



Juridisch dossier

Werkbaar en wendbaar werk



Werkbaar & wendbaar werk

Zowel werkgevers als werknemers worden de laatste jaren blootgesteld aan ingrijpende veranderingen. De nood aan meer flexibiliteit op de arbeidsmarkt is voornamelijk ingegeven door de opkomst van nieuwe gemoderniseerde technologieën, een specifieke nood aan maatwerk en de vraag naar een hoge productie efficiëntie. Van bijna iedereen wordt verwacht dat zij hun specifieke capaciteiten, intelligentie en creativiteit optimaal benutten.

Gezien het huidige arbeidsrecht nog te weinig een antwoord biedt op de actuele economische en maatschappelijke veranderingen, was de wetgever ervan overtuigd dat het bestaande wettelijk kader opnieuw onder de loep moest worden genomen.

De wet werkbaar en wendbaar werk heeft aldus tot doel een kader te bieden voor een op maat gemaakt en gemoderniseerd arbeidsrecht. Hierbij werden voornamelijk drie doelstellingen voor ogen gehouden : werkbaar werk voor iedereen, kansen scheppen om nieuwe banen te creëren door een grotere wendbaarheid en algehele sociale innovatie. De nieuwe wet beoogt een ambitieus wettelijk kader aan te bieden aan zowel de ondernemingen als aan de sectoren dat veel meer mogelijkheden laat om een aantal regels op maat uit te werken.

Op heden blijft het evenwel afwachten of de sectoren effectief de vooropgestelde maatregelen zullen invoeren of zij deze enigszins nog wensen te modaliseren. De snelheid waarmee eventuele veranderingen zullen worden doorgevoerd kan bovendien sterk variëren volgens de bevoegde sector.

In deze nota bieden wij u een grondig overzicht van de nieuwe maatregelen en wat dit concreet voor u en uw onderneming kan betekenen.

Gebaseerd op de wet werkbaar en wendbaar werk – goedgekeurd in de Kamer op 24/02/2017 en gepubliceerd in het BS op 15/03/2017

Inhoud

Werkbaar & wendbaar werk.....	1
Algemeen	7
DEEL 1. De sokkel.....	8
1 Annualisering van de 'kleine flexibiliteit'	8
1.1 Begrip.....	8
1.2 Toepassingsgebied	8
1.3 Modaliteiten.....	9
1.3.1 Impact op het loon	9
1.3.2 Impact op overloon	9
2 Verhoging van de interne grens overuren.....	9
3 Vrijwillige overuren	10
3.1 Begrip	10
3.2 Toepassingsgebied	10
3.3 Formaliteiten.....	10
3.3.1 Schriftelijke halfjaarlijkse instemming	10
3.3.2 Interne grens van 143 uren	10
3.3.3 Gemiddelde arbeidsduur.....	11
3.4 Modaliteiten.....	11
3.5 Praktische opmerkingen	11
3.5.1 Gedeeltelijke vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing overuren + belastingvermindering.....	11
3.5.2 Wanneer de vrijwillige overuren effectief te presteren?	11
4 Hervorming van de opleidingsinspanningen.....	12
4.1 Begrip.....	12
4.2 Toepassingsgebied	12
4.3 Formaliteiten.....	12
4.4 Modaliteiten.....	13
4.4.1 Tijdstip opleiding	13
4.4.2 Inhoud opleiding	13
4.5 Praktische opmerkingen	14
5 Occasioneel telewerk	14
5.1 Begrip.....	14

5.2	Toepassingsgebied	15
5.3	Formaliteiten.....	15
5.4	Modaliteiten.....	15
5.5	Praktische opmerkingen	16
DEEL 2.	Het menu	17
1.	Uitbreiding van het plus-minusconto	17
1.1	Begrip	17
1.2	Toepassingsgebied	18
1.3	Formaliteiten.....	18
1.4	Modaliteiten.....	18
2.	Uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.....	19
2.1	Begrip	19
2.2	Toepassingsgebied	19
2.3	Voordelen.....	19
2.4	Formaliteiten.....	20
2.5	Modaliteiten.....	20
3.	Loopbaansparen.....	20
3.1	Begrip	20
3.2	Toepassingsgebied	21
3.3	Formaliteiten.....	21
3.4	Modaliteiten.....	21
3.5	Praktische opmerkingen	22
4.	Schenking van conventioneel verlof	22
4.1	Begrip	22
4.2	Toepassingsgebied	23
4.3	Formaliteiten.....	23
4.4	Modaliteiten.....	23
4.5	Praktische bedenkingen	23
DEEL 3.	Restcategorie	24
1.	Hervorming werkgeversgroeperingen	24
1.1	Begrip	24
1.1.1	Algemeen	24
1.1.2	Juridische vorm	24

1.1.3	Toepassingsvoorwaarden.....	24
1.2	Toepassingsgebied	25
1.3	Formaliteiten.....	25
1.3.1	Voorafgaande toestemming	25
1.3.2	Drempel.....	25
1.4	Modaliteiten.....	26
1.4.1	Arbeidsovereenkomst.....	26
1.4.2	Arbeidsvoorwaarden	26
1.5	Sancties.....	27
1.5.1	Intrekking toelating	27
1.5.2	Hoofdelijke aansprakelijkheid	27
2.	Vereenvoudiging van de deeltijdse arbeid	28
2.1	Algemeen	28
2.2	Toepassingsgebied	28
2.3	Formaliteiten.....	29
2.3.1	Impact op de individuele arbeidsovereenkomst	29
2.3.2	Kennisgeving van het individueel deeltijds variabel rooster.....	30
2.3.3	Bewaringsplicht afschrift arbeidsovereenkomst	30
2.3.4	Bijhouden van een afwijkingsregister.....	31
3.	Wettelijk kader glijdende werktijden.....	32
3.1	Begrip.....	32
3.1.1	Algemeen	32
3.1.2	Maximale & minimale dagelijkse arbeidsduur?	33
3.1.3	Maximale & minimale wekelijkse arbeidsduur?	33
3.2	Toepassingsgebied	33
3.3	Formaliteiten.....	33
3.3.1	Wijze van invoering	33
3.3.2	Impact op arbeidsreglement + bijlage arbeidsreglement 'glijdende werktijden'	34
3.4	Modaliteiten.....	34
3.4.1	Wat met meer- of minprestaties op het einde van de referteperiode?	34
3.4.2	Systeem van tijdsopvolging verplicht!	35
3.4.2.5	Wat in geval van afwezigheden / schorsingen van de arbeidsovereenkomst?.....	35
3.4.2.6	Wat in geval van deeltijdse arbeid?	36

3.4.2.7	Betaling van het 'gewone' loon	36
3.4.2.8	Impact op overloon?	36
4	Uitbreiding palliatief verlof en tijdskrediet.....	37
4.1	Uitbreiding palliatief verlof	37
4.1.1	Uitbreiding van het recht op palliatief verlof tot 3 maanden.....	37
4.2	Uitbreiding tijdskrediet met motief zorg	37
4.2.1	Uitbreiding van recht op tijdskrediet tot 48 maanden.....	37
5	Nachtarbeid in de e-commerce.....	38
5.1	Begrip	38
5.2	Toepassingsgebied	38

WIJZIGINGEN TEN AANZIEN VAN DE VERSIE VAN FEBRUARI 2017

		Algemeen		
Deel 1		xxx		
				p:
Deel 2		xxx		
				p:
Deel 3		xxx		
				p:
Bijlagen				

Algemeen

De wet werkbaar en wendbaar werk bestaat uit drie delen:

- **DE SOKKEL**: bevat maatregelen die **onmiddellijk** van toepassing zijn op ondernemingsniveau.

