

**BLOMME, F., *Arbeidswetgeving in de private sector, dossier recuperatie en inhaalrust*, Brugge, Vanden Broele, 2014, 220 p.**

Zoals in deze afdeling reeds eerder gemeld, brengt Franky Blomme bij uitgeverij Vanden Broele thematische boeken uit die een doorsnede maken van het arbeidstijdenrecht. Zijn gekende basiswerken over arbeidstijd werden immers steeds lijviger. Wij bespraken reeds eerder het dossier kaderpersoneel en het dossier wachtdiensten. Deze keer is het de beurt aan het dossier recuperatie en inhaalrust. Voor een volledig overzicht van de voorhanden zijnde dossiers kan u terecht op de website van de uitgeverij.

Recuperatie en inhaalrust zorgen in de praktijk voor veel vragen. Blomme biedt een antwoord op vele van deze vragen, waarbij het eens zo interessant is dat Blomme sociaal inspecteur-directiehoofd bij de Inspectie Toezicht op de Sociale Wetten is, wat garant staat voor een pragmatisch en duidelijk antwoord op veel vragen. Zo leest u bijvoorbeeld dat u voor inhaaldagen geen maaltijdcheques kan toekennen of krijgen. Doet u dat wel, dan zijn er RSZ-bijdragen op verschuldigd.

De thematische aanpak vergroot deze pragmatische aanpak eens te meer. Vragen uit de praktijk zullen immers niet enkel 'wat zijn de grenzen van artikel 26bis?' betreffen, maar vooral 'ik heb nood aan extra veel werkuren met de kerstperiode en minder in januari, hoe kan ik dat organiseren?'. Hoewel u teleurgesteld zou kunnen zijn dat Blomme voor de klassieke aanpak kiest om eerst artikel 26bis Arbeidswet te bespreken (met de recente wijzigingen) en vervolgens de kleine flexibiliteit (artikel 20bis Arbeidswet), biedt het overzicht in bijlage 1 soelaas. Daar kan u bijvoorbeeld zien via welke wetsartikelen u de naleving van de gemiddelde arbeidsduur per trimester kan organiseren. Naast artikel 26bis en 20bis Arbeidswet, wordt de recuperatie voor deeltijdse werknemers behandeld, de recuperatie van meeruren in enkele autonome arbeidstijdwetten, inhaalrust bij tewerkstelling op zondag en tot slot inhaalrust bij tewerkstelling op feestdagen.

Doorheen het boek krijgt de lezer de indruk dat er veel mogelijk is, maar dat het behoorlijk ingewikkeld is. De opmerking van Vanachter uit 2005 dat de reglementering in verband met arbeidstijd en arbeidsorganisatie in heel wat flexibiliteit voorziet, maar technisch zo ingewikkeld is dat maar weinig werkgevers in staat zijn er efficiënt gebruik van te maken, blijft dan ook zeer actueel (O. Vanachter, "Het arbeidsrecht tussen rigiditeit en flexibiliteit", *Or.* 2005, Themanummer: Het arbeidsrecht tussen rigiditeit en flexibiliteit, 34-40). In afwachting van een omvattende herziening van het arbeidstijdenrecht, poogt dit boek alvast duidelijkheid te brengen in de vandaag geboden flexibiliteit met betrekking tot recuperatie en inhaalrust.

Sarah De Groof,  
*Assistent Instituut voor Arbeidsrecht KU Leuven*

---

**BLOMME, F., *Werkplanning in de zorgsector, recuperatie, Brugge, Vanden Broele, 2014, 85 p.***

Naast het hoger besproken algemene boek rondom recuperatie en inhaalrust, brengt Franky Blomme ook een nieuw boek uit rondom recuperatie in de zorgsector. De sector wordt immers niet alleen met bijzondere uitdagingen geconfronteerd (denk maar aan het vele deeltijdse werk en de noodzaak om dag en nacht mensen tewerk te kunnen stellen), maar kent specifieke maatregelen om deze uitdagingen de baas te kunnen. Zo wordt het KB van 4 maart 2010 besproken dat in uitvoering van artikel 23 Arbeidswet een mogelijke overschrijding van de grenzen toelaat tot 11 uur per dag en 50 uur per week voor werkgevers uit PC 331. Een andere besproken maatregel uit de sector zijn de 'bonusuren', waarbij in een cao of contractueel wordt afgesproken dat een werknemer met stand-bydienst 2 uur 'recuperatie' krijgt, ook al werd hij niet opgeroepen.

