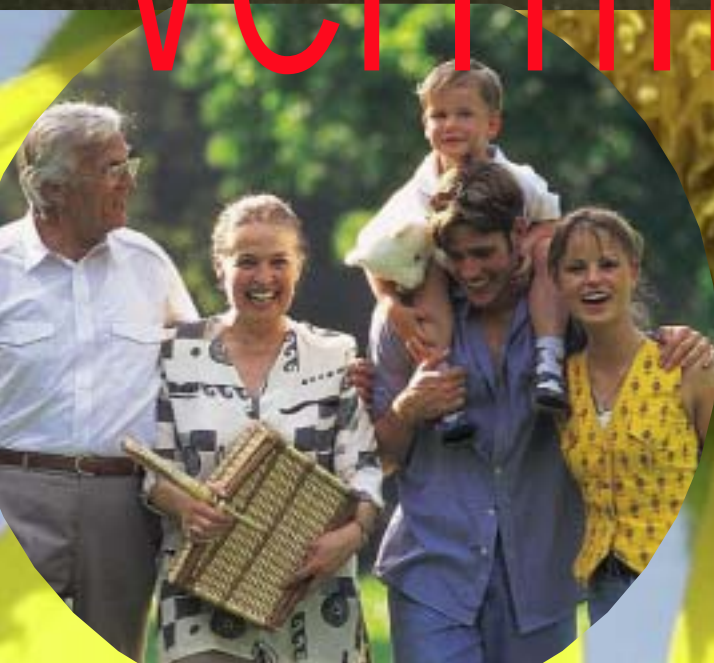


ABVV



# Arbeidsduur- 35 vermindering



MINDER WERKEN,  
MEER KWALITEIT

NIEUW SYSTEEM VAN  
BIJDRAGEVERMINDERINGEN

[www.abvv.be](http://www.abvv.be)





# ARBEIDSDUUR- VERMINDERING

MINDER WERKEN, MEER KWALITEIT

NIEUW SYSTEEM VAN  
BIJDRAGEVERMINDERINGEN

Januari 2003



## Inhoudstafel

<b>Voorwoord</b>	
<b>Arbeidsduurvermindering: een nieuw elan?</b> .....	<b>7</b>
<b>1. "Werken om te leven" of "leven om te werken"?</b> .....	<b>8</b>
1.1. Altijd dezelfde argumenten tegen werktijdverkorting .....	8
1.2. Arbeidsduurvermindering: nooit voor niks gekregen .....	9
1.3. Lessen uit Frankrijk .....	10
<b>2. Bijdragevermindering voor arbeidsduurvermindering</b> .....	<b>11</b>
2.1. Wie valt onder de wet? .....	12
2.2. Wat geldt als arbeidsduur(vermindering)? .....	12
2.3. Welke bijdrageverminderingen? .....	13
2.3.1. Het nieuwe systeem vanaf 1 januari 2004 .....	13
2.3.2. Arbeidsduurvermindering doorgevoerd vóór 1 januari 2004 .....	14
2.3.3. Overgangsregeling naar het nieuw systeem vanaf 1 januari 2004 .....	16
2.3.4. Voorbeelden .....	16
2.4. Hoe zit het met de sociale zekerheidsrechten? .....	17
2.5. Wat met overuren? .....	17
2.6. Welke procedure dient gevolgd om de bijdragevermindering te krijgen? .....	17
2.6.1. Arbeidsduurvermindering ingevoerd vóór 1 januari 2004 .....	17
2.6.2. Arbeidsduurvermindering vanaf 1 januari 2004: vereenvoudigde procedure .....	18
2.7. Wat met de bestaande systemen Vande Lanotte-Di Rupo? .....	19
2.8. Overzicht .....	20



## Voorwoord

### Arbeidsduurvermindering: een nieuw elan?

#### Maakt u het ook mee elke dag?

U 's morgens vroeg kapot haasten om op tijd op uw werk te zijn.

Eens daar aangekomen niet weten waarmee eerst te beginnen.

's Avonds in de file naar huis rijden. Vlug de kinderen ophalen, om niet te laat aan de kribbe of de school aan te komen. Onderweg snel nog een paar boodschappen doen, naar huis en snel eten maken...

#### Stress, stress, stress...

Nooit voorheen werd in België zo lang en zo hard gewerkt.

Vijftig jaar geleden werd in een gezin gemiddeld 45 uur per week buitenhuis gewerkt.

Vandaag werken de meeste tweeverdienersgezinnen 72 à 76 uur per week.

Bovendien ligt het werkritme een pak hoger...

#### Tegelijkertijd zijn er andere mensen die geen kans krijgen op de arbeidsmarkt.

Het ABVV werkt al jaren aan oplossingen voor dit probleem: met zijn allen minder werken, en – op termijn – met zijn allen overstappen naar de 32-urenweek en de vierdagenweek, met daarnaast het tijdskrediet dat een aantal individuele mogelijkheden schept.

Werktijdverkorting is de hoeksteen tussen twee eisen van het ABVV:

- meer vrije tijd voor diegenen die werken,
- én meer kansen voor diegenen die werk zoeken.

We hebben dan ook geëist dat een deel van de bijdrageverlagingen aan de werkgevers zou gekoppeld worden aan arbeidsduurvermindering en aan tewerkstelling.

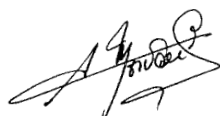
Laurette Onkelinx, minister van Arbeid en Tewerkstelling, heeft hierin een belangrijke stap gezet. Haar systeem van bijdrageverminderingen maakt het mogelijk om werktijdverkorting onder verschillende vormen te organiseren, met volledig loonbehoud voor de werknemers, zonder bijkomende loonkosten voor de werkgevers.