De bepalingen die in de sokkel vermeld worden treden in principe retroactief in werking vanaf 1 februari 2017.

- **HET MENU**: bevat maatregelen die verder moeten worden uitgewerkt door de sectoren. De sectoren beschikken in de letterlijke zin van het woord over een menukaart waaruit zij naar smaak en behoeven de voor hen meest geschikte maatregelen kunnen kiezen. Slechts dan kunnen deze maatregelen in principe toegepast worden op ondernemingsniveau.
- **DE REST**: bevat vier maatregelen waarbij algemene wijzigingen aan de arbeidswetgeving worden doorgevoerd. Het gaat om een hervorming van de werkgeversgroeperingen, een vereenvoudiging van de deeltijdse arbeid, een uitbreiding van het palliatief verlof en de creatie van een wettelijk kader voor glijdende werktijden.

DEEL 1. De sokkel

1 Annualisering van de 'kleine flexibiliteit' ¹

1.1 Begrip

Op heden kan een onderneming die wordt geconfronteerd met een intense activiteit of een bijzondere omstandigheid die haar dwingt om haar arbeidsorganisatie aan te passen gebruik maken van het systeem van 'kleine flexibiliteit'.² Op die manier kan een onderneming de normale maximale arbeidsduurgrenzen van 8 uur per dag en 40 uur per week onder bepaalde voorwaarden overschrijden.³ Er kan met andere woorden worden gespeeld met verschillende roosters, zolang de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wordt nageleefd binnen een bepaalde referteperiode die maximaal één jaar mag bedragen.

Het verschil tussen het gewone uurrooster en het kleinste nieuwe uurrooster enerzijds en tussen het gewone uurrooster en het grootste nieuwe uurrooster anderzijds mag per dag niet groter zijn dan 2 uren meer of 2 uren minder. Het verschil per week mag niet groter zijn dan 5 uren meer of 5 uren minder. Bovendien mag men de dagelijkse arbeidsduur van 9 uur niet overschrijden en mag men de wekelijkse arbeidsduur van 45 uur niet overschrijden (= absolute grens van het stelsel van de flexibele uurroosters).

Vanaf 1 februari 2017 kan het systeem van kleine flexibiliteit en aldus de overschrijding van de normale maximale arbeidsduurgrenzen worden ingevoerd door middel van ofwel een CAO ofwel door een **loutere aanpassing van het arbeidsreglement**.

Er kan echter niet meer worden geopteerd om in het kader van kleine flexibiliteit vrij de referteperiode te bepalen waarin de gemiddelde arbeidsduur dient te worden nageleefd. De referteperiode wordt voor elke onderneming op **1 jaar** gebracht. Noch een CAO noch het arbeidsreglement kunnen hiervan afwijken. Een jaar kan zowel een kalenderjaar betekenen alsook een periode van 12 opeenvolgende maanden.

Let wel, indien er een CAO bestaat die uiterlijk werd neergelegd op 1 januari 2017 op de griffie van de Algemene Directie van de collectieve Arbeidsbetrekkingen of het arbeidsreglement reeds voorziet in kleine flexibiliteit en bepaalt dat de referteperiode minder bedraagt dan 1 jaar, dan blijft dit het geval. Ook indien er voor 1 januari 2017 reeds een flexibele uurregeling werd opgenomen in het arbeidsreglement kan deze ongewijzigd van kracht blijven. Als onderneming bent u dus niet verplicht hieromtrent een aanpassing te doen indien u reeds gebruik maakt van het systeem van de kleine flexibiliteit. Van zodra er een wijziging of een verlenging van een ondernemingscao of van uw arbeidsreglement zou plaatsvinden, zal u evenwel genooddaakt zijn om te zorgen dat alle bepalingen omtrent de kleine flexibiliteit in overeenstemming zijn met de nieuwe maatregel.

Door de naleving van de gemiddelde arbeidsduur op jaarbasis te brengen maakt dit het voor de werkgever makkelijker om te spelen met roosters en arbeidsduur te laten samenvloeien met de noden binnen de onderneming.

1.2 Toepassingsgebied

Het systeem van kleine flexibiliteit kadert in de Arbeidswet. Deze wet is zowel van toepassing op werkgevers binnen de privésector als werkgevers binnen de openbare sector.

¹ Art. 2 t.e.m. art. 7 Wet.

² Art. 20bis Arbeidswet van 16 maart 1971, BS 30 maart 1971, hierna genoemd 'Arbeidswet'.

³ Art. 19 Arbeidswet.

1.3 Modaliteiten

1.3.1 Impact op het loon

Bij toepassing van wisselende uurroosters heeft de werknemer bij elke betaalperiode recht op het gewone loon voor de **gemiddelde wekelijkse arbeidsduur**.⁴

- ✦ *Indien er bijvoorbeeld in een 38 uren stelsel 45 uur wordt gewerkt, zal voor die week slechts voor 38 uur loon betaald moeten worden. Wordt in hetzelfde stelsel dan slechts 33 uur gewerkt, zal alsook loon voor 38 uur verschuldigd zijn.*

Indien op de dag dat de arbeidsovereenkomst een einde neemt of op het einde van de periode waarbinnen de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur moet worden nageleefd, de werknemer **minder** heeft gewerkt dan de gemiddelde arbeidsduur, blijft het hem uitbetaalde loon verworven en kan het niet in mindering worden gebracht van het nog verschuldigde loon.

Heeft hij daarentegen **meer** uren gepresteerd dan de gemiddelde arbeidsduur, dan is hem het loon voor die meer gepresteerde uren verschuldigd.

1.3.2 Impact op overloon

Wanneer de arbeid wordt uitgevoerd binnen de limieten van de flexibele of alternatieve uurroosters en de prestaties overschrijden het voorziene rooster niet, dan moet er geen overloon worden betaald.

2 Verhoging van de interne grens overuren⁵

Op heden bepaalt de **interne grens** dat in de loop van de referteperiode de totale duur van de verrichte arbeid op geen enkel ogenblik de toegelaten gemiddelde arbeidsduur met 78 uren mag overschrijden. Bij een referteperiode tot één jaar geldt een maximum van 91 uren. De grens van 91 uren kan evenwel bij CAO worden verhoogd tot 130 of 143 uren.

Vanaf 1 februari 2017 wordt de interne grens op **143 uren** gebracht: in de loop van de 12 opeenvolgende maanden waarin de gemiddelde arbeidsduur dient te worden gerespecteerd, mag op geen enkel ogenblik de totale duur van de verrichte arbeid de toegelaten gemiddelde arbeidsduur overschrijden met meer dan 143 uren.

- ✦ *Vb. Indien men maandenlang in piekroosters voorziet van 45 uur per week, zal op een bepaald moment de interne grens van 143 uur worden bereikt. Op dat moment dient verplicht inhaalrust te worden toegekend vooraleer opnieuw overuren gepresteerd mogen worden.*

De interne grens van 143 uren kan nog worden verhoogd bij algemeen verbindend verklaarde CAO.

⁴ Art. 20bis Arbeidswet.

⁵ Art. 5 Wet.