Het betreft een bondig en toegankelijk boek waarin vele voorbeelden worden gegeven. Het is echter jammer dat Blomme geen overzicht heeft gegeven van de relevante sectorale afspraken of minstens sectorale cao's rondom arbeidstijd voor alle paritaire comités uit de zorgsector, waar zoals geweten is veel afspraken worden gemaakt rondom rimpeldagen, stand-byregelingen en zo verder. Het boek is dus een goed vertrekpunt, maar zeker geen eindpunt om te weten hoe de arbeidstijd in de zorgsector nu georganiseerd kan worden.

Sarah De Groof,  
*Assistent Instituut voor Arbeidsrecht KU Leuven*

**Morsa, M., *Le régime des vacances annuelles des employés dans le secteur privé. Droits national, international et européen, 2e édition refondue, Brussel, Larcier, 2014, 490 p.***

De jaarlijkse vakantiewetgeving zag zich de afgelopen twee jaar geconfronteerd met heel wat kleine, maar ook meer ingrijpende wijzigingen. Een nieuwe editie van het in 2009 uitgegeven boek over de jaarlijkse vakantieregeling in de private sector is dan ook een welkome hulp voor de juristen die deze materie willen opvolgen. In deze tweede uitgave legt de auteur nog meer dan in de vorige editie de nadruk op (de beoordeling van) de conformiteit van onze nationale reglementering met internationale en Europese bronnen. Deze analyse van onze vakantiereglementering in het licht van de relevante supranationale normen, maakt meteen ook het eerste hoofdstuk uit van het boek. Zo staat de auteur onder andere stil bij de toepassing van de jaarlijkse vakantie bij internationale tewerkstelling en detachering en ontleedt hij zeer nauwgezet de relevante bepalingen van twee belangrijke supranationale bronnen op het vlak van jaarlijkse vakantie, namelijk het Verdrag nr. 132 van de Internationale Arbeidsorganisatie en de Europese richtlijn 2003/88/EG van 4 november 2003.

Die laatste richtlijn of, meer precies, de draagwijdte die eraan wordt verleend door het Hof van Justitie, is cruciaal gebleken voor de recente hervormingen van onze nationale regelgeving wat betreft de zogenaamde 'aanvullende' of 'Europese' vakantie.

De rechtspraak van het Hof van Justitie over artikel 7 van de richtlijn 2003/88/EG wordt door de auteur uitgebreid besproken, met oog voor de praktische implicaties ervan voor onze eigen vakantiewetgeving. Daarnaast licht hij het verloop toe van de inbreukprocedure die tegen België was opgestart. Die procedure was de directe aanleiding voor de invoering in onze wetgeving van de bijzondere regeling van de aanvullende vakantie. Marc Morsa's analyse van de rechtspraak van het Hof van Justitie maakt bovendien duidelijk dat nog niet alle werk is verricht. De Belgische jaarlijkse vakantieregeling beantwoordt volgens hem nog steeds niet volledig aan de vereisten die voortvloeien uit de rechtspraak van dit hof. Ook wat betreft de conformiteit met het Verdrag nr. 132 van de IAO, zijn er nog openstaande knelpunten. We kunnen dus verwachten dat er in de toekomst nog aanpassingen zullen (moeten) gebeuren aan de (Belgische) jaarlijkse vakantiereglementering<sup>(1)</sup>.

De volgende hoofdstukken van het boek bevatten een veeleer 'klassieke' bespreking van de jaarlijkse vakantiereglementering zoals vervat in de Jaarlijkse Vakantiewet<sup>(2)</sup> en haar uitvoeringsbesluit<sup>(3), (4)</sup>. In hoofdstuk 2 onderzoekt de auteur of de jaarlijkse vakantiewetgeving van openbare orde of dwingend recht is. Dit is vooral van belang wanneer de vraag rijst of een werknemer al dan niet afstand kan doen van zijn vakantie rechten, een vraag die verdeeld wordt beantwoord door de rechtsleer.

