

GEMEENSCHAPS- EN GEWESTREGERINGEN
GOUVERNEMENTS DE COMMUNAUTE ET DE REGION
GEMEINSCHAFTS- UND REGIONALREGIERUNGEN

VLAAMSE GEMEENSCHAP — COMMUNAUTE FLAMANDE

MINISTERIE VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP

Departement Economie, Werkgelegenheid, Binnenlandse Aangelegenheden en Landbouw

[C – 2004/35505]

12 MAART 2004. — Omzendbrief BA 2004/02 betreffende de arbeidsduur in de lokale sector

Aan de provinciegouverneurs

Ter kennisgeving aan :

- de colleges van burgemeesters en schepenen
- de voorzitters van de OCMW's
- de leden van de bestendige deputaties van de provincieraden

Inleiding : de uitbreiding van het toepassingsgebied van de Arbeidsreglementenwet

Sedert 1 juli 2003 zijn alle werkgevers van de publieke sector verplicht om voor alle personeelsleden een arbeidsreglement op te stellen. Voorheen was de arbeidsreglementenwet uitsluitend van toepassing op de werkgevers van de privé-sector en op sommige instellingen van de publieke sector van commerciële of industriële aard, alsook op de verplegings- en verzorgingsinstellingen.

Deze omzendbrief richt zich tot de provincies, de gemeenten en de OCMW's.

De intergemeentelijke samenwerkingsverbanden, de autonome provincie- en gemeentebedrijven, en de OCMW-verenigingen hebben in principe een activiteit van commerciële of industriële aard of behoren tot de sector van de verplegings- en verzorgingsinstellingen. Ze moesten dus ook voordien al een arbeidsreglement opstellen en ze behoren dus niet tot de overheden waarop de recente uitbreiding van het toepassingsgebied van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen (zoals gewijzigd door de wet van 18 december 2002 houdende wijziging van de vermelde Arbeidsreglementenwet) van toepassing is.

Het arbeidsreglement moet altijd overeenstemmen met de rechtspositieregels die in andere teksten worden of werden vastgelegd (wetten, besluiten, administratieve en geldelijke statuten, reglementen, enzovoort).

Indien in het arbeidsreglement een afwijkende bepaling wordt opgenomen, betekent dat in feite dat het bestuur niet uitsluitend zijn arbeidsreglement opstelt maar tegelijkertijd impliciet ook zijn statuten wijzigt. Uiteraard zou dat geen behoorlijke werkwijze zijn. Er mag van een personeelslid niet verwacht worden dat hij zelf uitzoekt welke bepalingen van een statuut of reglement stilzwijgend vervangen zijn door een recentere bepaling over hetzelfde onderwerp in het arbeidsreglement. De eerste bedoeling van het wettelijk verplichte arbeidsreglement is immers het beter informeren van het personeel door de arbeidsregels overzichtelijk bij elkaar te brengen.

De dienstroosters vormen een belangrijk (en verplicht) onderdeel van het arbeidsreglement.

De wettelijke reglementeringen of losse bepalingen met betrekking tot de arbeidsduur in de (lokale) besturen zijn veeleer zeldzaam.

Er moet een onderscheid worden gemaakt tussen twee soorten personeelsleden :

1°. de personeelsleden die onder de arbeidsduurregeling vallen die van toepassing is op de privé-sector (Arbeidswet van 16 maart 1971, artikel 19 e.v.). Die personeelsleden werken in overheidsbedrijven of instellingen die voorheen ook al jarenlang onder het toepassingsgebied vielen van de wet op de arbeidsreglementen. De recente uitbreiding van het toepassingsgebied van de arbeidsreglementenwet heeft voor hen geen directe gevolgen;

2°. de personeelsleden die niet onder de regeling vallen die van toepassing is op de privé-sector.