Het systeem geeft ons de mogelijkheid om in de eerstvolgende jaren, ondanks geringe marges, toch nog belangrijke verbeteringen te realiseren.

We rekenen op u om deze mogelijkheden niet te laten liggen! Deze brochure wil u daarbij helpen.

Veel leesgenot en veel succes!

**André MORDANT,**  
*Algemeen secretaris.*



**Mia DE VITS,**  
*Voorzitter.*



# 1. "Werken om te leven" of "leven om te werken"?

De Belgische werknemers staan aan de top inzake productiviteit in de wereld.

Dit is zeker niet altijd zo geweest. Wij zijn niet geboren als "workaholics".

Integendeel. Toen de eerste fabrieken in België opstartten, had de burgerij alle moeite om de vroegere landbouwers, die werkten volgens de noden en de seizoenen, te onderwerpen aan de lange werkdagen die toen opgelegd werden.

Zo beklagde de Antwerpse drukker Plantin zich erover dat zijn arbeiders te pas en te onpas thuis bleven. In een brief aan een collega somde hij op sarcastische toon de verontschuldigen op die zijn arbeiders bedachten om niet te moeten werken: "ze moeten samen met de schoenmakers gaan inspecteren of de kleermakers wel de ambachtsreglementen van de timmerlui respecteren, of ze gaan samen met de timmerlui de patroon van de metselaars vieren".

Lieven Bauwens, die in ons land de textielsector lanceerde, betaalde zijn arbeiders in het begin van de 19de eeuw vooraf. Zo kon hij de spijbelaars later door de politie laten ophalen.

Met de hulp van regering en kerk werd eeuwenlang geijverd om de werknemers "een juiste arbeidsmoraal" in te prenten. "Rust roest", "Arbeid adelt", "Luiheid is het oorkussen des duivels" zijn spreuken die daarom gelanceerd werden.

Een paar hardnekkige gebruiken bleven nog lang bestaan. Zo was het vroeger de gewoonte op zondagavond uit te gaan. 's Maandags waren sommigen dan vaak ongewettigd afwezig om hun kater te verwerken. Dit werd de 'blauwe maandag' genoemd.

De meeste arbeiders waren trouwens gewonnen voor de zgn. "Belgische week": werken van dinsdag tot en met zaterdag, zondag en maandag vrij. De burgerij en de kerk kozen echter voor de "Engelse week": zaterdag vrij voor huishoudelijk werk, en zondag naar de mis.

Toen de Waalse mijnwerkers en staalarbeiders hoorden dat de regering uiteindelijk de "Engelse week" verkoos, gingen ze met met duizenden spontaan in staking.

## 1.1. Altijd dezelfde argumenten tegen werktijdverkorting

In 1891 schreven de Engelse sociologen Cox en Webb: "België is tot nu toe het land geweest waar de kapitalistische uitbuiting het meest onbeteugeld is doorgevoerd". Mannen, vrouwen en kinderen moesten 12 tot 14 uur werken. Elke vorm van bescherming werd door de overheersende liberale ideologie bestempeld als een aanval op de vrijheid. Ook tegen een beperking van kinder- en vrouwenarbeid tot 12 uur per dag werd geschermd met het argument van de concurrentiekracht: het zou de kostprijs van de produkten doen stijgen, waardoor de Belgische bedrijven het moeilijker zouden krijgen op de buitenlandse markten.

Het toenmalige VBO schreef in een brief tegen de achturedag op 9 april 1919 aan de regering: "Men maakt de arbeiders wijs dat door hun dagen te verkorten, door de produktie te beperken, een groter aantal armen gebruikt zullen worden en dat de werkloosheid opgelost zal worden. Er bestaat geen ernstiger vergissing. De verminderde produktie, dat betekent een duurder produktie, en de duurte is de moeilijke verkoop, dat is de onmogelijkheid van de fabrikant om zijn produkten voordelig te plaatsen, het leidt fataal tot stoppen, vervolgens de sluiting van zijn atelier of bedrijf. Men dacht arbeid verschaft te hebben, en men komt uit bij de werkloosheid die men wou verhinderen".

Waar hebben we dergelijke redenering nog gehoord?

Het antwoord van het socialistisch dagblad Vooruit bleef niet uit: "Maar het gemakkelijkste van de historie is dat, als gij één dier wandelende coffreforts het beledigende en het onware aantoonde dat er in zijne gezegdes besloten ligt, hij u geheel schijnheilig en lafhartig afscheept met u te verkondigen dat hij zijne stelling maar aan 't licht brengt in het voordeel der werklieden, die hij boven alles genegen is. Er zou weinig aan schelen of ge zoudt u gedwongen voelen in al de werkersverenigingen een dagorde van dank en sympathie te stemmen aan al die ongevraagde advocaten, die Pro Deo onze zaak pleiten."

In werkelijkheid is het het, toen en vandaag, zoals de socialist Volkaert het bij de discussie over de wet op de achturedag in de Senaat verwoordde: "Het voornaamste argument van de tegenstanders bestaat erin te zeggen dat de toepassing van de achturedag onze industrie in een nadelige toestand zou brengen tegenover onze concurrenten van andere landen. **Het is het eeuwige argument van allen, die, te allen tijde, sociale hervormingen bestreden hebben.**"

## 1.2. Arbeidsduurvermindering: nooit voor niks gekregen

Pas na geweldige stakingen in 1886 kwam er een afgezwakte wet die kinderarbeid onder de 12 jaar verbood, en die bepaalde dat jongens jonger dan 16 en meisjes jonger dan 21 nog maximum 12 uur per dag mochten werken.

