

# DE BETAALDE FEESTDAGEN VAN NOVEMBER

November is de periode van het jaar waarin de betaling van de feestdagen weer onder de aandacht komt. Er worden de laatste dagen dan ook geregeld vragen gesteld in verband met de toepassing van de wetgeving inzake de betaalde feestdagen, vooral wat de seizoenwerknemers betreft. In bijdrage gaan wij wat dieper in op de principes die in dit verband moeten worden toegepast.

.....  
*Chris Botterman, hoofd Sociale Zaken Boerenbond*

Er is een afzonderlijke regeling voor voltijdse en deeltijdse werknemers. Daarnaast is er sinds enige jaren een bijzondere regeling uitgewerkt voor seizoen- en gelegenhedswerknemers. In deze bijdrage geven wij in het kort de belangrijkste regels weer en blijven we stilstaan bij enkele aandachtspunten voor de praktijk.

## Principe: tien feestdagen voor voltijdse werknemers

Het algemeen principe dat in onze feestdagenwetgeving is opgenomen, is dat elke voltijdse werknemer recht heeft op de toekenning van tien betaalde feestdagen per jaar. In de feestdagenwet zijn er tien feestdagen vastgelegd waarop de werknemers niet tewerkgesteld mogen worden en toch hun normale loon moeten ontvangen dat zou betaald zijn geweest indien zij op die dag hadden moeten werken. Dit houdt in dat, wanneer de werknemers bij de geldende flexibilitairegeling die de onderneming toepast (we kunnen in de land- en tuinbouw gaan tot 11 uur/dag en tot 50 uur/week) in een bepaalde week bijvoorbeeld 10 uur per dag werken, de feestdag ook aan 10 uur moet worden betaald en niet aan bijvoorbeeld 7,6 uur (het gemiddelde van 38/5). Het is dus het verloren aantal uren dat moet worden betaald. Men moet kijken naar het uurrooster waarin de werknemer gewerkt zou hebben indien de betrokken dag geen feestdag zou zijn. Voor elke werknemer moet men altijd kunnen aanduiden in welk uurrooster hij of zij aan het werk is. Alle mogelijke uurroosters die men in de onderneming zou willen toegepast zien, moet worden opgenomen in het arbeidsreglement!

De tien feestdagen die voor de land- en tuinbouwsector gelden, zijn Nieuwjaarsdag (1 januari), paasmaandag, 1 mei, Onze-Lieve-Heer Hemelvaart, pinkstermaandag, 21 juli, 15 augustus, 1 november, 11 november en Kerstmis



(25 december). Dit wil dus zeggen dat bijvoorbeeld de Vlaamse feestdag van 11 juli, tweede kerstdag (26 december) en Allerzielen (2 november) geen betaalde feestdagen zijn. In onze sector zijn er dus op jaarbasis tien feestdagen die toegekend moeten worden.

Er zijn sectoren of ondernemingen die een of meerdere bijkomende feestdagen toekennen, zoals bijvoorbeeld de Vlaamse feestdag 11 juli of de feestdag van de Franstalige Gemeenschap. In de land- en tuinbouw hebben wij ons gehouden aan de tien feestdagen die in de reglementering voorkomen.

## Verbod op tewerkstelling – uitzondering mogelijk

In principe mogen de werknemers niet op een feestdag worden tewerkgesteld. Zoals hoger aangehaald, worden de werknemers op een feestdag toch doorbetaald, ook al werken ze niet. Het zijn tien extra vrije dagen die toch betaald worden. Dit houdt in dat werken op een feestdag de uitzondering is: arbeid op een feestdag is alleen mogelijk in die situaties waar ook werken op een zondag mogelijk is. In de land- en tuinbouw bijvoorbeeld kan

er gewerkt worden wegens dringende land- en tuinbouwwerken zoals oogst- of andere dringende werkzaamheden. Concreet wil dat zeggen dat wanneer er bijvoorbeeld moet geoogst worden op een feestdag, dit ook kan omdat dit te maken heeft met werk dat moeilijk kan worden uitgesteld. Dit geldt ook bij bijvoorbeeld een overmachtssituatie of bij een panne of defect. Wanneer er op een feestdag werd gewerkt, dan worden de effectief gewerkte uren van die dag ook betaald. Deze uren worden uitbetaald aan het normale uurloon en zonder toeslag. De werkgever is wel verplicht om een inhaalrustdag toe te kennen binnen de zes weken die volgen op de feestdag. Deze inhaalrusturen worden ook betaald aan het normale uurloon. Op die manier kunnen aan de werknemer effectief ook de tien feestdagen gegarandeerd worden. Bij de maandelijkse loonberekening die via het sociaal secretariaat verloopt, moeten de feestdagen en eventuele inhaalrust voor arbeid die op een feestdag plaatsvond correct worden vermeld. Er dient hiervoor een afzonderlijke code gebruikt te worden zodat men op de loonafrekening de feestdagen nadien altijd kan terugvinden en ook de even-

tueel toegekende inhaalrustdagen.