De arbeidsduur en de Arbeidswet van 16 maart 1971

Hoofdstuk III, afdeling 2 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 betreft de arbeidsduur en is van toepassing op alle werknemers behalve de categorieën die opgesomd worden in artikel 3, §1, van de wet. Dit onderdeel van de Arbeidswet is onder meer niet van toepassing op de personen die tewerkgesteld worden door de provincies, de gemeenten en de openbare instellingen die daaronder ressorteren (zoals de OCMW's), behalve als zij tewerkgesteld zijn door instellingen die een industriële of commerciële activiteit uitoefenen of door instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen. Deze laatste definitie is niet eenduidig. Sommigen gaan ervan uit dat er in ieder geval altijd sprake moet zijn van een afzonderlijke rechtspersoon. Het Arbitragehof stelt echter in zijn arrest 130/99 van 7 december 1999 dat het woord «instelling» hier moet worden begrepen «in de algemene zin van elke entiteit die, binnen de overheid waaruit ze voortkomt, een activiteit uitoefent die, als dusdanig, geen overheidsambt is, maar een activiteit van commerciële of industriële aard, of een activiteit van geneeskundige of profylactische verzorging.» Dat kan dus zowel slaan op instellingen met eigen rechtspersoonlijkheid, als op «entiteiten», zoals bijvoorbeeld vele rusthuizen, zonder eigen rechtspersoonlijkheid.

Hoewel er dus geen volledig nauwkeurige omschrijving van het toepassingsgebied van de wet bestaat, is het wel belangrijk de aandacht erop te vestigen dat het criterium om een onderscheid te maken in ieder geval niet afhangt van de aard van de rechtsbetrekking (statutair of contractueel) of de aard van het werk van het individuele personeelslid, maar wel van de aard van de activiteit van de tewerkstellende instelling.

Bij de overheidsinstellingen of -bedrijven waarop het hoofdstuk arbeidsduur van de Arbeidswet van toepassing is, vallen dus alle personeelsleden onder het toepassingsgebied. Er mag in dit opzicht geen onderscheid worden gemaakt tussen statutairen en contractuelen, noch tussen de categorieën personeelsleden (bvb. administratief personeel en andere personeelsleden).

Het begrip «voltijdse werknemer»

De reglementeringen inzake arbeidsduur zijn in beginsel altijd maatregelen ter bescherming van de werknemers tegen (te) lange werktijden. Er wordt daarom wel aandacht besteed aan het vastleggen van maxima, maar er zijn weinig bepalingen over of verwijzingen naar de vereiste minimumduur van een «voltijdse» tewerkstelling.

Voor contractuele werknemers is er een definitie van voltijdse werknemer terug te vinden in artikel 9 van het koninklijk besluit van 10 juni 2001 tot eenvormige definiëring van begrippen met betrekking tot arbeidstijdgegevens ten behoeve van de sociale zekerheid, met toepassing van artikel 39 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels.

Onder «voltijdse werknemer» wordt verstaan de werknemer «wiens normale contractuele arbeidsduur overeenstemt met de maximale arbeidsduur die in de onderneming geldt krachtens wet».

De wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven heeft een algemene arbeidsduurvermindering tot (maximaal) 38 uren per week ingevoerd voor «de voltijdse werknemers» die onder het toepassingsgebied vallen van het hoofdstuk arbeidsduur van de Arbeidswet van 16 maart 1971.

De arbeidsduur in de openbare sector en de arbeidstijdwet van 14 december 2000

De wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector heeft gezorgd voor een eigen garantie voor dat deel van het overheidspersoneel dat voordien uitgesloten was van het toepassingsgebied van de bovenvermelde Arbeidswet. De openbare werkgevers die onder het toepassingsgebied vallen van de Arbeidstijdwet van 14 december 2000 zijn dezelfde als die voor wie het toepassingsgebied van de Arbeidsreglementenwet werd uitgebreid.

De Arbeidstijdwet van 14 december 2000 heeft als voornaamste doelstelling de omzetting, voor grote delen van de openbare sector, van de richtlijn 93/104/EEG van de Raad van 23 november 1993, betreffende sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd. De Europese richtlijn zelf schrijft een wekelijkse gemiddelde arbeidsduur voor die niet meer dan achtenveertig uur bedraagt, maar elke lidstaat mag een lagere maximumgrens bepalen.

Voor de toepassing van de Arbeidstijdwet van 14 december 2000 speelt de aard van de rechtspositie van het betrokken personeel geen enkele rol. De wet is dus van toepassing op zowel statutaire als contractuele personeelsleden. De wet is niet van toepassing op de personeelsleden van openbare instellingen die onder het hoofdstuk arbeidsduur van de bovenvermelde Arbeidswet van 16 maart 1971 vallen, zoals hierboven uitvoerig werd toegelicht.