Vanaf hun ontstaan, in 1890, werden de 1 mei vieringen in het teken gesteld van het verkrijgen van de achturedag.

Na de eerste wereldoorlog lanceerde de voorloper van het ABVV, de toenmalige Syndicale Commissie dat niemand het werk zou hervatten voor ingegaan werd op 3 eisen: invoering van het minimumloon, erkenning van de vakbond én invoering van de 48-urenweek.

Begin 1919 brak een golf van stakingen uit, waarop de eerste paritaire comité's opgericht werden, die de achturedag invoerden in de belangrijkste sectoren. Uiteindelijk werd de achturedag veralgemeend bij wet in 1921.

1936: de algemene staking die in Frankrijk de 40-urenweek en de eerste week betaalde vakantie afdwong, kende ook hier navolging. De eerste week betaald verlof werd ook in ons land een feit, maar de vraag voor werktijdverkorting kende – het is een constante in de geschiedenis – grote weerstand, en mislukte.

Pas in de jaren vijftig en na veel moeite slagen de meeste sectoren en bedrijven erin om de 45-urenweek te verkrijgen. De wet die deze veralgemeent, wordt gestemd in 1964.

In 1960 ontstaat het systeem van tweejaarlijkse interprofessionele onderhandelingen. Via het sociaal overleg worden eerst bijkomende weken betaald verlof verkregen.

Het akkoord van 1969-1970 voorzag dat de sectoren kunnen onderhandelen over 1 uur werktijdverkorting in 1969, en 1 bijkomend uur in 1970.

Dezelfde werkwijze leidde ertoe dat de meeste sectoren op 1 januari 1974, via sectorale CAO's, de 40-urenweek bereikten. De veralgemening van dit resultaat werd door een wet bekrachtigd in 1978.

De 40-urenweek en de vijfdagenweek werd dus net ingevoerd vóór de oliecrisis van 1974, die een totaal ander klimaat inluidt, met een hoge werkloosheidsgraad die nooit meer echt verdwijnt. Op 8 februari 1977 publiceerden ABVV en ACV een gemeenschappelijk verklaring die een nieuw offensief inluidde: "Het gemeenschappelijk vakbondsfront spreekt zich uit voor een vermindering van de wekelijks arbeidsduur om op die manier meer werklozen aan de slag te kunnen zetten door een verdeling van de beschikbare arbeid. Het gemeenschappelijk vakbondsfront is ervan overtuigd dat de 36-urenweek ingevoerd moet worden vóór 1980."

In de CAO's 1978-1979 werden heel wat resultaten behaald. Ondanks de vele resoluties die daarna nog aanvaard werden, werden in de jaren daarna in de praktijk nog maar weinig resultaten geboekt.

### 1.3. Lessen uit Frankrijk

De Franse werknemers zijn in 't algemeen tevreden met de veralgemeende invoering van de 35-urenweek. Bijna 60% zegt dat dit geleid heeft tot een reële verbetering van de kwaliteit van hun dagelijks leven.

Eén van de meest opvallende gevolgen is dat de combinatie arbeid-gezin verbeterd is.

Dat uit zich o.a. door het feit dat meer tijd besteed wordt aan de opvoeding van de kinderen.

In %	Vrouwen	Mannen
U brengt meer vakantiedagen door met de kinderen	52,1	56,5
U brengt meer tijd met hen door op woensdagnamiddag	48,1	43,2
U brengt meer tijd met hen door op een andere dag	58,3	58,2

De manier waarop de invoering van de werktijdverkorting onderhandeld werd in het bedrijf blijkt echter van zeer groot belang!

In %	De invloed van de werktijdverkorting op de kwaliteit van het dagelijks leven		
	Verbetering	Verslechtering	Zonder invloed
Globaal voor alle werknemers	59,2 %	12,8 %	28,0 %
Werknemer die <b>geconsulteerd</b> werd	62,1	11,5	26,4
Werknemer die <b>niet</b> geconsulteerd werd	50,3	16,7	33,0
Gepresteerde arbeidsduur gelijk aan CAO	62,6	10,8	26,6
Langere arbeidsduur dan voorzien in CAO	49,3	18,7	32,0
Geen verhoging van de tewerkstelling	54,2	15,5	30,2
Verhoging van tewerkstelling	63,8	10,2	26,1
Ontslagen vermeden	66,2	13,7	19,8
Daling van het loon	50,6	24,3	25,1
Arbeidsduurvermindering met flexibiliteit	53,6	17	29,4
Werkijdverkorting onder de vorm van bijkomende vakantiedagen	70,7	9,5	19,7

## 2. Bijdragevermindering voor arbeidsduurvermindering

Het is pas bij het aantreden van de paarsgroene regering dat we in België een aantal syndicale eisen konden realiseren:

- het akkoord in de sociale profit sector, dat werktijdverkorting vastlegt voor de oudere werknemers (telkens 2 uur extra arbeidsduurvermindering, omgezet in telkens 2 weken extra vakantie, vanaf 45, 50 en 55 jaar);
- de veralgemening van wettelijke 38-urenweek vanaf 1 januari 2003;
- en een specifiek systeem van bijdragevermindering om nieuwe impulsen te geven.

