

# De arbeidsduurregeling in de groene sectoren: enkele belangrijke nieuwigheden

## SOCIALE WETGEVING

Chris Botterman, hoofd Sociale zaken

De arbeidsduurregeling is een regeling aangepast aan de noden van de sector, voor zover men de spelregels respecteert.

### **S i t u e r i n g**

Op 29 augustus werd in het Belgisch Staatsblad de wet gepubliceerd betreffende de modernisering van het arbeidsrecht. Deze wet geeft uitvoering aan het akkoord dat dit voorjaar bereikt is tussen de sociale partners die vertegenwoordigd zijn in de Nationale Arbeidsraad. Door dit akkoord worden enkele belangrijke aanpassingen aangebracht aan de regels rond de geldende arbeidsduur die in ons land toegepast moeten worden. De gepubliceerde nieuwigheden zullen ook van belang zijn voor de land- en tuinbouw. Daarom brengen wij in deze bijdrage de belangrijkste aspecten van de wetgeving inzake arbeidsduur in onze sectoren in herinnering. De nieuwigheden waarover wij het in deze bijdrage zullen hebben, worden van kracht na de publicatie van het Koninklijk Besluit. In deze bijdrage zal het voornamelijk gaan over voltijds tewerkgestelde werknemers. Voor deeltijdse werknemers gelden nog meer bijzondere bepalingen.

**A r b e i d s d u u r : m a x . 3 8 u u r / w e e k**

In elke sector van ons land moet sinds enige tijd de 38-urenweek toegepast worden. Dit houdt in dat in principe de maximale arbeidstijd per week 38 uur bedraagt. Op dagbasis zou men maximaal 9 uur kunnen laten werken. Als men deze grenzen zou overschrijden, is er een overurentoeslag verschuldigd van 50% en zelfs van 100% als de overschrijding van de geldende grenzen plaatsvindt op een zondag of op een feestdag. Voor wat de weekgrens (38 uur) betreft, is er slechts een overurentoeslag verplicht als men de 40 uur per week overschrijdt. We zullen verder zien dat deze maximumgrens van 38 uur per week in een belangrijke mate is bijgestuurd voor wat de dagelijkse toepassing betreft.

**I n l a n d - e n t u i n b o u w : 1 1 u u r / d a g é n 5 0  
u u r / w e e k o n d e r v o o r w a a r d e n**

In de land- en tuinbouwsector hebben wij enkele jaren geleden een akkoord kunnen afsluiten in toepassing waarvan de grenzen inzake arbeidsduur beter afgestemd kunnen worden op de specifieke omstandigheden waarin onze bedrijven en sectoren moeten werken: men is immers vaak afhankelijk van de weersomstandigheden, van het seizoen, van de naderende oogst, van de vraag van klanten ...

Vandaar hebben wij gebruik kunnen maken van een bepaling in onze arbeidsduurreglementering die toelaat om, voor sectoren die zich moeilijk aan de normale grenzen van 9 uur/dag en 38 uur/week kunnen houden, rekening te houden met een hogere grens van toegelaten arbeid, namelijk max. 11 uur/dag en max. 50 uur/week. Er is zo'n afwijking voorzien voor de landbouw, de tuinbouw (met al zijn deelsectoren) én de tuinaanleg. Intussen is ons akkoord opgenomen in een Koninklijk Besluit dat geldt voor een onbepaalde duur. Dit is belangrijk voor de rechtszekerheid: over de arbeidsduurgrenzen moet er niet telkens opnieuw onderhandeld worden bij de tweejaarlijkse besprekingen in het Paritair Comité.

Hierdoor kan elke werkgever in de land- en tuinbouw van deze hogere grenzen gebruik maken en is er ook maar een overurentoeslag verschuldigd voor zover men meer dan 11 uur/dag en/of meer dan 50 uur/week zou laten werken.

### **R e f e r t e p e r i o d e v a n é é n j a a r**

Ook al kunnen wij in de land- en tuinbouwsector een hoger maximum inzake te presteren uren hanteren (11 uur/dag en 50 uur/week), toch moet over een bepaalde periode de normale wekelijkse arbeidsduur van 38 uur/week gerespecteerd worden als een gemiddelde. Dat gemiddelde van 38 uur/week moet bereikt worden door het toekennen van inhaalrust (zie verder).

In de regeling die wij voor onze sectoren uitgewerkt hebben, is er voorzien dat de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur (38 uur/week) bereikt moet worden over de periode van 1 oktober tot en met 30 september van het daaropvolgend jaar voor de bloemisterij en de boomkwekerij. Voor de groenteteelt en de fruitteelt daarentegen wordt de referperiode van 1 april tot en met 31 maart van het volgend jaar gehanteerd.