3 Vrijwillige overuren⁶

3.1 Begrip

Op heden kunnen overuren in principe slechts worden gepresteerd indien een afdoende rechtvaardiging voorhanden is (zoals een buitengewone vermeerdering van werk) en indien de hiermee gepaard gaande formaliteiten nageleefd worden.

Vanaf 1 februari 2017 kunnen op **initiatief** van de werknemer de normale arbeidsduurgrenzen worden overschreden. Met andere woorden, de werknemer kan vrijwillige overuren presteren om op deze manier zijn loon aan te vullen. Het effectieve presteren van de vrijwillige overuren is enkel mogelijk in de mate dat de werkgever deze uren wenst te laten presteren.

Deze vrijwillig gepresteerde overuren zullen steeds recht geven op de betaling van overloon.

Het aantal vrijwillige overuren bedraagt **maximum 100 uren per kalenderjaar**. Een bij KB algemeen verbindend verklaarde CAO kan dat aantal uren nog verhogen tot maximaal 360 uren. Indien er een verhoging zou plaatsvinden is het alvast aangewezen om ook tegelijk de interne grens overuren op te trekken. (zie *supra*)

Voor wat de deeltijders betreft wordt er niet in een proratisering van deze 100 uren voorzien. De deeltijders kregen dus ook onverkort recht op 100 uren per kalenderjaar, doch zal in de praktijk hun gebruik daarvan sowieso beperkter zijn gezien zij eerst bijkomende uren zullen presteren.

Sectorale afwijking: bovenstaande voorwaarden zullen niet van toepassing zijn voor de werkgevers en de werknemers die reeds gebonden zijn door een CAO die betrekking heeft op het presteren van vrijwillige overuren. Deze CAO moet gesloten zijn in een paritair orgaan en uiterlijk op 31 januari 2017 neergelegd worden op de griffie van de FOD WASO.

3.2 Toepassingsgebied

Het nieuwe vrijwillige overurenkrediet zal worden ingevoegd in de Arbeidswet. Deze wet is zowel van toepassing op werkgevers uit de privésector als werkgevers uit de openbare sector.

3.3 Formaliteiten

3.3.1 Schriftelijke halfjaarlijkse instemming

Om beroep te kunnen doen op het systeem van de vrijwillige overuren is de **voorafgaandelijk schriftelijke en vrijwillige** instemming van de werknemer nodig.

Dit schriftelijk akkoord is maximaal voor **zes maanden** geldig, doch ten allen tijde hernieuwbaar. De werkgever zal met andere woorden minstens halfjaarlijks moeten informeren naar de bereidheid om vrijwillige overuren te presteren.

3.3.2 Interne grens van 143 uren

De eerste **25 gepresteerde vrijwillige overuren** tellen niet mee voor de naleving van de interne grens, de overige 75 uren moeten we wel in rekening brengen. Dit komt er op neer dat een werknemer die zijn krediet

⁶ Art. 4 Wet.

aan vrijwillige overuren volledig heeft uitgeput binnen een referteperiode in principe nog maximum 68 gewone overuren zal kunnen presteren zonder dat inhaalrust moet worden toegekend.

Bij algemeen verbindend verklaarde CAO kan evenwel bepaald worden dat maximaal 60 overuren geen invloed hebben op de interne grens.

3.3.3 Gemiddelde arbeidsduur

De vrijwillige overuren tellen **niet** mee voor het bepalen van de gemiddelde arbeidsduur tijdens de referteperiode.

3.4 Modaliteiten

De vrijwillig gepresteerde overuren worden niet ingehaald.

De werknemer die vrijwillige overuren heeft gepresteerd kan wel beslissen om deze niet onmiddellijk te laten uitbetalen door de werkgever. Hij kan opteren om deze op **een loopbaanrekening** te plaatsen en deze in het kader van het loopbaansparen slechts later op te nemen. In dit geval zullen zij wel ingehaald worden door het opnemen van verlof. (*zie infra*)

3.5 Praktische opmerkingen

3.5.1 Gedeeltelijke vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing overuren + belastingvermindering

De vrijwillig gepresteerde overuren komen in aanmerking voor de gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing inzake overuren voor de werkgever.

De werknemer kan eveneens genieten van de belastingvermindering inzake overuren.

3.5.2 Wanneer de vrijwillige overuren effectief te presteren?

In de wet vinden we op heden geen bepalingen terug die moduleren tot hoeveel uren per dag of per week de vrijwillige overuren gepresteerd kunnen worden. Er wordt met andere woorden niet in een bovengrens voorzien.

Daarnaast is het niet duidelijk of de werkgever de geëngageerde werknemer kan verplichten zijn vrijwillige overuren te presteren op een moment dat de drukte binnen de onderneming dit vereist en de werknemer zich op dit moment net niet kan vrijmaken.

Het wordt in die zin belangrijk om binnen de onderneming duidelijke afspraken te maken bij de ondertekening van het akkoord omtrent het presteren van vrijwillige overuren.

4 Hervorming van de opleidingsinspanningen⁷

4.1 Begrip

Op heden bestond er een globale vormingsinspanning ten belope van minstens 1,9 % van de totale loonmassa.⁸ Dergelijk systeem werd ongrondwettelijk verklaard.⁹

Vanaf 1 januari 2017 wordt de globale interprofessionele opleidingsinspanning in principe uitgedrukt als een gemiddelde van 5 dagen opleiding per jaar en per voltijds equivalent (VTE).

De nieuwe maatregelen zullen ten vroegste vanaf **1 januari 2018** het voorwerp uitmaken van een evaluatie in de Nationale Arbeidsraad.

4.2 Toepassingsgebied

De nieuwe maatregelen inzake opleiding zijn van toepassing op de werkgevers en werknemers die onder de CAO-wet vallen, met andere woorden voor de meeste werkgevers uit de privésector.

De werkgevers met minder dan 10 werknemers worden uitgesloten.

Voor werkgevers met 10 tot 19 werknemers wordt voorzien in een afwijkend regime.

- **Opmerking:** er wordt gekeken naar het aantal werknemers berekend op basis van de gemiddelde tewerkstelling van het jaar voorafgaand aan de tweejaarlijkse periode die voor de eerste keer op 01/01/2017 is begonnen.

4.3 Formaliteiten

De interprofessionele opleidingsinspanning van gemiddeld 5 dagen vorming per voltijds equivalent dient te worden geconcretiseerd door hetzij een algemeen verbindend verklaarde sectorale CAO, hetzij door een verlenging van een algemeen verbindend verklaarde geldende CAO, of bij ontstentenis door het toekennen van opleidingsdagen via een individuele opleidingsrekening:¹⁰

- **Algemeen verbindend verklaarde sectorale CAO:** de CAO moet een opleidingsinspanning voorzien die minstens gelijkwaardig is aan een opleidingsinspanning van gemiddeld twee dagen per voltijds equivalent. Ze voorziet daarnaast ook een groeipad waarbij jaar na jaar wordt aangegeven in welke mate het aantal opleidingsdagen wordt verhoogd om uiteindelijk tot het gemiddelde van vijf dagen per jaar per voltijds equivalent te komen. De CAO moet een kader bepalen voor de praktische verwezenlijking van deze inspanningen en voor de realisatie van het groeipad. De CAO moet uiterlijk op 30 november 2017 (tenzij andere datum via KB) worden neergelegd op de griffie van de FOD WASO.
- **Een verlenging van een geldende algemeen verbindend verklaarde sectorale CAO:** dergelijke CAO voorziet een opleidingsinspanning die minstens gelijkwaardig is aan de bestaande opleidingsinspanning op het niveau van de betrokken bedrijfstak, uitgedrukt in dagen. Ze voorziet daarnaast in een groeipad waarbij wordt aangegeven in welke mate het aantal opleidingsdagen wordt verhoogd om de interprofessionele doelstelling van gemiddeld vijf vormingsdagen per

⁷ Art. 9 t.e.m. art. 20 Wet.