De "Wet betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven" van 10 augustus 2001<sup>1</sup> geeft via vermindering van patronale lasten al mogelijkheden om onze congresresoluties voor arbeidsduurvermindering in praktijk te brengen.

Het project voor de vereenvoudiging van de bijdrageverminderingen voorziet dat deze mogelijkheden nog serieus versterkt worden vanaf 1 januari 2004. Bedrijven waar de arbeidsduur met minstens één uur verminderd wordt, zullen vanaf dan immers jaarlijks 1.600 euro bijdragevermindering per werknemer krijgen. Hiermee kan de loonkostverhoging volledig gecompenseerd worden.

Beide regelgevingen geven ons vele mogelijkheden.

Zowel sectoraal als op bedrijfsvlak kunnen CAO's voor arbeidsduurvermindering ondersteund worden.

**Dit kan zowel gelden voor alle werknemers als voor een bepaalde groep** (bijv. oudere werknemers, werknemers in ploegen, nachtarbeiders, een bepaalde afdeling met zwaar werk).

Dit opent heel wat mogelijkheden.

Zo kan de bijdragevermindering bijv. gebruikt worden om specifiek werktijdverkorting te financieren voor **oudere werknemers**. Indien regering en werkgevers zeggen dat er langer moet gewerkt worden, dan moet immers begonnen worden met de mogelijkheid voor oudere werknemers om een beetje gas terug te nemen, en het einde van de loopbaan geleidelijker af te bouwen. Voorbeeld hiervan is het social profit akkoord, waar de werknemers met zware beroepen vanaf 45 jaar 12 extra vakantiedagen krijgen, vanaf 50 jaar 24 extra vakantiedagen en vanaf 55 jaar 36 extra vakantiedagen.

De bijdragevermindering kan ook gebruikt worden om werknemers die in **(nacht)ploegen** werken te ontlasten. Voorbeeld hiervan zijn verschillende scheikundebedrijven in Antwerpen, waar twee jaar geleden omgeschakeld werd van een vierploegensysteem met zeven dagen na elkaar werken, ook voor de nachtploeg, naar een humaner systeem van vijf ploegen aan 33,6 uur per week, waarbij kortere werkperiodes van 3 en 4 dagen kunnen gekoppeld worden aan meer vrije weekends.

<sup>1</sup> Gepubliceerd in het staatsblad van 15/9/2001.

De werktijdverkorting kan ook onder verschillende vormen toegepast worden:

- een effectieve vermindering van de wekelijkse arbeidsduur,
- een gelijkwaardige vermindering via een omzetting in vakantiedagen,
- of een combinatie van beiden.

Het moet wel gaan om **collectieve** arbeidsduurvermindering: de toepassing ervan moet voor alle werknemers van de betrokken categorie dezelfde zijn, en mag dus niet afhangen van een individuele beslissing van de werknemer of de werkgever (wat in het systeem van tijdskrediet wel kan).

## 2.1. Wie valt onder de wet?

- De werknemers van de privé-sector<sup>2</sup> en van de autonome overheidsbedrijven<sup>3</sup>,
- voor wie een werktijdverkorting van minstens één uur beneden de 38 uur op jaarbasis en/of de vierdagenweek ingevoerd wordt.

Dit kan gebeuren via een CAO afgesloten in een paritair comité, of via een bedrijfsCAO geregistreerd bij de dienst collectieve betrekkingen van het ministerie van Arbeid en Tewerkstelling. Het kan ook ingevoerd worden via een verandering van het arbeidsreglement.

**Ook bij het afsluiten van een CAO moet het arbeidsreglement voorafgaandelijk volgens een bepaalde procedure gewijzigd worden** (zie verder). In dit aangepast arbeidsreglement moeten o.a. de nieuwe werkroosters opgenomen worden.

## 2.2. Wat geldt als arbeidsduur(vermindering)?

Er wordt rekening gehouden met de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de voltijdse werknemers in de onderneming. Deze arbeidsduur wordt vastgesteld op basis van de werkroosters die opgenomen zijn in het arbeidsreglement en die op alle werknemers (of op een categorie ervan) worden toegepast. Ook de inhaalrustdagen worden in rekening gebracht.

Het is deze gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die met minstens één vol uur moet verminderd worden, voor onbepaalde tijd.

De bijdragevermindering kan niet toegekend worden voor werktijdverkorting die vroeger al bestond in de onderneming. De arbeidsinspectie zal via RSZ-gegevens controleren of het wel degelijk om een nieuwe werktijdverkorting gaat, en niet om een bedrijf dat de werktijd eerst verhoogt, om deze daarna terug te verlagen om de bijdragevermindering te genieten.

<sup>2</sup>De werkgevers en werknemers die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

<sup>3</sup>De overheidsbedrijven die vallen onder de wet van 21/3/1991 houdende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven: de NMBS, Belgacom, De Post, BIAC en BELGOCONTROL.

## 2.3. Welke bijdrageverminderingen?

### 2.3.1. Het nieuwe systeem vanaf 1 januari 2004.

Het nieuwe systeem<sup>4</sup> kent vanaf 1 januari 2004 een jaarlijkse vermindering van de patronale bijdrage toe van 1.600 euro (64.544 BEF) per werknemer. Dit betekent 400 euro per kwartaal, of 133,33 euro (5.379 BEF) per maand.

