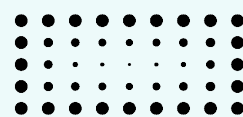


# Werken tijdens inhaalrust- en feestdagen

—



**Embuild**

ANTWERPEN

# 1. Werken tijdens arbeidsduurvermindering

## 1.1 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 40 uur bedraagt, op jaarbasis teruggebracht tot 38 uur.

De reglementaire basis van het stelsel van de rustdagen vinden we 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.

## 1.2 Verbod op tewerkstelling en uitzonderingen

Tijdens de 12 inhaalrustdagen geldt er een principiële verbod tot tewerkstelling, zowel voor bouwvakarbeiders, bedienden, leerlingen als uitzendkrachten.

Hierop bestaan uitzonderingen:

- a. Wanneer zondagarbeid is toegestaan (artikel 12 van de Arbeidswet van 16 maart 1971)

Het gaat om:

- Toezicht op de bedrijfsruimte
- Schoonmaak-, herstel- en onderhoudswerken, voor zover deze werkzaamheden nodig zijn om de voorzetting van het bedrijf te verzekeren. Alsook de werkzaamheden die nodig zijn om de hervatting van het bedrijf na de sluitingsperiode mogelijk te maken.
- Arbeid om een ongeval op te lossen of een dreigend ongeval te voorkomen
- 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 arbeiders werken op de klantendienst van handelaars in bouwmaterialen, met uitzondering van het vervoer.

- c. Wanneer arbeiders werken in ondernemingen die in de periode van de rustdagen gewoonlijk een periode van intense activiteit kennen.

Onder een 'intense activiteit' wordt een 'activiteit verstaan die normaal gezien aanleiding zou kunnen geven tot het verrichten van bijkomende uren'. Van dit uitzonderingsgeval kan echter enkel gebruik gemaakt worden voor de rustdagen toegekend bij CAO, namelijk de laatste 6 rustdagen. Dit uitzonderingsgeval geldt vooral voor de installateurs in centrale verwarming. Werken tijdens inhaalrustdagen kan niet gerechtvaardigd worden doordat een bepaalde uitvoeringstermijn nageleefd moet worden.



### 1.3 Formaliteiten

Wanneer van één van voormelde uitzonderingen op het verbod tot werken tijdens de inhaalrustdagen gebruik gemaakt wordt, moet geen toelating bij Toezicht op de Sociale Wetten aangevraagd worden.

In het geval van overuren op een inhaalrustdag (wanneer de arbeidsprestaties niet in het arbeidsreglement zijn opgenomen) moet het Toezicht op de Sociale Wetten wel uiterlijk de dag voordien worden ingelicht en, als dit onmogelijk is, in de daaropvolgende 24 uur.

Het arbeidsreglement (of een kopie ervan) moet worden bijgehouden op de bouwplaats waar op een inhaalrustdag werken worden uitgevoerd.

### 1.4 Vervanging van de gewerkte inhaalrustdagen

Werknemers die tijdens één of meerdere inhaalrustdagen werken, behouden hun recht op inhaalrust. Deze inhaalrust moet binnen de 6 daaropvolgende weken toegekend worden. Voor arbeidsprestaties in een periode van intense activiteit, wordt deze termijn naar 7 maanden gebracht.

De inhaalrust bedraagt een volle dag indien de arbeid langer dan vier uren heeft geduurd en een halve dag indien hij niet langer dan vier uren heeft geduurd: in het laatste geval moet de inhaalrust vóór of na 13 uur worden verleend en mag op die dag niet langer dan vijf uur arbeid worden verricht.

Werknemers die tijdens één of meerdere inhaalrustdagen werken, ontvangen hiervoor hun normaal loon.

### 1.5 Sancties

Het overtreden van het verbod van tewerkstelling op rustdagen wordt gesanctioneerd met een sanctie van het niveau 2 volgens de bepalingen van het Sociaal Strafwetboek: een strafrechtelijke geldboete van € 400 tot € 4.000 of een administratieve geldboete van € 200 tot € 2.000. De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.

# 2. Werken op een feestdag

Tijdens de 10 wettelijke feestdagen van het kalenderjaar mogen werkgevers hun werknemers niet tewerkstellen.