In een volgend hoofdstuk bespreekt de auteur het toepassingsgebied van de jaarlijkse vakantiereglementering. De werkingssfeer van de Jaarlijkse Vakantiewet valt samen met die van de sociale zekerheid voor werknemers. Wat volgt, is een grondige analyse die zeer interessant is voor diegenen die zich geconfronteerd weten met bijzondere personeelsgroepen voor wie het vaak niet altijd eenvoudig is om uit te maken of de Jaarlijksevakantiewet nu al dan niet moet worden nageleefd. Wat bijvoorbeeld met contractueel personeel van overheidswerkgevers, studenten, vrijwillige brandweerlieden en podiumkunstenars?

In hoofdstuk 4 komen dan de eigenlijke bepalingen rond de opbouw, de toekenning, de opname en de betaling van de jaarlijkse vakantie aan bod. De auteur gaat hierbij zeer grondig te werk. Niet alleen wordt het beschikbare bronnenmateriaal correct verwerkt, het is ook duidelijk dat de auteur over de nodige expertise beschikt om een en ander te vertalen naar de praktijk. De voorbeelden en concrete berekeningen brengen de broodnodige verduidelijking bij de soms erg complexe regels die de jaarlijkse vakantie(berekening) bepalen.

Zoals gezegd, werd onder Europese druk op 1 april 2012 een nieuwigheid geïntroduceerd in de jaarlijkse vakantiereglementering: de aanvullende of Europese vakantie. Deze regeling komt aan bod in het vijfde hoofdstuk van het boek. De doelstelling van het stelsel van de aanvullende vakantie bestaat erin om het recht op jaarlijkse vakantie zoveel mogelijk te vrijwaren, ook wanneer men volgens het

---

1 Zie in dit verband bijvoorbeeld ook het advies nr. 1.853 van de Nationale Arbeidsraad van 28 mei 2013, raadpleegbaar via <http://www.cnt-nar.be/ADVIES/advies-1853.pdf>.

2 Wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971, BS 30 september 1971.

3 KB 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, BS 6 april 1967.

4 Toegepast in de context van private werkgevers.

---

algemene stelsel over onvoldoende prestaties beschikt in het vakantiedienstjaar, zijnde het jaar voorafgaand aan het vakantiejaar. De prestaties en gelijkgestelde periodes in het vakantiedienstjaar zijn namelijk bepalend voor de berekening van het aantal vakantiedagen dat men kan genieten in het daaropvolgende vakantiejaar. Ook hier gaat de auteur grondig te werk en analyseert hij de nieuwe regeling zeer precies, doorspekt met talrijke voorbeelden.

In de laatste hoofdstukken komen naast de regeling van de jeugdvakantie en de seniorvakantie nog een aantal 'uitsmijters' aan bod. Interessant zijn de reflecties rond het recht op ouderschapsverlof en de impact daarvan op de jaarlijkse vakantie, de gevolgen van een overgang van onderneming voor de jaarlijkse vakantie rechten van de overgedragen personeelsleden en enkele bedenkingen rond de harmonisering van de regeling jaarlijkse vakantie voor arbeiders en bedienden enerzijds en voor werknemers die de overstap maken van de private naar de publieke sector anderzijds.

*'Le régime des vacances annuelles des employés dans le secteur privé. Droits national, international et européen, 2e édition refondue'* is een zeer volledig werk met veel diepgang, interessante kritische bedenkingen, een uitstekende verwerking van de beschikbare bronnen en met oog voor de praktische toepassing van de regeling van de jaarlijkse vakantie. Dit werk is zonder enige twijfel een 'must-read' voor academici, (praktijk)juristen en beleidsmakers die zich een weg willen banen door de kronkelige jaarlijksevakantiereglementering heen.

