 rustdagen. De overige 6 rustdagen worden toegekend op basis van een CAO die telkens in het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf wordt afgesloten.

De data van 12 inhaalrustdagen voor 2018 werden vastgesteld op:

2, 3, 4 en 5 januari, 3 en 30 april 2018 (**op grond van het KB van 2 november 2017 (BS van 4 december 2017) dat het KB nr. 213 uitvoert**);

11 mei, 24, 26, 27, 28 en 31 december 2018 (**op grond van de CAO van 29 juni 2017 – KB van 25 februari 2018 – BS van 9 maart 2018**).

2 Verbod op tewerkstellingen en uitzonderingen

Tijdens de 12 inhaalrustdagen geldt er een principieel verbod tot tewerkstelling, zowel ten aanzien van de bouwvakarbeiders, de bedienden, leerlingen als uitzendkrachten in de bouw.

Hierop wordt een uitzondering gemaakt voor de volgende gevallen:

a) in de gevallen waar arbeid op zondag is toegestaan (artikel 12 van de Arbeidswet van 16 maart 1971). Het gaat hierbij om ofwel:

- het toezicht op de bedrijfsruimte;
- het schoonmaken, herstellen en onderhouden, in zoverre deze werkzaamheden voor de regelmatige voortzetting van het bedrijf nodig zijn, alsmede de werkzaamheden buiten de productie, die nodig zijn voor de regelmatige hervatting van het bedrijf na de sluitingsperiode van de bouwplaatsen (bv. schilderwerken in een school tijdens de kerstvakantie);
- arbeid verricht om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of een dreigend ongeval (bv. strooiwerkzaamheden op de wegen, het herstellen van een beschadigd stuk wegdek wanneer dit niet kan uitgesteld worden);
- dringende arbeid aan machines of materieel, en arbeid die door een onvoorziene noodzaak wordt vereist;
- arbeid om beschadiging van grondstoffen of voortbrengselen te voorkomen.

b) wanneer de arbeiders belast zijn met de klantendienst bij handelaars in bouwmaterialen, met uitzondering van het vervoer. De ondernemingen voor de handel in bouwmaterialen moeten aan het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf de toestemming vragen en verkrijgen voor het tewerkstellen van arbeiders op zaterdagen (volgens de procedure die beschreven werd in de CAO van 30 juni 1980).

c) wanneer ze tewerkgesteld zijn in de ondernemingen die op het ogenblik van de toekenning van de rustdagen, gewoonlijk een periode van intense activiteit kennen.

Van dit uitzonderingsgeval kan enkel gebruik gemaakt worden tijdens de laatste zes rustdagen (11 mei, 24, 26, 27, 28 en 31 december 2018).

Onder een "intense activiteit" wordt een "activiteit verstaan die normaal gezien aanleiding zou kunnen geven tot het verrichten van bijkomende uren". Dit uitzonderingsgeval geldt vooral voor de installateurs in centrale verwarming.

Het werken tijdens de inhaalrustdagen kan niet gerechtvaardigd worden omdat een bepaalde uitvoeringstermijn nageleefd dient te worden.

Wanneer van één van de uitzonderingen op het verbod tot werken tijdens de inhaalrustdagen gebruik gemaakt wordt, moet geen toelating bij de sociale inspectie aangevraagd worden. De werkgever beslist op eigen verantwoordelijkheid tot het werken tijdens de inhaalrustdagen. Wel dient een mededeling te gebeuren aan de Inspectie van de Sociale Wetten van het district waar de werken worden uitgevoerd. Deze mededeling moet indien mogelijk vooraf gebeuren, zoniet uiterlijk 24 uur na het begin van de werkzaamheden.

3 Vervanging van de gewerkte inhaalrustdagen

De arbeiders die tijdens één of meerdere inhaalrustdagen moeten werken, ontvangen hiervoor hun normaal loon en hebben recht op inhaalrust, die normaal binnen de 6 weken moet toegekend worden. Wanneer er arbeid werd verricht in een periode van intense activiteit, wordt deze termijn op 7 maanden gebracht.