In de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen wordt er geen specifieke afwijking gedefinieerd, maar wordt er wel verwezen naar de gevallen waarin werken op zondag is toegestaan.

## 2.1 Wanneer mag je werken op een feestdag

Hier zijn dezelfde uitzonderingen op het verbod van zondagarbeid van toepassing, zoals hiervoor vermeld onder zondagarbeid.

## 2.2 Formaliteiten

De werkgever moet uiterlijk 8 dagen na de feestdag waarop de werknemer werd tewerkgesteld en in elk geval vóór de dag waarop inhaalrust wordt verleend het Toezicht op de Sociale Wetten verwittigen.

In het geval van overuren op een feestdag (d.i. wanneer de arbeidsprestaties niet in het arbeidsreglement zijn opgenomen), moet het Toezicht op de Sociale Wetten uiterlijk de dag voordien worden ingelicht en, als dit onmogelijk is, in de daaropvolgende 24 uur.

Het arbeidsreglement (of een kopie ervan) moet worden bijgehouden op de bouwplaats waar op een feestdag werken worden uitgevoerd.



## **Inhaalrust**

Elke werknemer die op een (vervangingsdag voor een) feestdag voor een feestdag wordt tewerkgesteld, heeft recht op inhaalrust.

De inhaalrust moet worden toegekend binnen 6 weken na de (vervangingsdag voor een) feestdag waarop de werknemer heeft gewerkt. De inhaalrust moet samenvallen met een dag waarop de werknemer normalerwijze had gewerkt. Er is dus een effectieve inhaalrustdag.

De inhaalrust is bezoldigd. De werknemer die tewerk werd gesteld op een (vervangingsdag voor een) feestdag heeft recht op een betaalde rustdag aangezien de feestdag een bezoldigde dag is. Voor de tijdens een feestdag verrichte arbeid is het normale loon verschuldigd.

De inhaalrust bedraagt een volle dag indien de arbeid langer dan vier uren heeft geduurd en een halve dag indien hij niet langer dan vier uren heeft geduurd: in het laatste geval moet de inhaalrust vóór of na 13 uur worden verleend en mag op die dag niet langer dan vijf uur arbeid worden verricht.

Indien de tijdens een feestdag geleverde prestaties met overuren overeenstemmen, geven deze overuren recht op de betaling van een overloon, gelijk aan 100 % van het normale loon.

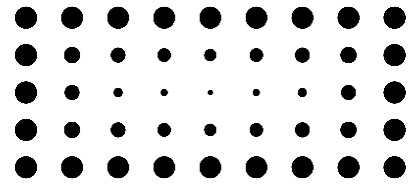
### **2.3 Sancties**

Werkgevers, hun lasthebbers of aangestelden die, in strijd met de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen :

- werknemers of jeugdige werknemers hebben tewerkgesteld of laten tewerkstellen op een feestdag, behalve in de bij wet toegestane gevallen;
- niet-gepresteerde arbeidsuren hebben laten inhalen tijdens andere dagen, om ingevolge de toekenning van de feestdagen verloren arbeidsuren te compenseren, behalve in de door de Koning bepaalde gevallen;
- een feestdag die met een zondag of een gewone inactiviteitsdag samenvalt, niet door een gewone activiteitsdag hebben vervangen;
- de werknemer of jonge werknemer die op een feestdag werd tewerkgesteld geen inhaalrust hebben toegekend volgens de bij wet voorgeschreven of door de Koning vastgestelde regeling.

kunnen een sanctie van het niveau 2 volgens de bepalingen van het Sociaal Strafwetboek oplopen: een strafrechtelijke geldboete van € 400 tot € 4.000) of een administratieve geldboete (van € 200 tot € 2.000). De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.





# Embuild

ANTWERPEN

## Voor meer vragen contacteer:



**Ellen Keteleer**

Juridisch adviseur sociaal recht

03 203 44 03

[maarten.devoeght@embuild.be](mailto:maarten.devoeght@embuild.be)



**Catheline De Vree**

Juridisch adviseur bouwrecht en sociaal recht

03 203 44 10

[catheline.devree@embuild.be](mailto:catheline.devree@embuild.be)