Artikel 8 van de vermelde Arbeidstijdwet van 14 december 2000 bepaalt dat de arbeidsduur van de openbare werknemers die onder het toepassingsgebied van deze wet vallen, niet meer mag bedragen dan gemiddeld achtentertig uren per week, te berekenen over een referentieperiode van vier maanden.

Behalve in artikel 8 van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector, wordt ook in artikel 5 van het koninklijk besluit van 12 februari 1963 betreffende de toekenning van een vergoeding wegens buitengewone prestaties aan het gemeentepersoneel de wekelijkse arbeidsduur voor een voltijdse functie vastgesteld op 38 uren. Alleen bij prestaties van meer dan 38 uren kan er sprake zijn van (de betaling van) overuren.

Voor de verzorgingssector gelden bepalingen van het koninklijk besluit van 25 juni 2001 tot uitvoering van artikel 59 van de wet van 2 januari 2001 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen, wat de maatregelen inzake vrijstelling van arbeidsprestaties en eindeloopbaan betreft en het ministerieel besluit van 4 juli 2001 houdende wijziging van het ministerieel besluit van 2 augustus 1986 houdende bepaling van de voorwaarden en regelen voor de vaststelling van de verpleegdagprijs, van het budget en de onderscheidene bestanddelen ervan, alsmede van de regelen voor de vergelijking van de kosten en voor de vaststelling van het quotum van verpleegdagen voor de ziekenhuizen en ziekenhuisdiensten. De regeling inzake arbeidsduurvermindering in de verzorgingssector sluit de mogelijkheid niet uit dat sommige voltijdse personeelsleden minder werken dan 38 uren per week. De berekening van de financiële tegemoetkoming gaat altijd uit van een week van 38 uren voor een voltijds personeelslid. Als er minder dan 38 uren wordt gewerkt zal de instelling een compensatie verkrijgen als voor een onvolledige betrekking.

Ook in de rest van de openbare sector is de 38-urige werkweek de algemene regel. Dat is onder meer het geval bij het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.

Toch wordt ook in de lokale sector vastgesteld dat in een aantal gevallen weliswaar in theorie een arbeidstijd geldt van 38 uren per week, maar dat hiervan in de praktijk wordt afgeweken. De oorsprong van die afwijking is vaak niet altijd nog voldoende naspeurbaar. Een deugdelijke besluitvorming door de bevoegde raad blijkt in een aantal gevallen moeilijk aanwijsbaar.

In feite gaat het impliciet om vormen van «permanente» dienstvrijstellingen. Dat is het geval als bijvoorbeeld het college zou hebben beslist dat de middagpauze als arbeidstijd wordt aangerekend, of als er bijvoorbeeld op vrijdagmiddag niet meer wordt gewerkt zonder dat de verloren uren gecompenseerd worden. Sommige diensten blijven ook één of meerdere avonden per week langer open en die uren worden voor de personeelsleden dubbel aangerekend, enzovoort. Ondanks die permanente dienstvrijstellingen is in het officiële statuut dat van kracht is, sprake van een arbeidsweek van 38 uren en wordt voor de berekening van het uurloon en van de lonen voor deeltijdse personeelsleden nog altijd uitgegaan van een voltijdse arbeidsweek van 38 uren.

Bij de afspraken in het bevoegde sectoraal Comité C1 omtrent de arbeidsvoorwaarden en de salarisschalen in de lokale sector werd de 38-urige werkweek niet expliciet vermeld. Wel werd die arbeidsduur steeds impliciet als uitgangspunt genomen.

Een formele vermindering van de arbeidsduur via de dienstroosters in het arbeidsreglement moet uiteraard gepaard gaan met een wijziging van alle statutaire en reglementaire bepalingen die hiermee in strijd zijn.

Dat betekent dus niet alleen dat het personeel een voltijds loon krijgt voor minder dan 38 uren arbeidsprestaties per week, maar ook dat het loon waarop deeltijdse personeelsleden recht hebben, hoger moet worden. Als er bijvoorbeeld maar 35 uren per week wordt gewerkt, heeft een personeelslid met een opdracht van 19 uren per week recht op 19/35 van een voltijds loon en niet op 19/38.