**Dit betekent dat de bijdragevermindering voor de meeste bedrijven de volledige stijging van de loonkost zal compenseren.**

**Voorbeeld:**

*Een werknemer verdient bruto 100.000 BEF per maand, en hij gaat van 37 naar 36 uur, dus 2,7% werktijdverkorting.*

*De puur proportionele meerkost voor de werkgever bedraagt 2,7 % van (100.000 BEF brutoloon + 34 % werkgeversbijdrage) x 13,92 maanden (inbegrepen jaarlijks verlof) = 50.363 BEF/jaar.*

*De werkgever ontvangt meer: 64.544 BEF of 1600 euro/jaar bijdragevermindering.*

**Duurtijd van de toegekende bijdragevermindering:**

- wanneer de arbeidsduur vermindert tot 37 uur of lager: gedurende twee jaar
- wanneer de arbeidsduur vermindert tot 36 uur of lager: gedurende drie jaar
- wanneer de arbeidsduur vermindert tot 35 uur **of lager**: gedurende vier jaar.

Wanneer deze werktijdverkorting gepaard gaat met de invoering van de vierdagenweek wordt dit bedrag voor het eerste jaar verhoogd tot 4000 euro (1000 euro per kwartaal).

Wanneer alleen de vierdagenweek doorgevoerd wordt, zonder werktijdverkorting, dan wordt de bijdragevermindering beperkt tot 1.600 euro voor het eerste jaar (400 euro per kwartaal).

De bijdragevermindering wordt toegekend vanaf het kwartaal volgend op de invoering van de arbeidsduurvermindering, en wordt berekend op basis van het aantal werknemers dat op de laatste dag van het betrokken kwartaal in dienst is.

De arbeidsduurvermindering kan ook geprogrammeerd worden bijvoorbeeld:

- van 38u naar 37u in 2003 geeft 2 jaar 1.600 euro
- van 37u naar 36u in 2005 geeft nogmaals 1.600 euro bijdrageverlaging gedurende 3 jaar enz...

<sup>4</sup>Het gaat om de ontwerpen van Programmawet en KB m.b.t. de vereenvoudiging van de bijdrageverminderingen zoals goedgekeurd door de Ministerraad, maar op het moment van deze publicatie nog niet gestemd noch verschenen in het staatsblad.

### 2.3.2. Arbeidsduurvermindering doorgevoerd vóór 1 januari 2004.

De bedrijven die de vermindering van de arbeidsduur doorvoeren vóór 1 januari 2004 krijgen evenveel voordelen, na een overgangperiode gedurende dewelke ze nog onder de huidige wetgeving vallen.

Sedert 1 oktober 2001 worden drie mogelijke bijdrageverminderingen toegekend voor wie de arbeidsduur met minstens 1 uur extra vermindert tot onder de 38 uur en/of voor wie de vierdagenweek invoert<sup>5</sup>:

1. Een **eenmalige bijdragevermindering van 800 euro** (ca 32.000 BEF) **per werknemer en per volledig uur vermindering** van de wekelijkse arbeidsduur beneden de 38 uur.

Wanneer een bedrijf bijv. van 36u30 naar 34u30 overgaat, dan krijgt het bedrijf 800 euro x 2 uur = 1.600 euro vermindering van de patronale bijdrage.

Bij zijn trimesteriële aangifte voor het kwartaal waarin de werktijdverkorting begon, geeft de werkgever aan wat hij verkiest:

- ofwel de 800 euro per werknemer per uur vermindering krijgen in het eerstvolgend trimester na de invoering van de arbeidsduurvermindering,
- ofwel dit bedrag gespreid ontvangen, over de 4 trimesters volgend op de invoering: hij krijgt dan vier maal 200 euro per werknemer per uur werktijdverkorting.

2. Een **blijvende bijdragevermindering** per kwartaal en per werknemer, vanaf het 4de kwartaal volgend op de invoering van de arbeidsduurvermindering:

- 62,5 euro (2.500 BEF) bij behoud van de 37 u/week of lager
- 100 euro (4.000 BEF) bij behoud van de 36 u/week of lager
- 150 euro (6.000 BEF) bij behoud van de **35u of minder** uren/week

Het moet altijd gaan om een volledig uur: als een bedrijf bijv. vermindert tot 36u30, dan krijgt het de structurele bijdragevermindering voorzien voor 37 uur, dus 62,5 euro.

Een bedrijf dat vandaag al de 35 uur heeft of minder, en extra één uur vermindert, zal eveneens kunnen genieten van de structurele bijdragevermindering van 150 euro per werknemer per trimester.

Deze structurele bijdragevermindering blijft onverminderd behouden gedurende 10 jaar<sup>6</sup>.

<sup>5</sup>De procedure moet uiteraard wel correct gevolgd worden: zo mag de arbeidsduur pas vermindert worden na de ontvangst van het registratienummer van de Inspectie van sociale wetten voor het arbeidsreglement waarin het nieuwe stelsel voorzien wordt (zie hoofdstukje over procedure).

<sup>6</sup>KB van 27/9/2001

3. Een supplementaire **eenmalige bijdragevermindering van 400 euro** per werknemer bij invoering van de **vierdagenweek**.

De vierdagenweek mag ook georganiseerd worden onder de vorm van 3 volledige en 2 halve dagen<sup>7</sup>.

De invoering van deze vierdagenweek kan, maar hoeft niet, gekoppeld te zijn aan arbeidsduurvermindering.

Ook voor deze bijdragevermindering laat de werkgever, bij zijn RSZ-aangifte van het kwartaal waarin de werktijdverkorting doorgevoerd werd, weten:

- of hij deze 400 euro per werknemer wil krijgen in het eerstvolgend kwartaal,
- dan wel gespreid over de 4 volgende kwartalen, met telkens 100 euro per werknemer.