⁸ Art. 30 van de Wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, laatst gewijzigd door de wet van 15 mei 2014 tot uitvoering van het pact voor competitiviteit, werkgelegenheid en relance.

⁹ GwH 23 oktober 2014 : Het Hof heeft geoordeeld dat de huidige bepaling omtrent de opleidingsinspanningen in strijd is met het gelijkheids- en non-discriminatiebeginsel. Daarop heeft een Wet de uitvoering van die bepaling opgeschort.

¹⁰ Art. 11 Wet.

voltijds equivalent te bereiken.¹¹ De CAO moet uiterlijk op 30 november 2017 (tenzij andere datum via KB) worden neergelegd op de griffie van de FOD WASO.

Indien geen van bovenstaande maatregelen werd genomen, kan de sector beslissen om te voorzien in de creatie van een individuele opleidingsrekening.

- **Individuele opleidingsrekening:**¹² de voltijdse werknemer die het volledige jaar in dienst is geweest moet minstens recht hebben op een equivalent van twee opleidingsdagen per jaar. Daarnaast moet worden voorzien in een groeipad. Op het einde van dit groeipad moet het recht op gemiddeld vijf opleidingsdagen per jaar per voltijds equivalent bereikt zijn. Het saldo van de niet opgebruikte opleidingsdagen zal worden overgedragen naar het volgende jaar. Een KB moet nog de modaliteiten bepalen volgens dewelke het aantal opleidingsdagen wordt berekend voor de werknemer die niet voltijds werkt en/of wiens arbeidsovereenkomst niet het volledige kalenderjaar dekt. Het KB moet ook vaststellen welke opleidingen precies in aanmerking komen.

Wanneer aan de werknemer **geen** opleidingsdagen worden toegekend via een algemeen verbindend verklaarde sectorale CAO of via een verlenging van een geldende algemeen verbindend verklaarde sectorale CAO of via een individuele opleidingsrekening zoals hierboven uiteengezet, geldt als suppletieve regeling in de onderneming een recht op gemiddeld **2 dagen opleiding** per jaar per voltijds equivalent vanaf 1 januari 2017.

Let wel, het gaat hierbij niet om een afdwingbaar recht in hoofde van de werknemers. Men moet zich het systeem eerder inbeelden als een pot, waaruit de ene werknemer eventueel meer dagen zou kunnen krijgen dan een andere werknemer.

Ook hier moet een KB de modaliteiten nog bepalen volgens dewelke het aantal opleidingsdagen wordt berekend voor de werknemer die niet voltijds werkt en/of wiens arbeidsovereenkomst niet het volledige kalenderjaar dekt. Een KB kan tot slot het aantal opleidingsdagen nog verhogen (vanaf 1 januari 2019).¹³

De opleidingsdagen dienen te worden vermeld op de sociale balans.¹⁴

4.4 Modaliteiten

4.4.1 Tijdstip opleiding¹⁵

De opleiding kan door de werknemer gevolgd worden hetzij binnen de gewone werktijden, hetzij daarbuiten.

Wordt de opleiding gevolgd buiten de gewone werktijden, dan heeft men hiervoor recht op het **normale loon**, maar niet op een overloon.

4.4.2 Inhoud opleiding

Een bij ministerraad overlegd besluit dient nog verder te bepalen welke opleidingen worden meegeteld, waarbij minstens alle zowel formele als informele opleidingen in de zin van de wet worden meegeteld:¹⁶

- **Formele opleiding:** "door lesgevers of sprekers ontwikkelde cursussen en stages. Dergelijke opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie door een opleider of opleidingsinspanning. Ze gaan door op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is. Ze

¹¹ Voor de periodes 2013-2014 en 2015-2016.

¹² Art. 13 Wet.

¹³ Art. 15 en art. 16 Wet.

¹⁴ Art. 17 Wet.

¹⁵ Art. 14 Wet.

¹⁶ Art. 8 Wet.

richten zich tot een groep cursisten en vaak wordt een attest verstrekt dat de opleiding gevolgd werd. De opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming zelf of door een extern organisme.”

- **Informele opleiding:** “de opleidingsactiviteiten, andere dan de formele opleiding, die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie (tijd, ruimte en inhoud) door de individuele leerling of door een groep leerlingen, een inhoud die gekozen wordt volgens de individuele behoeften van de leerling op de werkplek, en een rechtstreeks verband met het werk en de werkplek. Ook de deelname aan conferenties en beurzen voor leerdoeleinden vallen daaronder.”

Het opleidingsaanbod kan een luik betreffende de preventie van stress en burn-out bevatten.¹⁷

4.5 Praktische opmerkingen

De hervormingen van de opleidingsinspanningen gaan op heden gepaard met nog een aantal praktische bedenkingen. Er kan onder meer aan volgend issue worden gedacht:

- Kan er eventueel een cumulatie of verrekening met educatief verlof plaatsvinden?

5 Occasioneel telewerk¹⁸

5.1 Begrip

Op heden voorziet de CAO nr. 85 van de NAR in een wettelijk kader voor telewerk dat op regelmatige basis voorkomt.¹⁹ Er bestaat evenwel geen definitie van wat onder “regelmatig” begrepen dient te worden. Uitzonderlijke gevallen van telewerk worden daarentegen meestal geval per geval in onderling overleg tussen de werkgever en werknemer geregeld.

Vanaf 1 februari 2017 zal eveneens een wettelijk kader voorhanden zijn voor telewerk dat slechts op uitzonderlijke basis voorkomt, met andere woorden occasioneel.

Occasioneel telewerk wordt gedefinieerd als “een vorm van organisatie en/of uitvoering van het werk waarin, met gebruikmaking van informatietechnologie, werkzaamheden die ook op de bedrijfslocatie van de werkgever zouden kunnen worden uitgevoerd, **incidenteel en niet op regelmatige basis** buiten die bedrijfslocatie worden uitgevoerd. ”

De werknemer zal occasioneel telewerk kunnen aanvragen wanneer hij omwille van **overmacht** of **persoonlijke redenen** zijn prestaties niet kan uitvoeren op de bedrijfslocatie van de onderneming.²⁰

- *De Memorie van Toelichting geeft enkele voorbeelden van enerzijds overmacht (onverwachte treinstaking, autopech) en anderzijds persoonlijke redenen (bezoek aan geneesheer of tandarts die moeilijk kunnen gebeuren buiten de gewone arbeidstijd, het vervullen van administratieve formaliteiten waar een aanwezigheid in persoon vereist is, het bezoek van een technicus,...).*

Omwille van organisatorische redenen en om willekeur te vermijden is het sterk aan te raden om in het arbeidsreglement te voorzien in een (limitatieve) oplijsting en omschrijving van de gevallen van overmacht of persoonlijke reden waarin occasioneel telewerk binnen de onderneming kan worden aanvaard.

¹⁷ Art. 16 Wet.

¹⁸ Art. 22 t.e.m. art. 28 Wet.