De vervangingsrust bedraagt:

- één volle dag, indien de arbeid langer dan vier uur heeft geduurd;
- tenminste een halve dag, indien hij niet langer dan vier uur heeft geduurd. In dit geval moet de vervangingsrust vóór of na 13 uur verleend worden en mag er op die dag niet langer dan vier uur arbeid worden verricht;

en mag uiteraard niet samenvallen met rusttijden die ingevolge bv. het werken op zondag of het verrichten van overuren moeten toegekend worden.

Arbeiders die tijdens de inhaalrustdagen werkten en nog niet alle gepresteerde dagen recupereerden, mogen niet tijdelijk werkloos gesteld worden vooraleer deze inhaalrustdagen genomen werden.

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst moet de werkgever het aantal niet toegekende inhaalrustdagen op het bewijs van volledige werkloosheid C4 vermelden.

4 Sancties

De werkgevers, hun lasthebbers of aangestelden die:

- de inhaalrustdagen niet toekennen;
- arbeid laten verrichten tijdens deze dagen behalve in de uitzonderingsgevallen;
- de inhaalrust bij toegelaten arbeid op een inhaalrustdag niet toekennen binnen de voorgeschreven termijn;

kunnen een sanctie van het niveau 2 volgens de bepalingen van het Strafrechtelijk Wetboek oplopen (geldboete van € 50 tot € 500 (x 6)) of kunnen een administratieve geldboete (van € 25 tot € 250 (x 6)) oplopen.

5 Vergoeding voor de inhaalrustdagen

Voor de inhaalrustdagen moet geen loon worden betaald door de werkgever. **De vergoeding van de rustdagen is voor de bouwvakarbeiders ten laste van het Fonds voor Bestaanszekerheid (FBZ):** zij betaalt een vergoeding voor de rustdagen uit via de uitbetalingsinstellingen voor werkloosheidsuitkeringen (= de vakbonden of de Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen).

Iedere arbeider heeft in principe recht op de betaling van alle rustdagen die binnen de duur van zijn arbeidsovereenkomst vallen. Er is geen anciënniteitsvereiste, noch een pro-rataregeling.

Het bedrag van de vergoeding is afhankelijk van de looncategorie waartoe de arbeider behoort en wordt door het FBZ-Bouw vastgesteld op basis van het uurloon van de arbeider zoals opgenomen in de DMFA-aangifte van het 3de kwartaal. Bij een deeltijdse tewerkstelling wordt bij de berekening van de vergoeding rekening gehouden met de contractuele gemiddelde wekelijkse arbeidsduur zoals vermeld in de DMFA-aangifte. Voor de arbeiders die in het 4de kwartaal worden aangeworven, wordt er gewerkt op basis van de DIMONA-aangifte.

Merk op! Pro-ratavergoeding rustdagen bij overmatig gebruik economische werkloosheid

Het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf heeft op 12 september 2013 een CAO ondertekend met een bijkomende maatregel om het overmatig gebruik van economische werkloosheid te ontraden.

Arbeiders die op jaarbasis **75 dagen of meer economische werkloosheid** tellen, zullen voor de rustdagen voortaan een vergoeding van het Fonds voor Bestaanszekerheid ontvangen die pro rata berekend is in functie van de gepresteerde dagen en dit volgens de volgende formule:

baremiek dagbedrag x gepresteerde dagen in referteperiode

229

Het pro-ratadagbedrag kan niet lager zijn dan het bedrag van de werkloosheidsvergoeding die wordt toegekend aan een werknemer met gezinslast dat geldig is op 1 oktober van het jaar waarin de hoofdperiode van de rustdagen een aanvang neemt. Indien het resultaat van de voormelde berekening kleiner is dan dit minimumbedrag, wordt een pro-ratadagbedrag toegekend gelijk aan dit minimumbedrag.

Bovendien zal het Fonds de pro-ratavergoeding terugvorderen bij de werkgevers.

Indien de arbeider in de referteperiode bij **slechts één werkgever** was **tewerkgesteld**, wordt de volledige pro rata berekende vergoeding teruggevorderd bij deze werkgever.