Inger DE WILDE

*Universiteit Antwerpen, Onderzoeksgroep Management & Bestuur (werkzaam op het Steunpunt Bestuurlijke Organisatie Vlaanderen)  
Vrijwillig medewerker Faculteit Rechten UGent*

**POPMA, J. en VAN REGENMORTEL, A. (eds.), *Werknemersbetrokkenheid en inbreng van deskundigen in het kader van veiligheid en gezondheid op het werk – Een Belgisch-Nederlandse confrontatie*, Mortsel, Intersentia, 2014, 426 p.**

De auteurs van het boek "Werknemersbetrokkenheid en inbreng van deskundigen in het kader van veiligheid en gezondheid op het werk – Een Belgisch-Nederlandse confrontatie" behandelen in hun bijdragen verschillende aspecten van het preventiebeleid inzake veiligheid en gezondheid op het werk, waarbij niet alleen aandacht wordt besteed aan de juridische context, maar waarbij ook wordt onderzocht hoe de wetgeving in de praktijk toegepast kan worden. De kaderrichtlijn veiligheid en gezondheid 89/391 vormt de rode draad doorheen dit boek. Ze wordt niet alleen uitgebreid toegelicht, maar vormt ook de ultieme toetssteen voor de Nederlandse en Belgische wetgeving. In het boek worden de volgende vier topics behandeld: het sociaal overleg inzake welzijn op het werk, de rol van de deskundigen, de rol van de inspectiediensten en de betekenis van de risicoanalyse en het onderzoek van arbeidsongevallen voor het preventiebeleid. Het boek vergelijkt op dit vlak de toestand in België met de toestand in Nederland. Dit rechtsvergelijkend onderzoek maakt het mogelijk om een aantal interessante conclusies te trekken.

In Nederland wordt het sociaal overleg op bedrijfsniveau gevoerd in de ondernemingsraad. Aangezien deze raad ook bevoegd is voor de arbeidsvoorwaarden in het algemeen kan het beleid inzake welzijn op het werk geïntegreerd worden in het globale sociaaleconomische beleid van de onderneming. In België beschikt het comité PBW, als apart orgaan, over meer deskundigheid om doelgericht aandacht te besteden aan het welzijnsbeleid.

Het landschap van de deskundigen ziet er in Nederland totaal anders uit dan in België. Elke werkgever moet een preventiemedewerker aanduiden die hoofdzakelijk belast is met taken van risico-inventarisatie en -evaluatie en de samenwerking met de ondernemingsraad. Deze werknemer beschikt niet over een specifieke opleiding. Bovendien wordt er een beroep gedaan op (externe) kerndeskundigen die een specifieke opleiding hebben genoten en die dienen gecertificeerd te zijn. Het gaat om personen die ongeveer dezelfde disciplines beheersen als deze voorzien in de Belgische wetgeving. Ten slotte dient er een beroep gedaan te worden op een bedrijfsarts die, al naargelang het geval, een zelfstandige is of een medewerker van een gecertificeerde arbodienst. Aangezien deze bedrijfsarts niet alleen een actor is in het preventiebeleid, maar ook in het verzuimbeleid van de onderneming, wordt vastgesteld dat er in de praktijk eerder voorrang wordt gegeven aan het verzuimbeleid dan aan het preventiebeleid. Dit is te wijten aan de financiële implicaties van het verzuimbeleid voor de werkgever. De bescherming van de onafhankelijkheid van de deskundigen moet afgedwongen worden voor de kantonrechter of wordt verzekerd via een ontslagregeling gelijkend op deze van de leden van de ondernemingsraad. In België wordt een onderscheid gemaakt tussen interne en externe diensten PBW. In elke onderneming is er een preventieadviseur die een bepaalde opleiding moet bezitten in functie van de grootte van de onderneming en de omvang van de risico's. Wanneer de interne dienst niet alle opdrachten kan uitvoeren, moet een beroep gedaan worden op een erkende externe dienst PBW, waarin de verschillende welzijnsdisciplines vertegenwoordigd zijn. Het wettelijk kader voor de uitoefening van de deskundigheid is in België uitdrukkelijk gericht op preventie, dit in tegenstelling tot Nederland waar de preventie in verdrukking lijkt te komen door het verzuimbeleid. Ook wordt in België meer aandacht besteed aan een aanpak via structuren dan via personen. De Belgische omkadering van de deskundigen is beter afgestemd op de principes van de kaderrichtlijn 89/391. Ten slotte voorziet de Belgische wetgeving in specifieke mechanismen om de onafhankelijkheid van de deskundigen te beschermen: er wordt voorzien in een aantal onverenigbaarheden, een aanstellingsprocedure, de mogelijkheid van beroep op de inspectie wanneer de onafhankelijkheid in het gedrang dreigt te komen en een specifieke ontslagbescherming.