Deze bijdrageverminderingen kunnen gecombineerd worden met alle andere bestaande verminderingen van werkgeversbijdragen die voor dezelfde werknemer worden toegekend<sup>8</sup>.

Vanaf 1 januari 2004 is de bijdragevermindering alleen combineerbaar met de structurele bijdragevermindering.

De bijdragevermindering kan nooit hoger zijn dan de werkgeversbijdrage verschuldigd voor de betrokken werknemer.

Werkgevers die later nog verdere verminderingen van de arbeidsduur doorvoeren, kunnen nogmaals genieten van de eenmalige bijdragevermindering van 800 euro per uur bijkomende vermindering en van de blijvende bijdragevermindering die overeenkomt met het nieuwe uurrooster. De nieuwe blijvende bijdragevermindering krijgen ze gedurende 10 jaar, min het aantal kwartalen gedurende dewelke ze daarvoor al een bijdragevermindering kregen voor een vroegere bijdragevermindering ten gevolge van dit systeem.

**Voor deeltijdse werknemers** voor wie de arbeidsduur niet verminderd werd, en voor wie het loon dient aangepast ingevolge de werktijdverkorting met loonbehoud voor de voltijdse werknemers, worden de eenmalige bijdragevermindering van 800 euro/uur/werknemer en de blijvende bijdragevermindering proportioneel toegekend, in verhouding van de breuk tussen hun wekelijkse arbeidsduur en die van een voltijdse werknemer.

Deze proportionele berekening geldt zowel voor de huidige als voor de nieuwe wetgeving vanaf 2004.

**Voorbeeld:**

*de voltijdse werktijd vermindert van 38 naar 37 uur. Voor voltijdse werknemers wordt eenmalig 800 euro gegeven. De structurele vermindering bedraagt 62,5 euro. Voor de halftijdse werknemer wiens arbeidsduur gehandhaafd blijft op 19 uur krijgt de werkgever 19/37'sten van de bijdragevermindering toegekend aan de voltijdse werknemers. Voor de halftijdse werknemer voor wie de arbeidsduur proportioneel verlaagd is naar 18u30 per week, wordt geen bijdragevermindering toegekend.*

<sup>7</sup>Een halve dag mag hoogstens de helft van het aantal arbeidsuren hebben dat voorzien wordt in het werkrooster van die van de 3 volledige arbeidsdagen welke het hoogst aantal arbeidsuren omvat.

<sup>8</sup>De totale vermindering kan evenwel het bedrag van de normale werkgeversbijdrage per betrokken werknemer niet overschrijden: de werkgever kan dus niet terug krijgen.

### 2.3.3. Overgangsregeling naar het nieuw systeem vanaf 1 januari 2004

De bedragen waarop het bedrijf nog recht had worden vanaf 1/1/2004 omgerekend en uitbetaald volgens het nieuwe stelsel van 400 euro per kwartaal. Ze krijgen dus hetzelfde bedrag, maar over een kortere periode. Een bedrijf had nog recht op 100 euro gedurende 32 kwartalen. Het zal nu 400 euro per kwartaal krijgen gedurende  $(100 \text{ euro} \times 32 \text{ kwartalen}) / 400 \text{ euro} = 8 \text{ kwartalen}^9$ .

**Voor de bedrijven die de arbeidsduurvermindering doorvoeren tussen 1 oktober en 31 december 2003 wordt onmiddellijk het nieuwe systeem toegepast.**

### 2.3.4. Voorbeelden

#### Voorbeeld 1:

Een bedrijf gaat op 1/1/2003 van de 38 u naar de 37 u, en voert tegelijk de vierdagenweek in.

De bijdragevermindering bedraagt dan :

Bijdragevermindering per werknemer	2de kwartaal 2003	3de kwartaal 4de kwartaal	Vanaf 1'ste kwartaal 2004 <b>gedurende 10 jaar</b>
• Eenmalige vermindering	800euro/wn'er	/	62,5 euro per trimester per wn'er
• Vierdagenweek	400 euro/wn'er	/	
• Blijvende vermindering		/	

Voor de halftijdse werknemer, die 19 uur per week blijft werken en bij wie dus het loon proportioneel dient verhoogd te worden, wordt de vermindering verhoudingsgewijs (in dit geval 19/37ste) toegekend. In ons voorbeeld: eenmalig 410,81 euro en blijvend 32,09 euro/trimester aan bijdragevermindering.

Vanaf 1 januari 2004 zal het bedrijf meer krijgen.

Op 1 januari 2004 had dit bedrijf nog 62,5 euro gedurende 10 jaar = 2500 euro per werknemer tegoed. Dit zal uitbetaald worden onder de vorm van  $2500 : 400 \text{ euro} = 6 \text{ kwartalen}$  met 400 euro bijdragevermindering.

#### Voorbeeld 2:

Een bedrijf gaat vanaf 1/1/2003 van de 37 uur naar de 34 uur, en voert tegelijk de vierdagenweek in.

Bijdragevermindering per werknemer	2'de kwartaal 2003	3de kwartaal 4de kwartaal	Vanaf 1'ste kwartaal 2004, <b>gedurende 10 jaar</b>
• Eenmalige vermindering	2.400euro/wn'er (= 800x3 uur)	/	150 euro/trimester per wn'er
• Vierdagenweek	400euro/wn'er	/	
• Blijvende vermindering		/	

<sup>9</sup>Het resultaat van deze berekening wordt afgerond naar beneden.