Indien de arbeider in de referteperiode bij **meerdere werkgevers** was **tewerkgesteld**, wordt er enkel overgegaan tot terugvordering bij die werkgever(s) bij wie er een **overmatig gebruik** van economische werkloosheid geweest is voor de betrokken arbeider in de referteperiode.

Er is een **overmatig gebruik** van economische werkloosheid (EW) wanneer het resultaat van de volgende formule groter of gelijk is aan 0,3275:

$$\frac{\text{aantal dagen EW bij werkgever (WG)}}{\text{aantal dagen DmfA bij WG} - \text{vakantiedagen} - \text{rustdagen}}$$

Het terug te vorderen bedrag wordt als volgt berekend:

$$\frac{\text{bedrag pro rata x aantal dagen EW bij WG}}{\text{aantal dagen EW in referentieperiode}}$$

De maatregel kadert in de afspraken tussen de sociale partners in de bouw om het structureel evenwicht in het budget van het Fonds voor Bestaanszekerheid te behouden, en is in werking getreden op 1 januari 2013.

6 Overhandiging en uitbetaling via het attest “Inhaalrustdagen”

De vergoedingen voor de rustdagen worden door het Fonds voor Bestaanszekerheid al voorberekend via het **speciaal formulier “Rustdagen”** dat begin december op naam van iedere arbeider aan de bouwbedrijven verstuurd wordt. De werkgever dient de berekening gemaakt op dit formulier na te kijken: indien het attest juist is, moet het aan de arbeider overhandigd worden.

Het totale bedrag “Rustdagen” wordt bekomen door het aantal vergoedingen waarop de arbeider recht heeft (rubriek II van het formulier) te vermenigvuldigen met het dagbedrag dat overeenstemt met de beroeps categorie van de arbeider (cfr. barema onder rubriek III van het formulier).

7 Correctie van het aantal voorberekende inhaalrustdagen

In sommige gevallen heeft een arbeider geen recht op de betaling van bepaalde rustdagen, niettegenstaande die dagen binnen de duur van zijn arbeidsovereenkomst vallen. Dit is het geval wanneer zijn arbeidsovereenkomst op dat ogenblik **geschorst** is om één van de volgende redenen:

- wederzijdse instemming;
- arbeidsongeval of beroepsziekte;
- volledige loopbaanonderbreking of volledig tijdskrediet;
- beroepsopleiding;
- voorlopige hechtenis;
- ongerechtvaardigde afwezigheid of onbetaald verlof.

Bij schorsing wegens **ziekte** behoudt de arbeider het recht op betaling van de rustdag door het FBZ behalve wanneer deze schorsing al ononderbroken loopt sinds 1 januari van het jaar waarop de rustdag betrekking heeft. In geen geval kan de zieke arbeider echter de rustdag op een later tijdstip inhalen.

In een aantal andere gevallen heeft een arbeider **na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst** nog recht op de betaling van rustdagen die buiten de duur van zijn arbeidsovereenkomst vallen:

- de arbeider die verbonden was met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur en die ontslagen werd (behalve om dringende reden) in de periode van 60 dagen voorafgaand aan het begin van de hoofdperiode van de rustdagen op het einde van het jaar, heeft nog recht op betaling van de rustdagen van de hoofdperiode op voorwaarde dat hij op dat ogenblik nog volledig werkloos is. Werknemers die brugpensioen of begeleidende maatregelen genieten, hebben echter geen recht meer op de betaling van de rustdagen van de hoofdperiode;
- de arbeider die verbonden was met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur van minstens drie maanden welke een einde nam in de periode van 60 dagen voorafgaand aan het begin van de hoofdperiode van de rustdagen, heeft recht op de betaling van een gedeelte van de rustdagen. Ook hier is de voorwaarde dat hij in de hoofdperiode nog volledig werkloos is. Hij heeft enerzijds recht op de dagen die binnen de overeenkomst vallen en anderzijds op een aantal bijkomende rustdagen in verhouding tot de duur van zijn arbeidsovereenkomst (elke maand tewerkstelling geeft recht op 1 rustdag).