¹⁹ CAO nr. 85 van 9 november 2005 betreffende het telewerk, gewijzigd door de CAO nr. 85 bis van 27 februari 2008.

²⁰ Art. 26, § 1 Wet.

5.2 Toepassingsgebied

De maatregelen inzake occasioneel telewerk zijn van toepassing op de werkgevers en werknemers die onder de CAO-wet vallen, met andere woorden de meeste werkgevers uit de privésector.

Occasioneel telewerk kan bovendien enkel worden toegelaten wanneer een werknemer een functie en/of activiteit uitoefent die logischerwijze verenigbaar is met telewerk.

5.3 Formaliteiten

De werknemer moet allereerst **voorafgaand** en **binnen een redelijke termijn** het occasioneel telewerk aanvragen bij de werkgever, met opgave van de redenen.

Indien de werkgever niet kan ingaan op deze aanvraag, dan moet hij zo snel mogelijk en schriftelijk de werknemer hiervan in kennis stellen.²¹ De wet voorziet geen specifieke termijn.

- ✦ *De Memorie van Toelichting geeft enkele voorbeelden die aangeven waarom een werkgever eventueel een binnenkomende aanvraag kan weigeren. Zo kan een weigering bijvoorbeeld ingegeven zijn door noodwendigheden inzake de werking van de dienst of de onderneming (zoals een vergadering waarbij de aanwezigheid van de werknemer absoluut noodzakelijk is), of met het oneigenlijk gebruik van deze mogelijkheid (zoals het buitensporig aanvragen van occasioneel telewerk).*

De werkgever en de werknemer kunnen daarnaast in onderling akkoord in een CAO of in het arbeidsreglement afspraken maken over het occasioneel telewerk, in het bijzonder over:²²

- De eventuele terbeschikkingstelling door de werkgever van de benodigde apparatuur en technische ondersteuning;
- De eventuele bereikbaarheid van de werknemer tijdens het occasioneel telewerk;
- De eventuele vergoeding door de werkgever van de kosten verbonden aan het occasioneel telewerk.

In dat geval moet de CAO of het arbeidsreglement **minstens bovenstaande afspraken** bevatten, maar daarnaast ook:²³

- De functies en/of activiteiten die verenigbaar zijn met occasioneel telewerk;
- De procedure om het occasioneel telewerk aan te vragen en toe te staan.

Het is **niet verplicht** doch wel sterk **aan te raden** in dergelijk kader te voorzien.

5.4 Modaliteiten

Het occasioneel telewerk kan worden verricht in de woning of in elke andere door de werknemer gekozen plaats.²⁴

- ✦ *Denk daarbij aan een afdeling van de onderneming dicht bij huis van de werknemer, het huis van de schoonouders, het ziekenhuis, de hippe koffiobar om de hoek, etc.*

²¹ Art. 26, § 2 Wet.

²² Art. 26, §3 Wet.

²³ Art. 26 Wet.

²⁴ Art. 27 Wet.

De werknemer geniet dezelfde rechten inzake arbeidsvoorwaarden, werkbelasting en prestatienormen als de werknemers die op de bedrijfslocatie werken.²⁵

De werknemer organiseert zelf zijn werk binnen het kader van de in de onderneming geldende arbeidsduur.²⁶

5.5 Praktische opmerkingen

Het invoeren van een wettelijk kader voor occasioneel telewerk biedt de mogelijkheid telewerk in uitzonderlijke gevallen bespreekbaar te maken.

Het gevaar bestaat echter dat een dergelijk systeem ook aanleiding kan geven tot misbruik en onnodige frustratie. Waar voorheen occasioneel telewerk vaak binnen een onderneming reeds als gunst werd toegestaan in de werkgevers- werknemersrelatie, kan het wettelijk kader op heden eventueel aanleiding geven tot oneigenlijk gebruik.

Het blijft aan te raden om in het arbeidsreglement alvast de gronden aan te geven die mogelijk aanleiding geven tot occasioneel telewerk.

²⁵ Art. 24, § 1 Wet.

²⁶ Art. 24, § 2 Wet.

DEEL 2. Het menu

1. Uitbreiding van het plus-minusconto²⁷

1.1 Begrip

Op heden wordt aan de ondernemingen die actief zijn in het bouwen en de assemblage van autovoertuigen die vallen onder het PC 111 (*metaal-, machine- en elektrische bouw*) de mogelijkheid geboden om de wettelijk vastgelegde arbeidsduurgrenzen flexibel toe te passen.²⁸

Door toepassing van het plus-minusconto wordt het volgende mogelijk:

- Overschrijden van de dagelijkse grens van 9 uur en de wekelijkse grens van 38 uur zonder dat de dagelijkse grens meer dan 10 uur en de wekelijkse grens meer dan 48 uur mag zijn;
- Voorzien in een referteperiode tot naleving van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van maximaal 6 jaar.

Volgende voorwaarden dienen cumulatief toegepast te worden:

- Behoren tot een sector gekenmerkt door een sterke internationale concurrentie;
- Gekenmerkt door langdurige productie- of ontwikkelingscycli die over meerdere jaren lopen waardoor de gehele onderneming of een homogeen deel ervan geconfronteerd wordt met een langdurige, substantiële vermeerdering of vermindering van het werk;
- Gekenmerkt door de noodzaak om een sterke stijging of daling van de vraag naar een nieuw ontwikkeld en industrieel vervaardigd product of nieuw ontwikkelde dienst op te vangen;
- Kampend met specifieke economische redenen die het onmogelijk maken om de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur te respecteren binnen de referteperiodes die de Arbeidswet van 16 maart 1971 toelaat.

Mits het naleven van bovenvermelde voorwaarden, is er geen overloon verschuldigd.

Vanaf 1 februari 2017 wordt het toepassingsgebied van het plus-minusconto niet meer beperkt tot de ondernemingen die vallen onder het PC 111.

Ook de voorwaarden worden enigszins aangepast:

- Behoren tot een sector gekenmerkt door een sterke internationale concurrentie;
- Gekenmerkt zijn door langdurige productie- **of ontwikkelingscycli** die over meerdere jaren lopen waardoor de gehele onderneming of een homogeen deel ervan geconfronteerd wordt met een langdurige, substantiële vermeerdering of vermindering van het werk;
- Gekenmerkt zijn door de noodzaak om een sterke stijging of daling van de vraag naar **een nieuw ontwikkeld product of nieuw ontwikkelde** dienst op te vangen;
- Kampend met specifieke economische redenen die het onmogelijk maken om de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur te respecteren binnen de referteperiodes die de Arbeidswet van 16 maart 1971 toelaat.

²⁷ Art. 29 t.e.m. 31 Wet.

²⁸ Art. 204 t.e.m. art. 213 van de Wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen.

Door het wijzigen van de voorwaarden wenst men de toepassing van het plus-minusconto ook voor de andere sectoren mogelijk te maken. Bij KB en op voorstel van de NAR kunnen bovenstaande kenmerken evenwel nog aangevuld of gewijzigd worden.

1.2 Toepassingsgebied

Het toepassingsgebied van het plus-minusconto wordt uitgebreid tot alle werkgevers en werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van de Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. De meeste werkgevers uit de privésector zullen dus indien zij voldoen aan de voorwaarden, het plus-minusconto kunnen invoeren binnen de onderneming.

1.3 Formaliteiten

Het invoeren van het plus-minusconto gaat gepaard met een strenge procedure van invoering.

