



NIEUWE CAO ARBEIDSDUUR VOOR TUINAANLEGSECTOR

Tijdens de vergadering van het Paritair Comité van 9 januari 2014 werd voorzien in een verruiming inzake arbeidsduur voor de werkgevers die als hoofdactiviteit de aanleg of het onderhoud van parken en tuinen hebben.

Referteperiode arbeidsduur zelf bepalen in arbeidsreglement

In de tuinaanlegsector is de 38-urenweek van toepassing. Deze arbeidsduur kan als een gemiddelde op jaarbasis worden bereikt. In de nieuwe cao is voorzien dat de referteperiode gedurende dewelke de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur zal worden bereikt, op ondernemingsvlak kan bepaald en vastgelegd worden. Met ingang van 1 januari 2014 kan dus elke werkgever uit de tuinaanlegsector voortaan zelf de referteperiode bepalen in zijn arbeidsreglement. Is er op het vlak van de individuele onderneming niets afgesproken, dan geldt als referteperiode het tijdvak dat start op 1 april en loopt tot en met 31 maart van het jaar nadien.

Flexibele arbeidsduurregeling opnemen in het arbeidsreglement

In de tuinaanlegsector kan men de flexibele arbeidsduurregeling toepassen. Gedurende het jaar (de referteperiode) kan men inzake de werkplanning gaan tot 11 uur/dag en tot 50 uur/week, maar de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur/week moet terug bereikt zijn op het einde van de referteperiode door het geven van betaalde inhaalrust. Wanneer men gebruik maakt van uurroost-

ters die kunnen gaan tot 11 uur/dag of tot 50 uur/week, moet er geen overuren-toeslag betaald worden. De mogelijkheden op het vlak van flexibiliteit (principe met inbegrip van de geldende uurroosters) moeten wel worden opgenomen in het arbeidsreglement van de onderneming. Zoals wij al eerder gemeld hebben, is er een interne grens voor wat het aantal op te stapelen meeruren betreft van 91 uren. Wanneer men deze grens zou overschrijden, dient er eerst inhaalrust te worden gegeven vooraleer er opnieuw bijkomende uren kunnen gepresteerd worden. Deze meerurengrens is dus geen maximaal aantal uren maar een intern plafond dat niet doorbroken mag worden.

Voorbeeld

Wanneer een werknemer gedurende 7 weken 50 uur per week werkt, komt hij aan $7 \times 12 (50 - 38 = 12) = 84$ meeruren.

Tijdens de achtste week zijn er maximaal 7 meeruren toegelaten want men bereikt het plafond van 91 meeruren! Wanneer de werknemer in de achtste week 30 uur zou recupereren door het toekennen van betaalde inhaalrust, dan kan hij/zij terug opbouwen tot het plafond van 91 meeruren.

Vier mogelijkheden op vlak van arbeidsduur

Daarnaast worden er sinds 1 januari 2014 aan de werkgevers in de tuinaanlegsector vier mogelijkheden aangeboden voor wat de organisatie van het werk betreft.

- Een **effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur/week**, zonder compensatiedagen. In dit geval wordt het uurloon uitgedrukt in het stelsel van de 38-urenwerkweek.
- Een **effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 40 uur/week**, met de toekenning van 12 onbetaalde compensatiedagen. In dit geval wordt het uurloon ook uitgedrukt in het stelsel van de 38-urenwerkweek.
- Een **effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 39 uur/week**, met de toekenning van 6 onbetaalde compensatiedagen. In dit geval wordt het uurloon ook uitgedrukt in het stelsel van de 38-urenwerkweek.
- Een **effectieve gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 39 uur/week**, met de toekenning van 6 betaalde compensatiedagen. In dit geval wordt het uurloon dat uitbetaald wordt voor de gepresteerde uren uitgedrukt in het stelsel van de 39-urenwerkweek.

Twee loonbarema's

Er worden voor de werkgevers die ressorteren onder het toepassingsgebied van de aanleg en onderhoud van parken en tuinen dan ook twee loonbarema's gepubliceerd: een barema van

de 38-urenweek en een barema van de 39-urenweek. Het verschil tussen deze twee barema's is 2,56%. Dit compenseert het hanteren van betaalde dan wel onbetaalde compensatiedagen.