De attesten **die niet mogen overhandigd** worden, moeten aan Constructiv, Koningsstraat 132 Bus 1 te 1070 Brussel (telefoon: 02/209.65.56 (dienst rustdagen) – fax: 02/209.65.00) worden teruggezonden, met vermelding van de reden van de schorsing en/of de datum van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Constructiv zal later een aangepast formulier opmaken.

8 Aflevering van het attest bij een tewerkstelling tijdens de inhaalrustdagen

Indien de werkgever, gebruikmakend van de voorziene uitzonderingen, zijn arbeiders tewerkstelt tijdens één of meerdere van de twaalf inhaalrustdagen, dienen deze arbeiders niettemin op het normale tijdstip het attest te ontvangen. De door Constructiv uitbetaalde vergoeding dekt dan de vervangingsrustdag(en) die binnen de zes weken of binnen de zeven maanden moet(en) worden toegekend.

9 Schorsing van de opzeggingstermijn

De opzeggingstermijn die door de werkgever betekend wordt, wordt geschorst tijdens de vijf inhaalrustdagen (dus niet tijdens de weekends of op de feestdagen) die in de hoofdperiode van 24 december 2018 tot en met 31 december 2018 worden toegekend. Ook tijdens de vier inhaalrustdagen van 2 januari 2019 tem 4 januari 2019 wordt de opzegtermijn geschorst!

Vanzelfsprekend zal de opzeggingstermijn niet geschorst worden wanneer de werknemer zelf opzegt.

10 Klein verlet

Het klein verlet dat tijdens de inhaalrustdagen zou vallen, moet niet worden betaald (geen loonverlies).

11 Ziekte – Ongeval – Gewaarborgd loon

Tijdens de 12 inhaalrustdagen, die gedekt zijn door een vergoeding, kan er **geen** aanspraak gemaakt worden op gewaarborgd loon ziekte. Een arbeider die arbeidsongeschikt wordt vóór of tijdens de inhaalrustdagen heeft slechts recht op gewaarborgd loon voor de dagen die zich situeren vóór en/of na de inhaalrustdagen.

12 Tijdelijke werkloosheid

Tijdens de inhaalrustdagen kunnen de arbeiders geen aanspraak maken op werkloosheidsuitkeringen wegens schorsing van de arbeidsovereenkomst ingevolge slecht weer of economische redenen. De arbeiders zullen voor de inhaalrustdagen de code A (loon zonder arbeid) moeten invullen op hun nominatieve C 3.2 A controlekaart. De werkgever mag voor de inhaalrustdagen noch de met de aard van de tijdelijke werkloosheid overeenstemmende code, noch het aantal uren van tijdelijke werkloosheid in het rooster van rubriek 3 op het “C 3.2-WERKGEVER” formulier invullen.

Ingeval de werknemers tewerkgesteld zouden worden tijdens de inhaalrustdagen, dient hen eerst de inhaalrust te worden toegekend vooraleer zij tijdelijk werkloos mogen gesteld worden.

De RVA-Antwerpen is er op ons verzoek mee akkoord gegaan dat de aangevraagde periode van economische werkloosheid met 2 weken verlengd wordt door de inhaalrustperiode tussen 24 december 2018 tot en met 4 januari 2019. **Van de onderbreking ingevolge inhaalrust moet wel melding gemaakt worden in de kennisgeving tot invoering van de economische werkloosheid.**

De inhaalrustdagen worden gelijkgesteld met een periode van werkhervatting tussen 2 economische werkloosheidsperiodes van 4 weken, als zij in een bijlage bij het arbeidsreglement opgenomen waren.

13 Betaling van de feestdagen van Kerstmis en Nieuwjaar

Voor de betaling van de feestdagen van Kerstmis en Nieuwjaar, dient er een onderscheid gemaakt te worden al naargelang de situatie waarin de arbeider zich bevond vóór de inhaalrustdagen:

- de arbeiders die vóór de inhaalrustdagen aan het werk of in tijdelijke werkloosheid waren, hebben recht op de betaling van deze feestdagen ten laste van hun werkgever;
- de arbeiders van wie de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst is om een andere reden dan tijdelijke werkloosheid, behouden het recht op de betaling van de feestdagen volgens de algemene regeling inzake de feestdagen;
- de arbeiders die door de werkgever - tenzij omwille van een dringende reden - vóór de inhaalrustdagen ontslagen werden en op het ogenblik dat de feestdagen vallen, nog volledig werkloos zijn, kunnen recht verkrijgen op betaling van Kerstmis en Nieuwjaar ten laste van hun vorige werkgever. Beide feestdagen moeten betaald worden indien zij binnen de 60 dagen na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst vallen en de arbeider minstens 1 maand in dienst van de onderneming bleef. Als de arbeider meer dan 14 dagen en minder dan 1 maand in dienst bleef, kan hij op de betaling van maximum 1 feestdag aanspraak maken, voor zoverre die binnen de 14 dagen na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst valt.

14 De verwerking van de inhaalrustdagen in de DMFA-aangifte

De twaalf inhaalrustdagen worden onder de prestatiecode 12 aangegeven in de DMFA-aangifte aan de RSZ.

Zij worden als arbeidsdagen meegeteld om het bedrag van de structurele vermindering van de RSZ-bijdragen te berekenen.

BEDIENDEN (ANPCB NR. 218)

Bedienden in de bouw volgen de regeling van de bouwvakarbeiders.

Ook voor hen bedraagt de wekelijkse arbeidsduur 38 uur op jaarbasis.

Voltijdse bedienden moeten gedurende 40 uur per week in de bouw tewerkgesteld worden en krijgen recht op twaalf inhaalrustdagen die zij op dezelfde data moeten nemen als de werklieden.

Voor elke inhaalrustdag waarop een bediende recht heeft, ontvangt hij/zij het normaal loon ten laste van de werkgever.

Belangrijk is dat:

- de bediende gebonden moet zijn door een arbeidsovereenkomst op het ogenblik van de toekenning van de rustdagen;
- de bediende die ontslag neemt in de loop van het jaar en die niet meer verbonden is door een arbeidsovereenkomst op het ogenblik dat de rustdagen worden toegekend, er niet kan van genieten;
- de bediende die in de loop van het jaar in dienst treedt en die verbonden is door een arbeidsovereenkomst op het ogenblik dat de rustdagen worden toegekend, er volledig kan van genieten. Zo heeft een bediende die recent (bv. 16 november 2017) aangeworven werd, recht op

de inhaalrustdagen die tijdens de hoofdperiode vallen indien hij/zij op dat moment nog met een arbeidsovereenkomst verbonden is;

- de bediende die ontslagen wordt door zijn werkgever in de loop van het jaar en wiens overeenkomst een einde neemt in de periode van 60 dagen die voorafgaan aan het begin van de hoofdperiode van de rustdagen, recht heeft op volledige betaling van de rustdagen ten laste van zijn vorige werkgever, tenminste als hij/zij bij het begin van de hoofdperiode nog volledig werkloos is;
- de bediende die ontslagen wordt door zijn werkgever in de loop van het jaar en wiens overeenkomst een einde neemt vóór de periode van 60 dagen die voorafgaat aan het begin van de hoofdperiode van de rustdagen, enkel recht heeft op de rustdagen die binnen de duur van zijn arbeidsovereenkomst vallen.

De opzeggingstermijn van bedienden wordt niet geschorst tijdens de inhaalrustdagen die in de eindejaarsperiode vallen.

LEERLINGEN - Overeenkomst alternerende opleiding (afgesloten vanaf 1 september 2016)

Vanaf 1 september 2016 vervangt de overeenkomst alternerende opleiding de middenstandsleerovereenkomst en het industrieel leerlingwezen - waaronder het JLW en de ABO in de bouw ressorteren - in Vlaanderen.

In de overeenkomst alternerende opleiding waarbij er een maandelijkse leervergoeding tussen € 462,20 en € 549,90 voorzien is, zullen dezelfde regels inzake toekenning inhaalrustdagen gelden als in het kader van middenstandsleerovereenkomst. Dit betekent dat ze op de inhaalrustdagen van het werk afwezig mogen blijven en tijdens deze dagen hun recht blijven behouden op betaling van de leervergoeding namens de onderneming.