



---

Vergadering van 13 oktober 2020

**2020\_GRMW\_00826 Reglement artikel 60-personeel - Aanpassing vakantiestelsel - Overdracht vakantiedagen ingeval van ziekte - Overgangsbepaling overdracht vakantiedagen - Aanpassing verrekeningsleutel afwezigheden - Goedkeuring**

**Bevoegd:** Bram Van Braeckevelt

**Betrokken:** Rudy Coddens

### **Juridisch kader**

**De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:**

- Het Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 77, derde lid;
- Het Decreet over het lokaal bestuur van 22 december 2017, artikel 84, § 1, eerste lid.

**De beslissing wordt genomen op grond van:**

- Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;
- Wet van 26 juni 1992 houdende sociale en diverse bepalingen, artikel 17;
- Wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector, artikel 9;
- Koninklijk Besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;
- Decreet van 9 december 2016 betreffende de tijdelijke werkervaring, het regelen van stages en diverse bepalingen in het kader van de zesde staatshervorming.

### **Motivering**

Op de OCMW-raad van 15 maart 2018 werd het nieuw 'reglement artikel 60-personeelsleden' (verder: 'het reglement') goedgekeurd. Omwille van beleidsbeslissingen worden een aantal wijzigingen aan dit reglement voorgesteld.

#### **Aanpassing vakantiestelsel**

De wet van 26 juni 1992 houdende sociale en diverse bepalingen bepaalt in artikel 17 dat het de gemeenteraad toekomt om te beslissen welk stelsel van de jaarlijkse vakantie van toepassing is op de niet in vast verband benoemde medewerkers, nl. het stelsel van de publieke sector of het stelsel (voor bedienden) van de privésector. Volgens de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg houdt dit in dat de keuze van het bestuur bijgevolg geldt voor alle contractuele medewerkers van het bestuur.

Op vandaag wordt voor alle contractuele medewerkers voor de 'wettelijke vakantiedagen' (20 dagen) het vakantiestelsel van de privésector toegepast, m.n. opbouw op basis van de prestaties van het voorgaande jaar. Voor de overige vakantiedagen wordt het stelsel van de publieke sector toegepast, m.n. opbouw op basis van de prestaties van het huidige jaar.

Voor de contractuele medewerkers die onder het toepassingsgebied van de RPR of RPR Ouderenzorg vallen werd op de gemeente-en OCMW-raad van 27 april 2020 beslist om vanaf 1 januari 2021 voor alle vakantiedagen het vakantiestelsel van de publieke sector toe te passen.

Deze beslissing werd enerzijds genomen omwille van de complexiteit van het huidige stelsel, bijvoorbeeld wanneer het aantal dagen vakantieverlof moet worden aangepast bij een wijziging van de tewerkstellingsbreuk. Anderzijds werd op die manier een ongelijkheid tussen contractuele en statutaire medewerkers weggewerkt.

Aangezien dezelfde motivering grotendeels geldt voor de art.60-personeelsleden en het bestuur de keuze heeft gemaakt om voor de contractuele medewerkers het publiek vakantiestelsel toe te passen, dient het reglement art.60-personeel hieraan ook te worden aangepast.

Door het vakantietegoed op basis van prestaties in het lopende jaar toe te kennen, wordt gezorgd voor een grote vereenvoudiging en meer transparantie voor de medewerkers. Bovendien wordt het verlof dan op een meer logische manier opgebouwd, wat zorgt voor een grotere herkenbaarheid bij de medewerkers. Bij een uitdiensttreding zal het enkel vakantiegeld niet langer uitbetaald worden, aangezien dit opgebouwd wordt op basis van de prestaties van het lopende jaar. Bij een nieuwe werkgever die het privaat vakantiestelsel volgt zal dat eerste jaar dan ook geen wettelijke vakantie kunnen opgenomen worden, maar zal men wel gebruik kunnen maken van de Europese/aanvullende vakantie.

### **Aantal vakantiedagen**

Op vandaag worden aan art.60-personeelsleden 31 vakantiedagen toegekend, meer bepaald: 20 dagen opgebouwd volgens het stelsel van de private sector (o.b.v. prestaties van het voorgaande jaar) en 11 dagen opgebouwd volgens het publiek stelsel (o.b.v. prestaties van het lopende jaar).

De beslissing om deze personeelscategorie 11 bijkomende vakantiedagen toe te kennen (naast de 20 wettelijke o.b.v. prestaties van het voorgaande jaar) was initieel genomen omwille van de specificiteit van deze tewerkstellingsvorm. Medewerkers die als art.60-personeelslid in dienst komen hebben doorgaans in het voorgaande jaar immers geen prestaties verricht waarvoor vakantie-rechten opgebouwd werden. Om deze medewerkers toch minstens de periodes van collectieve sluitingen in de eigen diensten te laten overbruggen met vakantiedagen, werd ervoor geopteerd om 11 bijkomende vakantiedagen toe te kennen op basis van de prestaties van het lopende jaar.

Bij een volledige overgang naar het publieke stelsel zullen nieuwe medewerkers voortaan dus onmiddellijk bij hun indiensttreding recht hebben op alle vakantiedagen in verhouding tot hun prestatiebreuk.