Vanaf 1/1/2004 zal dit bedrijf echter omgeschakeld worden naar het nieuw systeem van 400 euro per kwartaal. In de oude regeling had het nog recht op 150 euro per kwartaal gedurende 10 jaar = 6000. Dit wordt omgerekend naar 400 euro per kwartaal:  $6000 : 400 \text{ euro} = 15$  kwartalen gedurende dewelke het bedrijf nog 400 euro per trimester zal krijgen. In dit voorbeeld dus tot en met 31/9/2007.

### **Voorbeeld 3:**

Een bedrijf voert tussen 1 oktober en 31 december 2003 arbeidsduurvermindering door van 35 naar 34 uur, en voert tegelijk de vierdagenweek in. Vanaf 1 januari 2004 krijgt de werkgever 4000 euro bijdragevermindering per voltijdse werknemer gedurende het eerste jaar, en 1.600 euro per werknemer gedurende de 3 volgende jaren.

## **2.4. Hoe zit het met de sociale zekerheidsrechten?**

De werknemers blijven volledig het voltijds statuut behouden, en behouden ook hun vroeger voltijds loon, zodat ze hun volledige rechten behouden voor alle sectoren van de sociale zekerheid (pensioenberekening inbegrepen).

## **2.5. Wat met overuren?**

De wet voorziet uitdrukkelijk dat artikel 28-§4 van de arbeidswet van 16 maart 1971 van toepassing is. Dit wil zeggen dat het gewone overloon en de verplichte compensatierust verplicht zijn indien indien meer uren gewerkt wordt dan de nieuwe verminderde arbeidsduur voorzien in het nieuwe uurrooster.

## **2.6. Welke procedure dient gevolgd om de bijdragevermindering te krijgen?**

### **2.6.1. Arbeidsduurvermindering ingevoerd vóór 1 januari 2004**

De invoering van de arbeidsduurvermindering en/of van de vierdagenweek moet gebeuren via een wijziging van het arbeidsreglement .

Het nieuwe arbeidsreglement moet vermelden:

1. de datum van inwerkingtreding van de werktijdverkorting en/of van de vierdagenweek;
2. het toepassingsgebied van het stelsel: de betrokken werknemers moeten objectief identificeerbaar zijn;;
3. de omvang van de arbeidsduurvermindering, en de wijze waarop de arbeidsduurvermindering en/of de vierdagenweek zal worden georganiseerd.

Vervolgens moet de werkgever aan de Inspectie van de sociale wetten, van de plaats waar de onderneming gevestigd is, een schriftelijke kennisgeving opsturen met:

1. het model van invulformulier in bijlage (verschenen in het staatsblad van 5/10/2001);
2. het oude arbeidsreglement (met vermelding van het registratienummer dat dit reglement toegekend kreeg van de inspectie);
3. het nieuwe arbeidsreglement, of de wijzigingen aan het oude arbeidsreglement.

<sup>10</sup> Volgens de normale procedure overeenkomstig de bepalingen van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Indien bij een gelijktijdige wijziging van het arbeidsreglement voor verschillende afdelingen of werknemerscategorieën van de onderneming verschillende stelsels van arbeidsduurvermindering en/of vierdagenweek werden ingevoerd, dan moet voor elk van deze afdelingen of werknemerscategorieën een afzonderlijke kennisgeving gebeuren.

Als het nieuwe arbeidsreglement en de kennisgeving aan de voorwaarden van de nieuwe wetgeving beantwoorden, deelt de inspectie een nieuw registratienummer mee aan de werkgever.

**De datum van invoering van de arbeidsduurvermindering en/of van de vierdagenweek mag niet voorafgaan aan de datum waarop het registratienummer schriftelijk werd meegedeeld aan de werkgever.**

Vanaf het kwartaal volgend op de invoering van de werktijdverkorting en/of de vierdagenweek kunnen de bijdrageverminderingen voor het eerst verkregen worden.

In de trimesteriële aangifte voor de sociale zekerheid zal de werkgever melding moeten maken van:

1. het door de inspectie toegekende registratienummer voor het nieuwe arbeidsreglement;
2. de werknemers waarop het ingevoerde stelsel en de bijdragevermindering betrekking hebben, en het bedrag van de vermindering;
3. de datum van inwerkingtreding van het stelsel, en de arbeidsduur van toepassing vóór en na de invoering van de werktijdverkorting;
4. het forfait per werknemer (eventueel proportioneel omgerekend voor deeltijdsen).

Indien de vermindering van de arbeidsduur in verschillende stappen is gebeurd, moeten ook de door de inspectie toegekende registratienummers voor deze verschillende wijzigingen van het arbeidsreglement worden vermeld. Bovenvermelde procedure dient immers te worden doorlopen telkens er een wijziging van het arbeidsreglement plaats vindt die een weerslag heeft op het stelsel van arbeidsduurvermindering en/of van de vierdagenweek waarvoor de werkgever bijdragevermindering geniet.

### **2.6.2. Arbeidsduurvermindering vanaf 1 januari 2004: vereenvoudigde procedure**

De invoering van de arbeidsduurvermindering en/of van de vierdagenweek moet gebeuren via een wijziging van het arbeidsreglement<sup>10</sup>.

**Het nieuwe arbeidsreglement moet vermelden:**

1. de datum van inwerkingtreding van de werktijdverkorting en/of van de vierdagenweek;
2. het toepassingsgebied van het stelsel: de betrokken werknemers moeten objectief identificeerbaar zijn;
3. de omvang van de arbeidsduurvermindering, en de wijze waarop de arbeidsduurvermindering en/of de vierdagenweek zal worden georganiseerd.