Allereerst moet er een algemeen verbindend verklaarde **sectorale CAO** afgesloten zijn die voorziet in een algemene regeling met een aantal verplichte vermeldingen.

Na **advies van de NAR** moeten de motieven die ingeroepen worden voor het rechtvaardigen van het plus minus conto door de sectorale CAO's bovendien voorafgaandelijk worden **erkend** door de **Minister van Werk**.

Daarnaast moet er ook een **ondernemingscao** afgesloten worden tussen de werkgever en alle representatieve werknemersorganisaties die in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigd zijn. Bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging dient een CAO te worden gesloten met alle werknemersorganisaties vertegenwoordigd in het paritair orgaan. De ondernemingscao moet eveneens een aantal verplichte vermeldingen bevatten.

De bepalingen van de CAO die het arbeidsreglement wijzigen, worden in het arbeidsreglement ingeschreven zodra deze CAO werd geregistreerd op de griffie van de FOD WASO.

1.4 Modaliteiten

De werknemer heeft bij elke betaalperiode recht op het gewone loon voor de **gemiddelde wekelijkse arbeidsduur**.

Wanneer op de dag dat de arbeidsovereenkomst een einde neemt of op het einde van de referteperiode waarbinnen de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur moet worden nageleefd wordt vastgesteld dat de werknemer **minder uren** heeft gewerkt dan de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur, blijft het hem uitbetaalde loon verworven en kan het niet in mindering worden gebracht van het nog verschuldigde loon.

Als daarentegen blijkt dat de werknemer op het einde van de arbeidsovereenkomst of op het einde van de referteperiode **meer uren** gepresteerd heeft dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, dan heeft de werknemer recht op het loon voor deze meer gepresteerde uren.

De werknemer dient maandelijks te worden geïnformeerd over de staat van zijn prestaties.

2. Uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur²⁹

2.1 Begrip

Op heden kan een uitzendkracht enkel tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur.

Vanaf 1 februari 2017 krijgen uitzendkantoren de mogelijkheid om uitzendarbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur af te sluiten met een uitzendkracht. In het kader van deze uitzendarbeidsovereenkomst zal de uitzendkracht van elkaar afwisselende uitzendopdrachten bij één of meerdere gebruikers uitvoeren.

Bovenvermelde doet geen afbreuk aan het principe dat uitzendarbeid enkel toegestaan is **voor de uitvoering van tijdelijke arbeid**. Uitzendarbeid kan met andere woorden nog steeds enkel omwille van de wettelijke motieven worden gebruikt.³⁰

2.2 Toepassingsgebied

Het spreekt voor zich dat enkel de uitzendsector gebruik kan maken van de uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. Binnen het Paritair Comité 322 kan er aldus beslist worden deze maatregel te activeren. FEDERGON heeft op heden reeds contact opgenomen met de vakbonden om de concrete vormgeving van de sectorale CAO te bespreken.

2.3 Voordelen

Door het aanbieden van uitzendarbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur wil men uitzendkantoren de mogelijkheid geven om uitzendkrachten **beter aan zich te binden** en op deze manier een pool aan te leggen van uitzendkrachten met bepaalde beroepsprofielen waar veel vraag naar is op de arbeidsmarkt.

Daarnaast maakt de mogelijkheid tot het afsluiten van een uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur een **einde aan het relatief precaire karakter** van uitzendarbeid. De uitzendkrachten met een uitzendarbeidsovereenkomst van onbepaalde duur zullen immers anciënniteit opbouwen zoals een gewone werknemer. Bij een eenzijdige beëindiging van de uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur door het uitzendkantoor komen ze bovendien in aanmerking voor een opzeggingsvergoeding of opzeggingstermijn.

Daarnaast zal de uitzendkracht die tewerkgesteld is via een uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur genieten van een **bepaalde loonwaarborg** voor elk uur van een voltijdse werkdag of werkweek dat hij niet ter beschikking wordt gesteld van de gebruiker. Het concrete bedrag van deze loonwaarborg, alsook de voltijdse dagelijkse en wekelijkse arbeidsduur die als referentie zullen dienen voor de berekening van de loonwaarborg, moeten nog via een sectorale CAO bepaald worden.

De periodes zonder uitzendopdracht zouden worden gelijkgesteld met periodes van activiteit voor de vaststelling van de rechten inzake **jaarlijkse vakantie** en voor de toepassing van bepalingen van de wetten en van de overeenkomsten die rekening houden met de **anciënniteit** van de werknemer in de onderneming.

²⁹ Art. 32 Wet.

³⁰ De wettelijke motieven zijn: vervanging van een vaste werknemer, tijdelijke vermeerdering van werk, uitvoering van een uitzonderlijk werk, terbeschikkingstelling van een uitzendkracht aan een gebruiker met het oog op vaste aanwerving, leveren van artistieke prestaties en/of het produceren van artistieke werken ten bate van een occasionele gebruiker, tewerkstelling in kader van een door het gewest erkend tewerkstellingstraject voor langdurige werklozen en gerechtigden op financiële sociale bijstand.

2.4 Formaliteiten

De uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur moet **schriftelijk** worden vastgesteld uiterlijk op het ogenblik van indiensttreding bij het uitzendbureau. Een model zal hiertoe opgesteld worden door het paritair comité voor de uitzendarbeid.

De uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur moet alvast melding maken van onderstaande punten:³¹

- de algemene voorwaarden met betrekking tot de uitvoering van de uitzendopdrachten en de arbeidsduur;
- een beschrijving van de betrekkingen waarvoor de uitzendkracht kan worden ingezet en die in overeenstemming zijn met de beroepskwalificatie.

Daarenboven moet bij iedere uitzendopdracht uitgevoerd in het raam van deze uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur:

- een overeenkomst tussen het uitzendkantoor en de gebruiker afgesloten worden;
- een zendingsbrief door het uitzendkantoor aan de uitzendkracht overhandigd worden bij aanvang van de opdracht met bepaalde verplichte vermeldingen.

2.5 Modaliteiten

Alle regels inzake de voor onbepaalde duur afgesloten arbeidsovereenkomsten die vermeld worden in de wet inzake de arbeidsovereenkomsten zijn van toepassing, behoudens indien voorzien wordt in afwijkende regels.

Ook inzake het einde van de arbeidsovereenkomst zijn in principe de algemene regels van toepassing. Bij algemeen verbindend verklaarde CAO kan men eventueel wel nog afwijkingen bepalen op de algemene regels inzake opzegging van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur.

3. Loopbaansparen³²

3.1 Begrip

De nieuwe wet roept een systeem van loopbaansparen in het leven.

De inwerkingtreding van deze maatregel werd initieel voorzien 6 maanden na inwerkingtreding van de wet, behoudens wanneer de NAR tijdens die periode van 6 maanden een CAO zou sluiten over het loopbaansparen.³³ Deze termijn werd echter verlengd met nogmaals 6 maanden.

Het systeem van loopbaansparen laat toe dat de werknemer **vrijwillig** bepaalde tijdsperiodes spaart om deze later tijdens de duur van zijn dienstbetrekking als verlof op te nemen.³⁴ Op die manier krijgt de werknemer de gelegenheid om zijn loopbaan voor een stuk zelf te sturen en om adempauzes te nemen in zijn professionele leven indien gewenst.

De volgende tijd kan de werknemer opsparen:

³¹ Art. 32 Wet.

³² Art. 33 t.e.m. 39 Wet.

³³ Art. 39 Wet.