Aangezien dit impliceert dat de bovenstaande motivering om 11 bijkomende vakantiedagen toe te kennen vervalt en een vakantiesaldo van 31 dagen bovendien als een drempel wordt aanzien

bij een doorstroming naar het normale economische circuit, wordt voorgesteld om vanaf 1 januari 2021 24 vakantiedagen toe te kennen voor een voltijdse medewerker. Op die manier worden ook voor medewerkers die in diensten die onder de arbeidstijdwet vallen minimaal 4 weken vakantie (volgens een 6-dagen week) toegekend.

Net zoals dat op vandaag ook al geldt voor de statutaire medewerkers, zullen ook voor deze personeelscategorie alle periodes van afwezigheid wegens (beroeps-)ziekte (ook progressieve werkhervatting), moederschap (moederschapsverlof en moederschapsbescherming) en (arbeids-)ongeval volledig gelijkgesteld worden voor de opbouw van het vakantietoed.

Aan alle voltijdse medewerkers wordt gegarandeerd dat ze jaarlijks 24 vakantiedagen hetzij kunnen opnemen, hetzij kunnen overdragen in geval van ziekte. In artikel 9 van de arbeidstijdwet is immers opgenomen dat de werknemers recht hebben op betaald jaarlijks vakantieverlof waarvan de minimumduur 24 werkdagen voor volledige prestaties bedraagt. Leidinggevend en tewerkstellingsplekken zullen maximaal gesensibiliseerd worden om de 24 vakantiedagen absoluut te garanderen, naar analogie met de huidige regeling van verplicht op te nemen 20 dagen wettelijke vakantie voor contractuelen die evenmin overdraagbaar zijn.

### **Budgettaire impact**

De omschakeling naar het vakantiestelsel voor de publieke sector wordt voor de contractuele medewerkers als een uitdiensttreding beschouwd. Dit impliceert dat het enkel en dubbel vertrekvakantiegeld verschuldigd is aan de medewerkers die nu reeds in dienst zijn. Het gaat dus om een vooruitgeschoven betaling: bij de effectieve uitdiensttreding zou het enkel en dubbel vertrekvakantiegeld ook verschuldigd zijn.

Het enkel vertrekvakantiegeld zal uitbetaald worden eind januari 2021. De betaling van het dubbel vertrekvakantiegeld wordt (met instemming van de FOD WASO) verschoven naar april 2021 om op die manier de impact voor deze medewerkers te minimaliseren. Ze zouden immers ook zonder omschakeling van vakantiestelsel in april 2021 het dubbel vakantiegeld (voor 2020) ontvangen. De RSZ-bijdragen voor dit dubbel vertrekvakantiegeld dienen wel reeds eind december 2020 door het OCMW aan de RSZ te worden doorgestort.

Door het publieke vakantiestelsel te volgen is een lagere patronale sociale zekerheidsbijdrage verschuldigd voor het contractueel personeel (2,09 % minder) waardoor een structurele besparing gerealiseerd wordt.

### **Overdracht vakantiedagen ingeval van ziekte**

Enkel bij afwezigheid door (beroeps-)ziekte, moederschap (moederschapsverlof en moederschapsbescherming) of (arbeids-)ongeval kunnen vakantiedagen worden overgedragen. Om 24 vakantiedagen ook hier te garanderen, kunnen in dergelijke situaties bijgevolg toch vakantiedagen overgedragen worden. Voor deeltijdse medewerkers wordt dit aantal dagen pro rata verminderd.

Deze overgedragen vakantiedagen moeten binnen de 15 maanden na overdracht worden opgenomen. Worden deze dagen overdracht niet binnen de 15 maanden opgenomen, dan gaan de niet-opgenomen dagen verloren.

## **Overgangsbepaling overdracht vakantiedagen**

Op vandaag kunnen art.60-personeelsleden enkel de aanvullende vakantiedagen overdragen, wat neerkomt op maximum 11 vakantiedagen.

Er wordt voorgesteld om de bestaande overdracht op 31 december 2020 overeenkomstig de op dat moment geldende reglementering integraal en eenmalig over te dragen, deze dagen dienen dan wel binnen de 15 maanden te worden opgenomen.

## **Aanpassing verrekeningsleutel afwezigheden**

Momenteel wordt het salaris voor de medewerkers in dertigsten berekend en worden voor de verrekening van aan- en afwezigheden verschillende berekeningswijzen gehanteerd. Zo wordt bijvoorbeeld bij 6 of meer werkdagen onbezoldigde afwezigheid op maandbasis voor een voltijdse medewerker een correctie toegepast waarbij het aantal onbezoldigde werkdagen afwezigheid vermenigvuldigd wordt met 1,4. Gaat het om een deeltijdse medewerker, dan wordt daarbovenop nog vermenigvuldigd met de omgekeerde prestatiebreuk.

Die verschillende manieren van berekening zijn niet alleen complex en ondoorzichtig maar soms ook onlogisch en onbillijk waardoor ze zorgen voor veel onduidelijkheid en vragen bij de medewerkers.