### **P r i n c i p e v a n f l e x i b i l i t e i t**

Vooraleer een werkgever in de land- en tuinbouw gebruik kan maken van de hogere grenzen van 11 uur/dag en 50 uur/week, moet het principe van de flexibiliteit, dat wij in ons Paritair Comité voor de Landbouw en voor het Tuinbouwbedrijf afgesproken hebben, opgenomen zijn in het voor de onderneming geldend arbeidsreglement. De mogelijkheid om deze hogere grenzen van 11 uur/dag en 50 uur/week toe te passen, moet dus uitdrukkelijk vermeld zijn. Neemt men die clause niet op, dan zal er toch reeds een overurentoeslag verschuldigd zijn van zodra men de 9 uur/dag en/of de 40 uur/week overschrijdt. Dat kan dus zeer belangrijke gevolgen hebben.

### **A r b e i d s r e g l e m e n t m e t a l l e m o g e l i j k e u u r r o o s t e r s**

Wanneer men als werkgever soepel wil zijn bij de organisatie van het werk, zouden in het arbeidsreglement van de onderneming enkele uurroosters opgenomen moeten zijn waaruit

men kan kiezen in functie van de noodwendigheden van het ogenblik. Men kan dus bv. uurroosters hebben van 38 uur, 42 uur, 45 uur, 48 uur, 50 uur/week ...

Het is wel zo dat men ten allen tijde moet kunnen aanduiden in toepassing van welk uurrooster de werknemers aan het werk zijn. In principe kan men geen arbeid laten verrichten buiten de mogelijkheden die vervat zijn in de uurroosters die voorkomen in het arbeidsreglement, behalve bij overmacht (bv. een plotse panne) of bij onvoorziene noodzakelijkheid.

#### **I n t e r n e m e e r u r e n g r e n s v a n 6 5 u u r**

Wanneer men gebruik maakt van de mogelijkheid om bijkomende uren te laten presteren boven de normale wekelijkse arbeidsduur van 38 uur/week, dan kan dit niet zonder beperkingen. Ter bescherming van de werknemers is voorzien dat wanneer men het plafond van 65 bijkomend gepresteerde uren zou bereiken, er eerst een aantal uren gerecupereerd moet worden door middel van inhaalrust. Die interne grens van 65 meeruren is dus geen maximaal aantal uren, maar eerder een limiet die niet overschreven mag worden. Wanneer men een aantal uren laat recupereren, dan kunnen de werknemers de weken nadien terug meer uren presteren en bv. terug enkele weken 43 uur of meer werken.

#### **H o g e r e i n t e r n e g r e n s v a n 7 8 o f 9 1 u u r**

In de wet die op 29 augustus gepubliceerd is in het Belgisch Staatsblad, is voorzien dat de interne grens van 65 meeruren automatisch vervangen wordt door een interne meerurengrens van 78 uren wanneer er een referteperiode gehanteerd wordt van een kwartaal of van een periode die korter is dan een jaar. Wanneer er een referteperiode van een jaar toegepast wordt, wordt de meerurengrens verhoogd tot 91 uren. Zoals hoger gesteld, hebben wij in de land- en tuinbouw een referteperiode van een vol jaar.

Een en ander heeft voor gevolg dat men in de land- en tuinbouwsector, van zodra de nieuwe wet van toepassing is (en dit is een kwestie van enkele weken, we wachten alleen nog op de publicatie van een Koninklijk Besluit), op het terrein zal kunnen gaan tot 91 opgestapelde

bijkomende uren vooraleer er inhaalrust gegeven moet worden. Die nieuwe grens is opnieuw geen maximaal aantal uren over de referteperiode, maar een interne grens aan meeruren die niet overschreden kan worden. Eens de werknemer een deel van de uren gerecupereerd heeft, kan hij dus terug bijkomende uren presteren.

### **I n t e r n e   g r e n s   v a n   1 3 0   u u r   m o g e l i j k**

Ondernemingen die behoefte hebben aan een hogere interne grens dan 91 meeruren, kunnen eventueel gebruik maken van een interne meerurenlimiet van 130 uur. Deze werkgevers kunnen dat doen via het afsluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak. Voor zover er in de onderneming geen syndicale afvaardiging zou bestaan, kan de optrekking van de interne grens ook gebeuren via de procedure die geldt voor de aanpassing van het arbeidsreglement. In dit geval moet het Paritair Comité een toezicht kunnen uitoefenen op het correct toepassen van de procedure. Wie in deze bijkomende mogelijkheid interesse zou hebben, contacteert best zijn sociaal secretariaat en laat zich in de te volgen procedure best goed adviseren.