³⁴ De werknemer kan met andere woorden niet worden verplicht om deel te nemen aan een stelsel van loopbaansparen.

- Het vrijwillig krediet van overuren (maximum 100 uren per kalenderjaar, mogelijk via KB algemeen verbindend verklaarde CAO verhoging tot maximaal 360 uren);
- De conventionele verlofdagen toegekend door een sectorale CAO of ondernemingscao waarvan de opname vrij te bepalen is;
- Aantal uren dat meer werd gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en dat op het einde van de referteperiode het voorwerp kan uitmaken van een overdracht bij toepassing van glijdende werktijden;
- De overuren waarvan de werknemer de keuze heeft om ze al dan niet in te halen gepresteerd wegens buitengewone vermeerdering van werk/onvoorziene noodzakelijkheid;
- Geldpremies (enkel indien een KB dit mogelijk maakt).

3.2 Toepassingsgebied

Het systeem van loopbaansparen is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Het gaat met andere woorden vooral om de werkgevers uit de privésector.³⁵

3.3 Formaliteiten

Een **sectorale CAO** moet afgesloten worden om het kader met betrekking het loopbaansparen uit te werken.

Deze sectorale CAO moet minstens het volgende bepalen:

- De tijdsperiodes die kunnen worden opgespaard;
- De periode waarbinnen deze opgespaard kunnen worden;
- De wijze van opname van deze dagen door de werknemer;
- De waardering van het spaartegoed;
- Het beheer en de garanties voor de werknemer;
- Wat te doen indien een onderneming in vereffening gaat.

Het kader rond loopbaansparen moet rekening houden met het genderspect. De bedoeling is dat vrouwen evenveel spaarmogelijkheden hebben als mannen.

De sectorale CAO kan voorzien dat het spaartegoed overdraagbaar is binnen de betrokken sector.

Bij afwezigheid van een sectorale CAO gesloten binnen de 6 maanden vanaf de aanhangigmaking bij de Voorzitter van het bevoegde paritair comité kan eveneens een ondernemingscao worden gesloten waarin een kader met betrekking tot het loopbaansparen wordt vastgelegd.³⁶

3.4 Modaliteiten

Het stelsel van loopbaansparen kan beheerd worden door de werkgever zelf, ofwel door een externe instelling, ofwel door het fonds voor bestaanszekerheid binnen de betrokken sector.

De werknemer heeft recht op de volledige uitbetaling van zijn spaartegoed indien zijn dienstbetrekking bij de werkgever een einde neemt of indien de sectorale CAO de overdraagbaarheid van het spaartegoed mogelijk maakt.

³⁵ Art. 32 Wet.

³⁶ Art. 34 Wet.

3.5 Praktische opmerkingen

Niettemin, ondanks het systeem van loopbaansparen de werknemer de mogelijkheid wenst te bieden om in zekere mate zijn loopbaan zelf te sturen, kan het een rem betekenen voor de mobiliteit op de arbeidsmarkt.

Men kan zich immers de vraag stellen in welke mate een werknemer die aan loopbaansparen doet geneigd zal zijn om een andere job te zoeken?

Ook een nieuwe werkgever kan zich weigerachtig opstellen bij het aanwerven van een persoon die maar al te gretig gebruik heeft gemaakt van het loopbaansparen.

Ook de effectieve invoering van een systeem van loopbaansparen gaat op heden nog gepaard met heel wat praktische bedenkingen:

- Hoe gebeurt de waardering van gespaarde tijd x-jaren later? Moet het bedrag geïndexeerd worden? Moet het bedrag aangepast worden aan het huidige loon?
- Hoe zal het recht op loopbaansparen concreet bijgehouden worden?
- Kan de werkgever een rem zetten op de vrije keuze van de werknemer om zijn loopbaansparen op te nemen?

De sectorale CAO of de eventuele ondernemingscao die loopbaansparen in het leven kan roepen, zal dus weldegelijk nog duidelijkheid dienen te scheppen hieromtrent.

4. Schenking van conventioneel verlof ³⁷

4.1 Begrip

Op heden bestaan reeds systemen die het voor een werknemer mogelijk maken de zorg van een ziek familielid op zich te nemen, denk daarbij aan tijdskrediet met motief zorg, loopbaanonderbreking of de thematische verloven.

Vanaf 1 februari 2017 zal een werknemer daarenboven beroep kunnen doen op de anonieme en vrijwillige schenking van bepaalde conventionele verlofdagen door diens collega's.

De werknemer die voor een dergelijk systeem in aanmerking wenst te komen moet de zorg op zich nemen van een **ernstig ziek kind**. Het ernstig zieke kind dient jonger te zijn dan 21 jaar en is getroffen door een ziekte of handicap of het slachtoffer van een ernstig ongeval waardoor een voortdurende aanwezigheid en een volstrekt noodzakelijke zorgverstrekking onontbeerlijk is.

Onder **conventionele verlofdagen** die kunnen geschonken worden, wordt begrepen:

- de bijkomende vakantiedagen toegekend door een individuele of collectieve overeenkomst;
- betaalde inhaalrustdagen toegekend in het kader van de arbeidsduurvermindering.

De volgende **personen komen in aanmerking** voor de aanvraag en opname van conventioneel verlof:

- de werknemer die ouder is in de eerste graad van het kind en ermee samenwoont;
- de werknemer die de partner is van de ouder van het kind, en die samenwoont met het kind en belast is met de dagelijkse opvoeding.

Indien geen beroep gedaan kan worden op de schenking van conventioneel verlof door iemand die behoort tot één van bovenvermelde categorieën, komt ook de werknemer die ouder is van het kind en er niet mee samenwoont in aanmerking.

³⁷ Art. 40 t.e.m. 49 Wet.

De werknemer die een verzoek richt tot opname van conventionele verlofdagen, moet bovendien alle verlofdagen reeds **opgenomen** hebben.

Om een systeem van schenking van conventionele verlofdagen in te voeren binnen de onderneming dient een **sectorale CAO** te worden gesloten. Wanneer geen sectorale CAO kon gesloten worden binnen de 6 maanden nadat de Voorzitter werd gevat, kan een ondernemingscao worden afgesloten met alle representatieve werknemersorganisaties vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging. Bij ontstentenis van vakbondsafvaardiging kan dit eveneens gebeuren door een wijziging van het arbeidsreglement.

4.2 Toepassingsgebied

Het systeem van de schenking van conventioneel verlof is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Het gaat met andere woorden vooral om de werkgevers uit de privésector.

4.3 Formaliteiten

De bijzondere ernst van de ziekte, de handicap of het ongeval, alsmede de onontbeerlijkheid van een voortdurende aanwezigheid en van een volstrekt noodzakelijke zorgverstrekking moet blijken uit een **gedetailleerd medisch attest** afgeleverd door de behandelend geneesheer.

De werkgever kan een dergelijk attest vragen aan de werknemer die een verzoek tot opname van conventioneel verlof indient.

Wat begrepen moet worden onder een ernstig ziek kind is op heden nog onduidelijk.

4.4 Modaliteiten

De werknemer die wenst beroep te doen op het systeem van conventionele schenking van verlofdagen, dient **een aanvraag** in bij de werkgever met vermelding van het aantal dagen die hij wenst te nemen. Een aanvraag is mogelijk voor een periode van **maximaal 2 weken** en is **hernieuwbaar**.