Om een gelijkwaardige behandeling van alle aan- en afwezigheden te garanderen wordt met ingang van 1 januari 2021 de verrekeningsleutel voor aan- en afwezigheden aangepast naar werkdagen in plaats van kalenderdagen.

Het te betalen maandsalaris zal worden berekend door het aantal gepresteerde of gelijkgestelde dagen te delen door het aantal te presteren werkdagen volgens het uurrooster van de betrokken medewerker en dat resultaat te vermenigvuldigen met het percentage van de arbeidsbreuk en het normaal maandsalaris aan 100%.

## **Adviezen**

**Deze beslissing wordt genomen rekening houdend met volgende adviezen:**

Vakbonden - gunstig advies

## **Voorstel**

**Legt aan de gemeenteraad / raad voor maatschappelijk welzijn voor ter beslissing:**

### **Artikel 1:**

In het reglement artikel 60-personeel zoals goedgekeurd op de OCMW-raad van 15 maart 2018, worden met inwerkingtreding op 1 januari 2021 de volgende wijzigingen aangebracht:

\* In artikel 6, §1, derde alinea wordt in de opsomming in de 3<sup>de</sup> gedachtestreep de verwijzing naar artikel 27, §2 toegevoegd;

\* Artikel 8 wordt geredigeerd als volgt:

'§ 1. De medewerker (m/v/x) heeft jaarlijks recht op 24 werkdagen betaalde vakantie op grond van een gemiddelde werkdag van 7,6 uren en overeenkomstig de modaliteiten vastgesteld volgens dit hoofdstuk.

§ 2. De jaarlijkse vakantie wordt toegekend op basis van de arbeidsprestaties geleverd tijdens het lopende jaar vanaf de datum van indiensttreding.

Elke periode met recht op salaris, een uitkering in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, gewettigde afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid en moederschaps- of vaderschapsverlof geeft recht op jaarlijkse vakantiedagen, rekening houdend met het prestatieregime.

De jaarlijkse vakantie wordt in evenredige mate verminderd wanneer de medewerker (m/v/x) uit dienst gaat, onvolledige prestaties levert of tijdens het jaar een van de hierna genoemde verloven of afwezigheden opneemt:

1. zorgkrediet;
2. de thematische verloven;
3. schorsing om persoonlijke redenen;
4. onwettige afwezigheid.

§ 3. De jaarlijkse vakantiedagen moeten opgenomen zijn ten laatste op 31 december van hetzelfde jaar.

De voltijdse medewerker (m/v/x) die door (beroeps-)ziekte, moederschap (moederschapsverlof en moederschapsbescherming) of (arbeids-)ongeval tijdens het lopende kalenderjaar niet de 24 verplichte jaarlijkse vakantiedagen kon opnemen, kan het resterend saldo overdragen. Voor deeltijdse medewerkers (m/v/x) worden die aantal dagen telkens in verhouding tot hun prestatiebreuk verminderd.

De vakantiedagen die op grond van het voorgaande lid worden overgedragen moeten binnen de 15 maanden die volgen op de overdracht worden opgenomen. Bij niet-opname binnen de 15 maanden na overdracht gaan de overgedragen dagen verloren. Deze niet-opgenomen dagen worden niet uitbetaald.

§ 4. Vakantiedagen worden aangevraagd bij de leidinggevende. De jaarlijkse vakantie moet in de eerste plaats worden opgenomen tijdens periodes van collectieve sluitingen en brugdagen van de werkplek.'

\* In artikel 49 wordt § 5 tot en met 7 geredigeerd als volgt:

'§ 5. Wanneer het maandsalaris niet volledig verschuldigd is, wordt het bedrag van dit maandsalaris berekend volgens de volgende formule:

$$M = VW/PW \times n\% \times NM$$

Daarbij geldt:

M = het te betalen maandsalaris (100%);

VW = het aantal gepresteerde werkdagen of daarmee gelijkgestelde dagen;

PW = het aantal te presteren werkdagen op basis van het werkrooster van de medewerker (m/v/x);

n% = het percentage waaraan de medewerker (m/v/x) prestaties verricht;

NM = het normale maandsalaris (100%) = het jaarsalaris/12 (100% en voor voltijdse prestaties).

§ 6. De afwezigheidsdagen waarop volgens titel III Verloven en afwezigheden het salaris wordt doorbetaald, worden met gepresteerde werkdagen gelijkgesteld.

§ 7. Als de medewerker (m/v/x) in de loop van de maand overlijdt of in pensioen gaat, wordt het salaris voor de volledige maand betaald.'

**Artikel 2:**

Op 31 december 2020 wordt het overeenkomstig de op dat moment geldende reglementering niet-opgenomen aantal vakantiedagen van het vakantietegoed integraal en eenmalig overgedragen naar het volgende jaar, maar moeten binnen de 15 maanden die volgen op de overdracht worden opgenomen. Bij niet-opname binnen de 15 maanden na overdracht gaan de overgedragen dagen verloren. Deze niet-opgenomen dagen worden niet uitbetaald.