### **V e r m e l d i n g   o p   m a a n d e l i j k s e   l o o n d o c u m e n t e n**

De bijkomende uren die de medewerkers in toepassing van de hierboven beschreven regels inzake flexibiliteit gepresteerd hebben boven de normale arbeidsduur van 38 uur/week, moeten in de loop van de referteperiode van een jaar gerecupereerd worden door het toekennen van inhaalrust. We spreken hier over betaalde inhaalrust omdat de uren die gepresteerd zijn boven de normale weegrens van 38 uur niet betaald worden op het ogenblik van de prestatie, maar op het ogenblik van de recuperatie. Op die manier blijft het inkomen van de werknemer gedurende het hele jaar constant: de werknemer wordt altijd betaald a rato van 38 uur/week. Het is dan ook zeer belangrijk een goede boekhouding van de gepresterde én van de gerecupereerde uren bij te houden.

Op de loondocumenten moet elke maand afzonderlijk vermeld worden hoeveel meeruren de werknemer de afgelopen maand gepresteerd heeft boven de normale wekelijkse arbeidsduur,

hoe dat saldo aan meeruren geëvolueerd is in vergelijking met het einde van de vorige maand en ook hoeveel uren er gerecupereerd zijn door het toekennen van betaalde inhaalrust in de afgelopen maand.

De effectief gewerkte uren, de meeruren en de uren betaalde inhaalrust moeten op de loonbon en in de loonberekening met een afzonderlijke code opgenomen worden. Op die manier kunnen zowel de werkgever als de werknemer een goed overzicht houden van het aantal nog te recupereren meeruren. Een dergelijke detailopvolging wordt ook door de wetgeving voorgeschreven en door de sociale inspectie gecontroleerd.

### **M e e r u r e n c a s h u i t b e t a l e n i s d e u i t z o n d e r i n g**

In principe moeten alle gepresteerde meeruren weggewerkt worden door het toekennen van betaalde inhaalrust. Immers, wanneer men geen inhaalrust zou geven en de bijkomend gepresteerde uren cash zou uitbetalen, zou dit de facto leiden tot een verhoging van de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd. Dit houdt dus in dat er in principe altijd inhaalrust voorzien moet worden en dit voor de referteperiode afloopt. Dat is de algemene regel.

In het akkoord onder de sociale partners van dit voorjaar (en dit is ook opgenomen in de wet van 17 augustus 2013, die op 29 augustus jl. gepubliceerd is) is voorzien dat wanneer er bijkomende uren gepresteerd zijn ingevolge een extra vermeerdering van werk of door een onvoorziene noodzakelijkheid, de werknemer er zelf voor kan kiezen om 91 uren per kalenderjaar cash uitbetaald te krijgen en deze uren niet te recupereren. Het gaat hier over uren die gepresteerd zijn ingevolge een eerder uitzonderlijke situatie die niet vooraf ingepland kon worden. Het gaat over:

Een extra vermeerdering van werk (art. 25 van de wet van 16 maart 1971 inzake de arbeidsduur): in dit geval moet de inspectie geïnformeerd worden en moet er een alternatief uurrooster aan de werknemers meegedeeld worden.

Onvoorziene noodzakelijkheid (art. 26 par 1,3° van de wet van 16 maart 1971): het gaat hier over dringende werkzaamheden die moeten gebeuren en die onvoorzienbaar waren. Hier moet er geen alternatief uurrooster opgemaakt worden.

Het komt aan de werknemer toe om te vragen dat de uren uitbetaald worden. Als dat gebeurt, komen die uren ook in mindering van het aantal nog in te halen meeruren. De teller aan meeruren wordt evenredig verminderd. Het gaat hier dus over een maximum van 91 uur per kalenderjaar. Via een collectieve arbeidsovereenkomst kan het aantal cash uit te betalen meeruren, die in toepassing van die twee gevallen gepresteerd zijn, op 130 uur per kalenderjaar gebracht worden.

#### **S l o t b e m e r k i n g**

Het Koninklijk Besluit dat de datum zal bepalen waarop deze nieuwe wet in werking treedt, wordt op korte termijn gepubliceerd. Wanneer dat het geval is, zullen we dit ook in *Boer&Tuinder* vermelden.

AVBS