De derde actor in het preventiebeleid is de inspectie. De opdrachten, rechten en plichten van de Belgische en Nederlandse inspectiediensten zijn gelijklopend, wat verklaard kan worden door het feit dat beide inspectiediensten hun bevoegdheid ontleenen aan de IAO-Conventie nr. 81. Ook hun aanpak is vrij gelijklopend: ze verkiezen de sensibilisatie van de werkgever boven de repressie. Werkgevers zijn immers eerder onwetend dan onwillig. Ten slotte kampen beide diensten met een chronisch personeelstekort, waardoor ze zich verplicht zien prioriteiten te stellen, bijvoorbeeld door het voeren van campagnes in bepaalde sectoren of voor bepaalde risico's of door het bevorderen van de zelfredzaamheid van de werkgever.

---

Een laatste topic betreft het concept risicoanalyse, dat nogal eens tegenstrijdige reacties oproept. Enerzijds laat dit concept toe om de werkgever te responsabiliseren. Anderzijds blijkt dit principe te leiden tot toepassingsproblemen. Toch wordt vastgesteld dat daar waar werknemers effectief betrokken worden bij deze risicoanalyse en de daaruit voortvloeiende preventiemaatregelen, ze bijdraagt tot een grotere preventie. Het onderzoek van arbeidsongevallen en beroepsziekten kan een bijdrage leveren tot een bijsturing van het preventiebeleid in de mate dat men beschikt over betrouwbare statistische gegevens, de onderneming bereid is tot een open communicatie en er een externe interventie mogelijk is.

Door het Nederlandse en het Belgische rechtsstelsel naast elkaar te plaatsen, slagen de auteurs erin om een duidelijk inzicht te geven in de oorsprong van deze rechtsstelsels en in de eigen accenten. Daarnaast is in het boek heel wat achtergrondinformatie opgenomen over de verschillende actoren van het preventiebeleid. Aangezien ook de auteurs verschillende disciplines vertegenwoordigen, gaande van juristen tot sociologen en criminologen en gaande van academici tot ambtenaren en vertegenwoordigers van de vakbonden en deskundigen, belichten zij het gekozen thema vanuit zeer diverse hoeken. Aldus is dit boek een verrijking voor ieder die begaan is met de preventie van arbeidsongevallen en beroepsziekten. Door de vele kritische kanttekeningen is dit boek eveneens een aanrader voor de beleidsmakers: het huis van de preventie is nog lang niet af en werken aan goede arbeidsomstandigheden voor alle werknemers blijft ook in de toekomst een uitdaging.

Lieve PONNET,  
*Adviseur-generaal FOD WASO*

**PROVOOST, G., *Het arbeidsauditoraat. De werking getoetst aan de praktijk van het arbeidsauditoraat te Antwerpen, Antwerpen-Cambridge, Intersentia, 2014.***

Le livre de Mme Provoost se compose de plus de 150 pages écrites petit et serré sur l'auditorat du travail, soit la seule étude de cette ampleur consacrée à cette institution. Le moins que l'on puisse dire, c'est que l'approche est complète.

L'ouvrage s'ouvre sur deux parties fort plaisantes.

Le chapitre 1er retrace l'histoire des juridictions du travail et les motifs qui ont poussé à la création des auditorats du travail. L'exposé est clair, précis, bien documenté avec – bien entendu – une attention particulière pour le(s) projet(s) Major et sa fusion avec le Code judiciaire, qui a révolutionné le paysage judiciaire en créant les juridictions du travail. Cet exposé, qui ne se perd jamais en détails ennuyeux, fait preuve d'assez de minutie pour qu'un magistrat aguerri de l'auditorat y apprenne beaucoup de choses.