De **werkgever stuurt dit nieuwe arbeidsreglement aan** de Inspectie van de sociale wetten.

Vanaf het kwartaal volgend op de invoering van de werktijdverkorting en/of de vierdagenweek kunnen de bijdrageverminderingen voor het eerst verkregen worden.

In de trimesteriële aangifte voor de sociale zekerheid zal de werkgever melding moeten maken van:

1. de werknemers waarop het ingevoerde stelsel en de bijdragevermindering betrekking hebben, en het bedrag van de vermindering;
2. de datum van inwerkingtreding van het stelsel;
3. de wekelijkse arbeidsduur van toepassing vóór en na de invoering van de werktijdverkorting;

Bovenvermelde procedure dient te worden doorlopen telkens er een wijziging van het arbeidsreglement plaats vindt die een weerslag heeft op het stelsel van arbeidsduurvermindering en/of van de vierdagenweek waarvoor de werkgever bijdragevermindering geniet.

**Voor meer inlichtingen** over de invulling van de trimesteriële aangifte voor de RSZ kan u terecht bij: Tom Parijs (N) tel. 02/5093956, Marie-Brigitte Decloux (F) tel. 02/5093355 of bij Jacques Lhoëst tel. 02/5093325.

## **2.7. Wat met de bestaande systemen Vande Lanotte-Di Rupo?**

De nieuwe reglementering zal de systemen Vande Lanotte-Di Rupo vanaf 1 januari 2004 vervangen.

De bestaande systemen voor arbeidsduurvermindering (Vande Lanotte – Di Rupo mbt. arbeidsduurvermindering, Miet Smet mbt. de vierdagenweek) worden afgeschaft, maar de ondernemingen die vóór 1/1/2001 toelating kregen voor deze systemen van werktijdverkorting of tewerkstellingsakkoorden blijven wel genieten van de (uitdovende) bijdragevermindering die in deze respectievelijke wetgevingen was voorzien, en dit tot en met 31/12/2003.

Op dat moment wordt het hun nog verschuldigde bedrag eveneens omgerekend naar 400 euro, toegekend gedurende een kleiner aantal kwartalen.

### **Voorbeeld:**

*bedrijf X had op 1 januari 2004 nog 900 euro tegoed volgens het oude systeem.  
Het zal  $900 : 400 =$  nog 2 kwartalen 400 euro bijdragevermindering krijgen.*

**De vakbondsverantwoordelijken bevoegd voor deze bedrijven raden we aan zo vlug mogelijk contact op te nemen met Jef Maes:**

sociale studiedienst van het ABVV, tel.02/506.82.51., e-mail: jef.maes@abvv.be.

## 2.8. Overzicht

BIJDRAGEVERMINDERING VOOR ARBEIDSDUUR-VERMINDERING	HUIDIG SYSTEEM (tot 30/09/2003)	VANAF 01/10/2003 (= omrekening huidig totaalbedrag naar 400€/trimester)
Van 38 naar 37 uur	62,5 €/trimester gedurende 10 jr = 2500 € + eenmalige premie van 800 € = samen 3.300 €	400 €/trimester gedurende 2 jr = samen 3.200 €
Van 37 naar 36 uur	100 €/trimester gedurende 10 jr = 4000 € + eenmalig 800 € = samen 4.800 €	400 €/trimester gedurende 3 jr = samen 4.800 €
Van 36 naar 35 uur, of van 35 naar 34 uur, of van 34 naar 33 uur, of ...	150 €/trimester gedurende 10 jr = 6000 € + eenmalig 800 € = samen 6.800 €	400 €/trimester gedurende 4 jr = samen 6.400 €

### Bemerkingen

- de vierdagenweek:
  - vandaag: eenmalig 400 euro (kan samen met of los van werktijdverkorting)
  - vanaf 2004:
    - indien los van werktijdverkorting: 4 trimesters van 400 euro
    - indien samen met minstens 1 uur werktijdverkorting: gedurende 1 jaar 1000 euro i.p.v. 400 euro/trimester
- overgangsmaatregel van oud naar nieuw systeem:
  - de sectoren/bedrijven die al vóór 1/1/2004 in het systeem stappen, schakelen vanaf 1/1/2004 over op het nieuwe systeem en zullen minstens evenveel krijgen. Ze krijgen nu een lagere bijdrageverlaging gedurende een langere periode, en die zal omgezet worden in een kortere periode aan 400 euro/trimester. Dit zal men doen door op 1/1/2004 de totale som die men nog te goed had voor de toekomst te delen door 400, zodat men het aantal kwartalen bekomt gedurende dewelke de werkgever nog 400 euro per trimester per werknemer zal trekken.

### Specialisten:

Ministerie van Arbeid en Tewekstelling  
 Bart Buysse (N): tel. 02 233 47 81  
 Bernard Lantin (F): tel. 02 233 47 68

ABVV:  
 Jef.maes@abvv.be







# ABVV

**Algemeen Belgisch  
Vakverbond**

**Januari 2002**

•  
Lay-out: ABVV  
Druk: New Goff  
Foto cover: Reporters  
•

Hoogstraat 42 • 1000 Brussel  
Tel: +32 (0)2 506 82 11  
Fax: +32 (0)2 506 82 29  
e-mail: [infos@abvv.be](mailto:infos@abvv.be)  
[www.abvv.be](http://www.abvv.be)

© Volledige of gedeeltelijke  
overname of reproductie van  
de tekst uit deze brochure mag  
alleen met duidelijke  
bronvermelding.

Verantwoordelijke uitgever:  
Mia DE VITS