### Opgepast met deeltijdsen: niet altijd 10 feestdagen

Voor werknemers die in dienst zijn genomen met een deeltijdse arbeidsovereenkomst zijn er twee mogelijkheden: de werknemers kunnen werken volgens een vast of volgens een variabel uurrooster.

**Vast uurrooster.** Wanneer de deeltijdse werknemer in dienst is in toepassing van een vast uurrooster, dan weten de partijen altijd op welke tijdstippen en op welke dagen er arbeid moet worden verricht en ook voor hoeveel uren. Aangezien het uurschema vooraf vastligt, kan de werkgever dat niet eenzijdig wijzigen eventueel in functie van komende feestdagen.

Het gevolg is dan ook dat deze deeltijdse werknemers alleen maar aanspraak kunnen maken op de betaalde feestdagen die samenvallen met een arbeidsdag die als dusdanig voorzien is in hun uurrooster. Wanneer bijvoorbeeld een deeltijdse werknemer nooit werkt op maandag, zal hij ook geen aanspraak kunnen maken op de betaalde feestdag van paasmaandag of pinkstermaandag. Het is dus mogelijk dat de deeltijdse werknemers die werken met een vast uurrooster slechts op jaarbasis komen aan 8 feestdagen en in het daaropvolgende volgend jaar aan, bijvoorbeeld, 7 feestdagen. Ook het aantal uit te betalen uren voor de feestdag is afhankelijk van het aantal werkuren dat in het uurrooster voorzien is. Indien er bijvoorbeeld voor één dag 9 uur waren voorzien in het uurrooster, dan moeten er ook voor de feestdag die samenvalt met die dag 9 uur worden uitbetaald worden. Voor zover er daarentegen op een andere feestdag slechts 4 werkuren waren voorzien, moeten ook alleen maar vier uren betaald worden als vergoeding voor de feestdag.

Deze deeltijdse werknemers kunnen ook, zoals de voltijdse arbeidskrachten, in uitzonderlijke gevallen toch tewerkgesteld worden op een feestdag: ook dan moet er een volledige of een halve inhaalrustdag worden toegekend als compensatie. Deze inhaalrustdag moet ook worden betaald. Op die manier wordt ook het effectief recht op toekenning van de feestdagen gewaarborgd.

**Variabel uurrooster.** Voor deeltijdse werknemers die tewerkgesteld worden in toepassing van een variabel uurrooster, is het moeilijk vooraf precies

te bepalen wanneer ze zullen moeten werken. Het exacte tijdstip is afhankelijk van het volume arbeid in de onderneming en van de periode van het jaar. De werkgever zal iedere keer het geldende uurrooster vooraf meedelen en dit aan de werknemers overmaken. Het risico bestaat dat de werkgever het arbeidsrooster zou aanpassen om de betaling van een of meerdere feestdagen te kunnen vermijden. Daarom is er voor deze groep van deeltijdse werknemers voorzien dat zij te allen tijde recht hebben op de uitbetaling van 10 betaalde feestdagen per jaar. Aangezien het gaat om deeltijdse en niet om voltijdse werknemers kan men deze feestdagen moeilijk uitbetalen aan 7,6 uur per dag, anders zou de werkgever in feite te veel uitbetalen! Deze werknemers werken geen 7,6 uur op elk van de 10 uit te betalen feestdagen.

Om deze reden is in de regelgeving voorzien dat men de totale bezoldiging neemt die de betrokken deeltijdse werknemer verdient heeft gedurende de vier kalenderweken die de feestdag voorafgaan en dit bedrag deelt door het aantal mogelijke werkdagen in de onderneming. Let op, er wordt niet gedeeld door het aantal dagen waarop de betrokken deeltijdse werknemer zelf gewerkt heeft in de onderneming maar door het totaal aantal mogelijke dagen dat er arbeid kan worden verricht in de onderneming. Het verkregen gemiddelde wordt afzonderlijk berekend voor elke feestdag en dit dus op die manier voor 10 feestdagen per jaar.

Aangezien men hier het effectief toegekende deeltijds loon neemt over een periode van vier weken voorafgaand aan de feestdag en dit deelt door alle mogelijke arbeidsdagen in de onderneming, wordt aan de deeltijdse werknemer die met een variabel uurrooster werkt een correcte vergoeding toegekend voor de tien feestdagen per jaar.

Ook deeltijdse werknemers met een variabel uurrooster kunnen, zoals hierboven vermeld, eventueel op een feestdag tewerkgesteld worden. Ook dan worden de effectief gewerkte uren betaald en moet er een inhaalrustdag voor feestdagarbeid worden voorzien.