Le chapitre 2 est à mon sens le plus important du livre. Il devrait être donné en lecture obligatoire à tous les magistrats fraîchement nommés – et pas seulement ceux des auditorats – afin de lutter contre la méconnaissance ou l'ignorance dont les auditorats font très largement l'objet. L'auteur y résume en effet parfaitement à quoi sert et ce

que fait un auditeur, avec le difficile équilibre à trouver entre le civil et le pénal. Qu'il soit permis toutefois de manifester une petite divergence de fond sur un point précis. L'auteur relève (p. 29) que l'auditorat serait très logiquement tenu au principe dispositif de la même manière que le juge et ne pourrait pas intervenir de manière plus active que le juge. C'est une position traditionnellement défendue, mais je suis convaincue pour ma part que l'originalité de l'auditorat par rapport au siège se caractérise essentiellement par l'immense liberté de l'auditeur. Ce dernier peut, dans le respect des droits de la défense et du principe contradictoire, déposer de nouvelles pièces (p. ex. extraites d'un dossier pénal) ou soulever des moyens nouveaux, d'ordre public ou non. Dans le même esprit, l'auditeur peut, dans ses avis, faire des analyses ou même des suggestions qui ne rentrent pas dans le cadre fixé par les parties. En cas de net déséquilibre entre les parties, ces suggestions seront parfois bien utiles en appel.

Que les choses soient claires : ceci n'est pas un appel aux avis sans queue ni tête mais à un auditorat moderne qui ose sortir des ornières tracées pas les parties pour proposer une analyse propre du dossier. Bien entendu, il est important d'être conscient du moment où on franchit la limite du judiciairement possible et de garder à l'esprit que le juge, lui, ne pourra pas donner effet utile à ce qui est *ultra petita*. Il ne faut donc pas abuser de cette extension du domaine de l'avis. Il me semble néanmoins que la plus-value d'un avis n'est pas nécessairement de choisir entre les deux thèses qui sont présentées ou d'en extraire les parcelles d'exactitude mais parfois de faire entendre sa petite musique.

Les chapitres 3 et 4 sont d'une lecture plus ardue. En effet, le chapitre 3 se constitue d'une recension par ordre chronologique des lois ayant modifié les compétences de l'auditeur. Si cela se justifie dans le cadre d'une recherche fondamentale, la plus-value pour le lecteur ne saute pas aux yeux et il eut peut-être été préférable de présenter les conclusions avec le renvoi aux bases légales en note de bas de page.

Quant au chapitre 4, il est relatif aux perspectives d'avenir de l'auditorat du travail. La chronologie joue un très mauvais tour à l'auteur puisque les projets dont elle décrit méticuleusement les variantes et les critiques qu'ils ont suscités, ont fini par passer au forceps, tuant toute forme de suspense. La loi du 1er décembre 2013 portant réforme des arrondissements judiciaires et modifiant le Code judiciaire en vue de renforcer la mobilité des membres de l'ordre judiciaire a en effet été publiée le 10 décembre 2013 et est entrée en vigueur le 1er avril 2014.

Un parti-pris de l'ouvrage est de confronter les recherches théoriques à la pratique au sein de l'auditorat d'Anvers. L'auteur y a manifestement été très bien accueillie et a largement nourri son ouvrage des informations qu'elle y a recueillies. Cela contribue – bien entendu – à rendre son propos plus pertinent et concret. Toutefois, cette approche centrée uniquement sur Anvers, si elle est totalement compréhensible pour des motifs pratiques, et peut inspirer d'autres arrondissements, présente l'inconvénient de ne pas relever d'autres pratiques également dignes d'intérêt.

Néanmoins, la critique est facile et l'art est difficile. Si ce livre connaît des imperfections, il constitue une somme unique dans son genre qui ne peut qu'être saluée.

Katrin STANGHERLIN,  
*Premier substitut de l'auditeur du travail de Bruxelles*