Conclusies en aanbevelingen :

1. Aan de besturen die ten gevolge van de wet van 18 december 2002 houdende wijziging van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen voor het eerst onder het toepassingsgebied vallen van de Arbeidsreglementenwet, wordt aanbevolen de «normale» arbeidsgrenzen te hanteren zoals die voorkomen in de arbeidstijdwet, en zo weinig mogelijk onder de grens te gaan van 38 uren per week voor een voltijds ambt als hierover geen sectorale akkoorden werden afgesloten.

2. Afwijkingen op de 38-urige werkweek (door arbeidstijdvermindering want 38 uren is in ieder geval het wettelijke maximum) moeten afdoende worden gemotiveerd, gelet op de belangrijke financiële gevolgen, zoals een grotere behoefte aan personeel en een verhoging van de deeltijdse lonen.

3. De beslissing om toch een arbeidstijdverkorting in te voeren moet steeds worden genomen door de raden die in deze aangelegenheid bevoegd zijn. Dergelijke beslissingen met belangrijke financiële gevolgen kunnen niet als een uitvoeringsbesluit worden genomen door het uitvoerend college.

4. Indien besturen in hun arbeidsreglement de dienstroosters willen baseren op bestaande regelingen van arbeidsduurvermindering, dan moeten ze uitdrukkelijk verwijzen naar de vroegere desbetreffende besluiten genomen door de bevoegde raden.

Ik verzoek u deze omzendbrief op te nemen in het volgende nummer van het Bestuursmemoriaal. Ik bezorg deze omzendbrief ook rechtstreeks aan de gemeentebesturen en de OCMW-besturen.

De Vlaamse minister van Binnenlandse Aangelegenheden, Cultuur, Jeugd en Ambtenarenzaken,
P. VAN GREMBERGEN

COMMUNAUTE FRANÇAISE — FRANSE GEMEENSCHAP

MINISTERE DE LA COMMUNAUTE FRANÇAISE

[C – 2004/29063]

**Epreuve intégrée de la section « gradué géomètre-expert immobilier »
à l'issue de laquelle est délivré le « diplôme de gradué géomètre-expert immobilier »
Sessions organisées en 2004**

L'Institut d'enseignement de Promotion sociale de la Communauté française à Namur, situé Place de l'Ecole des Cadets 6, à 5000 Namur, tél. 081-22 29 03, annonce l'ouverture de la première session le 14 juin 2004 et l'ouverture de la seconde session le 13 septembre 2004.

La présentation orale et la défense de l'épreuve intégrée susmentionnée se dérouleront devant le jury constitué à cet effet conformément :

— à l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 19 mai 1999, modifiant l'arrêté royal du 18 mai 1936 concernant les dispositions relatives à l'exercice de la profession de géomètre-expert immobilier;

— au décret du 16 avril 1991 organisant l'enseignement de promotion sociale;

— à l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 8 juillet 1993, fixant les modalités de reconnaissance des capacités acquises en dehors de l'enseignement de promotion sociale de régime 1;

— à l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 20 juillet 1993, portant règlement général des études de l'enseignement supérieur de Promotion sociale de type court et de régime 1;

— aux dossiers pédagogiques approuvés par le Gouvernement de la Communauté française le 19 juin 1995 : « section gradué géomètre-expert immobilier » (code 715810S32D1) et « épreuve intégrée : gradué géomètre-expert immobilier » (code 715810U32D1).

L'inscription est adressée par envoi recommandé avec accusé de réception 30 jours avant la date d'ouverture précisée ci-avant aussi bien pour la première que pour la seconde session auprès du secrétariat de l'établissement où un dossier sera constitué en vue de permettre au Conseil des études d'apprécier les conditions d'admission du candidat en tant qu'étudiant régulier, conformément aux articles 52 et 53 du décret du 16 avril 1991 organisant l'enseignement de promotion sociale.

Le candidat y prendra connaissance du règlement d'ordre intérieur.

Il pourra éventuellement y obtenir le programme et l'énoncé des capacités terminales des unités constitutives de la section ainsi que les critères sur lesquels le jury fondera son appréciation.

Au récipiendaire accepté en tant qu'étudiant régulier par le Conseil des études, il sera réclamé un droit d'inscription, en référence à l'article 12 de la loi du 29 mai 1959, modifiant certaines dispositions de la législation de l'enseignement.