### Bijzondere regel na einde contract: termijn van 30 dagen

Wanneer een arbeidsovereenkomst ten einde loopt, dan moet de laatste werkgever nog elke feestdag betalen

die zich situeert binnen de 30 dagen na het einde van de tewerkstelling. Dit geldt zowel voor contracten van een bepaalde duur die aflopen als voor arbeidscontracten die een einde nemen ingevolge een opzegging door een van de partijen, ongeacht of dit gebeurt met opzeggingstermijn of een contractverbreking. Deze bepaling geldt ook zowel voor voltijdse als voor deeltijdse werknemers.

Op deze verplichting zijn er een paar uitzonderingen: wanneer de werknemer ondertussen in dienst is van een andere werkgever, dan is de werkgever bij wie de vorige tewerkstelling beëindigd is vrijgesteld van de betaling van de feestdag die zich situeert binnen de 30 kalenderdagen na het aflopen van de arbeidsovereenkomst. In de praktijk is het dan ook aan te raden om, wanneer een werknemer de onderneming verlaten heeft, af te wachten en eventueel alleen de feestdag te betalen als de werknemer erom vraagt: dan moet hij ook aantonen dat hij nog geen andere werkgever heeft.

### Bijzonder geval: feestdagen die op een zondag vallen

Wanneer een van de tien wettelijke feestdagen op een zondag of op een gewone dag van inactiviteit zou vallen (bijvoorbeeld een zaterdag), dan kan er in de onderneming een andere dag als feestdag worden aangeduid. Dit jaar valt 1 november op een zaterdag. Wanneer de zaterdag een dag van gewone inactiviteit is in het bedrijf kan er op ondernemingsvlak voorzien worden dat deze feestdag zal genomen worden op een ander tijdstip, bijvoorbeeld op 26 december (tweede kerstdag) of op nog een andere dag, bijvoorbeeld in het voorjaar om de brug te maken. Deze vastlegging moet dan wel gebeuren voor 15 december van het daaraan voorafgaande jaar en in de bijlagen bij het arbeidsreglement van de onderneming worden opgenomen. Concreet betekent dit dat voor wat zaterdag 1 november betreft, dit had moeten gebeuren voor 15 december 2013. Voor zover de onderneming in een dergelijk geval niets zou voorzien hebben, moet de feestdag van 1 november in ons voorbeeld worden opgenomen op de eerstvolgende werkdag in de onderneming, dit wil zeggen op maandag 3 november. Zo kan bijvoorbeeld een werknemer die van werkgever verandert, recht hebben op 9 of op 11 feestdagen. Wanneer bijvoorbeeld bij de eerste

werkgever 1 november was voorzien op 3 november en deze werknemer nadien in dienst komt van een onderneming waar men 1 november laat opnemen op 26 december, dan zal deze werknemer de feestdag van 1 november twee keer krijgen. In het omgekeerde geval zal de werknemer maar 9 feestdagen hebben en 1 november niet betaald krijgen. Via het verplaatsen van feestdagen kan men op die manier als werkgever een of meerdere feestdagen plannen in een periode in het jaar waar het minder druk .

### Zeer belangrijke bemerking

1 november valt dit jaar op een zaterdag. Het is belangrijk na te gaan of de zaterdag in de onderneming als een dag van gewone activiteit voorzien is of niet. Dit blijkt uit de uurroosters die in het arbeidsreglement opgenomen zijn. Is de zaterdag geen dag van normale activiteit, dan zal er voor 1 november een vervangingsdag moeten worden gepland! Heeft de werkgever in dit verband vorig jaar niets geregeld in het arbeidsreglement (voor 15 december), dan moet de vervangingsdag verplicht worden voorzien op maandag 3 november! Hieruit blijkt eens te meer het belang van een goed arbeidsreglement dat ook voortdurend wordt aangepast in functie van het betrokken jaar. Voor de feestdagen die samenvallen met een dag van gewone inactiviteit, zoals bijvoorbeeld 1 november (wanneer er niet op zaterdag gewerkt wordt), moest de vervanging al gepland zijn voor 15 december 2013! Is daarentegen de zaterdag een dag van gewone activiteit, dan blijft de feestdag van 1 november gepland op de zaterdag van 1 november en moet die dag als feestdag worden betaald.

### Seizoenwerknemers: bijzondere regeling

Voor seizoenwerknemers moeten we een onderscheid maken tussen twee situaties: de situatie wanneer er effectief arbeid verricht is op een feestdag enerzijds, en de verplichting inzake de betaling van feestdagen na het einde van de tewerkstelling (de zogenaamde dertigdagenregel) anderzijds.