Op ondernemingsvlak moet er een keuze worden gemaakt welk systeem het bedrijf zal toepassen. Dit moet vermeld worden in het arbeidsreglement en ook in de individuele arbeidsovereenkomst voor elke werknemer. Is er niets aangegeven, of is er geen keuze gemaakt, dan gaat men ervan uit dat de werknemers tewerkgesteld en betaald worden in het stelsel van de 38-urenwerkweek. ●

◀ Bron **Chris Botterman**, hoofd Sociale zaken

Voor vragen of meer informatie contacteer AVBS-consulent Jan Vancayzele via 0476/91.01.36 of jan.vancayzele@avbs.be

PROTOCOLAKKOORD 2013-2014 SPECIFIEK VOOR DE TUINAANLEGSECTOR

Op vraag van de beroepsorganisaties van de tuinaanlegsector hebben de sociale partners van het paritair comité tuinbouw afgesproken om een aantal specifieke vragen vanuit de tuinaanlegsector verder uit te werken in de komende maand.

Inzake de vraag om op bepaalde locaties (collectieve parkings, bedrijvenzones, ...) waar heel de week voertuigen geparkeerd staan, toch het onderhoudswerk op zaterdag te kunnen uitvoeren, zal een procedure worden uitgewerkt die voorziet in een akkoord op ondernemingsvlak en een validatie door het Paritair Comité. Hierbij moet rekening worden gehouden met de mogelijkheden voorzien in het reglementair kader.

De vraag om de regeling in verband met de mobiliteitsvergoeding te verfijnen, wordt besproken in een werkgroep aan de hand van concrete voorbeelden uit de praktijk. De cao inzake de functieclassificatie wordt aangepast in die zin dat een aantal jaren anciënniteit niet automatisch resulteert in een aanpassing van de functiebenaming. Het loon wordt wel aangepast overeenkomstig de huidige bepalingen van de cao.

We houden je via dit vakblad op de hoogte van de verdere uitwerking van deze specifieke punten.

Voor vragen of meer informatie contacteer AVBS-consulent Jan Vancayzele

ELEKTRONISCHE 'AANGIFTE VAN WERKEN' VANAF 1 JANUARI 2014



Nieuwe onlinedienst van de sociale zekerheid

Vanaf 1 januari 2014 zal de aannemer, die een overeenkomst gesloten heeft met de opdrachtgever, alle werken in onroerende staat kunnen aangeven bij de RSZ via de nieuwe onlinedienst "Aangifte van werken". Voordien werden deze aangegeven via "Unieke werfmelding". De melding is verplicht voor alle werken in onroerende staat. De werken waarvan het totaalbedrag, exclusief BTW, lager is dan 25.000 euro en waarbij bovendien

geen beroep gedaan wordt op een onderaannemer, moeten niet gemeld worden. De melding moet gebeuren door de aannemer op wie de opdrachtgever een beroep gedaan heeft (aannemer die aangifte doet). Betrokken werkgevers en zelfstandigen kunnen dankzij de nieuwe onlinedienst "Aangifte van werken" gemakkelijk deze aangifte indienen en zijn zo in orde met de sociale zekerheid en de veiligheid in het kader van deze reglementering.

het NAVB en de FOD WASO. Elk gegeven wordt dus slechts één keer gevraagd. Door gebruik van de meest recente technologieën is de nieuwe onlinedienst nu nog gebruiksvriendelijker. De aangiften ingegeven via het oude systeem "Unieke werfmelding" zijn nog altijd beschikbaar in "Aangifte van werken".

Toegang

De nieuwe onlinedienst is beschikbaar op de portaalsite van de sociale zekerheid: www.socialezekerheid.be (zelfde plaats als 'unieke werfmelding'). De beveiligde modus biedt toegang tot alle functionaliteiten: creatie, aanvulling, wijziging en raadpleging van een aangifte. Met de niet-beveiligde modus kunnen enkel basishandelingen uitgevoerd worden: creatie en toevoeging van onderaannemers. De beveiligde toegang wordt sterk aanbevolen.

Bron: socialezekerheid.be