**Werken op een feestdag.** Seizoen- en gelegenheidswerknemers mogen in principe ook niet werken op de tien wettelijke feestdagen die we hoger vermeld hebben. Wanneer er bijvoorbeeld als gevolg van de pluk-, oogst- of rooiwerkzaamheden toch arbeid op een feestdag wordt

verricht, dan moeten deze uren betaald worden aan het gewone uurloon voor seizoenwerknemers. Deze gewerkte dag wordt gewoon als arbeidsdag met Dimona aangegeven en er wordt een socialezekerheidsbijdrage betaald zoals voor alle andere gepresteerde dagen. Deze dag is dus een gewone werkdag en de RSZ-bijdragen worden berekend via het RSZ-forfait. Nadien moet er een recuperatie gegeven worden ingevolge de arbeid die op een feestdag is verricht. Aangezien er voor seizoenwerknemers met dagcontracten wordt gewerkt, is een echte recuperatie niet mogelijk. Om deze reden wordt er een vergoeding toegekend die we de feestdagvergoeding noemen. Voor de dag waarvoor er een feestdagvergoeding wordt betaald, moet er geen Dimona-aangifte gebeuren! Er is immers ook geen arbeid verricht. Tegen deze regel worden vaak fouten gemaakt. Er moet alleen een Dimona-aangifte gebeuren voor dagen die effectief als arbeidsdag moeten worden aangegeven. Alleen voor deze dagen telt het quotum van 65 dagen. Als men ook voor de feestdagvergoeding een Dimona-aangifte doet, zal men veel vlugger aan het quotum van 65 dagen komen. We hebben wel een afspraak kunnen maken met de RSZ dat wanneer er een feestdagvergoeding betaald wordt, er toch gebruik wordt gemaakt van het forfaitair dagloon en de beperkte RSZ-bijdrage. Er wordt dus in de praktijk een premie toegekend als vergoeding voor de feestdag waarop gewerkt is. Er moet geen Dimona-aangifte gebeuren! Er kan ook gebruik worden gemaakt van het RSZ-forfait. Dat laatste is zeer belangrijk!

### De wet op de feestdagen bevat veel addertjes onder het gras.

**Feestdagen na de tewerkstelling.** In principe moet elke feestdag die zich situeert binnen de 30 dagen na het einde van de tewerkstelling, worden betaald. Voor vaste werknemers stelt die bepaling niet al te veel problemen omdat deze werknemers toch voor een langere periode zijn aangeworven. Seizoenwerknemers daarentegen worden in dienst genomen met dagcontracten. Elke dag gebeurt er een Dimona-aangifte en de tewerkstelling eindigt elke avond. Dat zou dus inhouden dat de

bedoelde termijn van 30 dagen elke dag opnieuw begint te lopen en dat dus alle feestdagen nadien betaald moeten worden. Dit is evenwel nooit de bedoeling geweest. Daarom is er enkele jaren geleden een bijzondere regeling uitgewerkt voor seizoenwerknemers: Voor diegenen die niet komen aan 14 dagen arbeid zonder onderbreking moet er geen enkele feestdag na afloop van de tewerkstelling worden betaald;

Voor diegenen die ten minste 15 dagen werken zonder onderbreking tot één maand, moet er na afloop van de tewerkstelling één feestdag worden betaald die zich situeert binnen de 14 dagen na afloop van het contract;

Voor diegenen die langer werken dan een maand zonder onderbreking geldt de 30 dagen regel onverkort.

Hierbij is het belangrijk te bepalen wat in de onderneming werkdagen zijn: als de onderneming werkt in de zesdagenweek (dus ook de zaterdag) en er zijn seizoenwerknemers die bijvoorbeeld een dag niet werken, is er een onderbreking en moet er geen feestdag betaald worden na afloop van de tewerkstelling. Wanneer de zaterdag niet aangeduid is als een gewone werkdag in de onderneming (en er dus in de vijf dagenweek gewerkt wordt), hebben seizoenwerknemers die drie weken na elkaar 5 dagen werken in de praktijk 15 dagen zonder onderbreking gewerkt en komen zij dus in aanmerking voor de toekenning van een feestdag die valt na het einde van de tewerkstelling.

### Zeer belangrijk

Wij hebben vroeger al gewezen op het belang van het arbeidsreglement in dit verband. De zaterdag zou dus best ook als een werkdag worden aangeduid en ook in een aantal uurroosters voorzien. Wanneer er dan op een van de mogelijke zes werkdagen van de week niet gewerkt wordt, is er onmiddellijk een onderbreking van de ononderbroken tewerkstelling en kan men aan de betaling van een of meerdere feestdagen ontsnappen.

Door de toepassing van deze regel is de betaling van een feestdag na afloop van de tewerkstelling eerder uitzondering. In die gevallen waar er toch een feestdag moet betaald worden moet er ook geen Dimona-aangifte gebeuren (er is immers niet gewerkt) en kan er ook gebruik gemaakt worden van het forfaitair dagloon. ■