De werkgever informeert alle werknemers van het verzoek tot opname van verlof en de gevraagde duur ervan. De collega-werknemers kunnen daarna vrij kiezen om al dan niet te opteren voor een eventuele schenking van hun conventionele verlofdagen. De werkgever dient de anonimiteit van het systeem te garanderen.

De werknemer die uiteindelijk geniet van de geschonken dagen ziet de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst geschorst met behoud van loon gedurende de periode van afwezigheid.

Men moet zich het systeem in principe als een soort 'pot' voorstellen, waarin werknemers kosteloos, belangeloos en anoniem verlof kunnen steken. De werknemer die zijn verlof heeft gegeven, zal dit dan ook later niet meer kunnen terugkrijgen.

4.5 Praktische bedenkingen

Het schenken van conventioneel verlof is geïnspireerd op een Franse regeling. Gelet op het feit dat de context in Frankrijk volledig verschillend is van deze in België wat betreft het bestaan van systemen om te voorzien in een oplossing voor dergelijke situaties, kan men zich vragen stellen bij de praktische bruikbaarheid en noodzakelijkheid van de invoering van een dergelijk systeem.

DEEL 3. Restcategorie

1. Hervorming werkgeversgroeperingen ³⁸

1.1 Begrip

1.1.1 Algemeen

Een werkgeversgroepering is een systeem dat meerdere werkgevers toelaat om zich te groeperen om zo één of meerdere werknemers samen aan te werven en tewerk te stellen.

De werkgeversgroepering treedt hierbij op als de rechtstreekse werkgever van de werknemers. Er wordt slechts **één arbeidsovereenkomst** afgesloten, zijnde deze tussen de werkgeversgroepering en de betrokken werknemer.

Vervolgens kan de werkgeversgroepering – met respect van een huishoudelijk reglement – de aangeworven werknemers ter beschikking stellen van de werkgevers die lid zijn van de werkgeversgroepering.

✦ *De werkgeversgroepering kan zowel worden aangewend voor technisch hoogopgeleide profielen voor specifieke technische opdrachten binnen bepaalde ondernemingen, alsook voor het aanwerven van bijvoorbeeld een tuinman/klusjesman binnen een bepaald bedrijventerrein.*

Op heden bestaat de werkgeversgroepering reeds als uitzondering op het principiële verbod op het 'ontlenen' of de terbeschikkingstelling van werknemers.

Vanaf 1 februari 2017 worden gelet op het geringe succes van de 'werkgeversgroepering' de regels andermaal versoepeld.

1.1.2 Juridische vorm

De werkgeversgroepering moet de juridische vorm van een Economisch Samenwerkingsverband³⁹ (**ESV**) of een **vzw**⁴⁰ hebben, met als enig maatschappelijk doel werknemers ter beschikking te stellen aan zijn leden.

In een Ministerieel besluit en na advies van de NAR kan evenwel toegestaan worden dat het ESV of de vzw andere doelen heeft naast de terbeschikkingstelling.

1.1.3 Toepassingsvoorwaarden

De werkgeversgroepering kan zijn werknemers enkel ter beschikking stellen van zijn leden. Het is met andere woorden niet mogelijk om de werknemers aangeworven binnen de werkgeversgroepering ook bij externen te werk te stellen.

In geval van **staking of lock-out** bij één van zijn leden mag de werkgeversgroepering bovendien geen werknemers ter beschikking stellen of houden van dit lid.

³⁸ Art. 50 t.e.m. art. 55 Wet.

³⁹ In de zin van Boek XIV van het Wetboek van Vennootschappen.

⁴⁰ In de zin van 27 juni 1921 over de verenigingen zonder winstoogmerk en de stichtingen.

1.2 Toepassingsgebied

Op heden wordt de creatie van een werkgeversgroepering reeds voorzien in de wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen. De nieuwe bepalingen worden eveneens via een wetswijziging in deze wet ingevoegd.

De werkgeversgroepering kan in het leven worden geroepen door werkgevers en de werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Het gaat met andere woorden vooral om de werkgevers uit de privésector.

1.3 Formaliteiten

1.3.1 Voorafgaande toestemming

Wie gebruik wil maken van een werkgeversgroepering dient een aanvraag te richten tot de Voorzitter van het directiecomité van de FOD WASO.

De toelatingsaanvraag gebeurt per **aangetekend schrijven** en bevat het huishoudelijk reglement van de werkgeversgroepering. Indien niet alle leden van werknemersgroepering onder de bevoegdheid van hetzelfde paritair comité vallen, stelt de werkgeversgroepering eveneens een koppeling voor met het paritair comité waaronder één van haar leden ressorteert.

De aanvraag wordt vervolgens onderzocht door de Minister van Werk die een beslissing neemt **binnen de 40 dagen**. In tegenstelling tot voordien moet de Minister van Werk niet langer verplicht advies inwinnen bij de Nationale Arbeidsraad (NAR) alvorens hij zijn toestemming kan verlenen. Hij kan de NAR wel nog steeds om advies vragen.

De Minister van Werk kan bovendien steeds bijkomende voorwaarden koppelen aan zijn toelating.

1.3.2 Drempel

De werkgeversgroepering mag **hoogstens 50 werknemers** tewerkstellen.

Deze drempel kan evenwel worden verhoogd, zij het pas nadat hierover advies werd ingewonnen bij de NAR. Indien de toelating wordt verleend om de drempel van 50 werknemers te overschrijden, kan hieraan de voorwaarde worden gekoppeld dat een beroep wordt gedaan op een externe organisator die de hoedanigheid van arbeidsmarktspecialist heeft en geen lid is van de werkgeversgroepering.

Nieuw is ook dat de werkgeversgroepering jaarlijks een activiteitenrapport dient te bezorgen aan de Voorzitter van het directiecomité van de FOD WASO.

1.4 Modaliteiten

1.4.1 Arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst tussen de werkgeversgroepering en de werknemer moet **schriftelijk** worden afgesloten voor aanvang van de uitvoering ervan. De overeenkomst moet verduidelijken dat deze gesloten wordt met het oog op het ter beschikking stellen van de werknemer ten behoeve van de gebruikers, lid van de werkgeversgroepering.

De arbeidsovereenkomst kan gesloten worden voor:

- onbepaalde duur;
- bepaalde duur;
- een bepaalde opdracht.

De gebruiker en de hem ter beschikking gestelde werknemer worden evenwel verondersteld een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur te hebben aangegaan wanneer:

- de gebruiker een werknemer verder blijft tewerkstellen terwijl de werkgeversgroepering hem kennis heeft gegeven van haar beslissing om die werknemer terug te trekken;
- de werknemer door de gebruiker wordt tewerkgesteld buiten de gebruiksduur zoals bepaald in de overeenkomst gesloten tussen de werkgeversgroepering en de gebruiker of buiten de geldingduur van de door de minister verleende toelating.

De (gemiddelde) wekelijkse arbeidsduur moet bovendien **minstens 19 uur** per week bedragen.

In afwijking van de artikelen 37/2 van de Arbeidsovereenkomstenwet kan de werknemer van de werkgeversgroepering **een einde maken** aan de arbeidsovereenkomst mits een opzeggingstermijn van 7 dagen, dewelke aanvangt op de dag volgend op de betekening, op voorwaarde dat deze werknemer geen leidinggevende of toezichthoudende taak heeft en voor zijn aanwerving volgend statuut had:

- langdurig niet-werkend werkzoekende;
- begunstigde van het leefloon;
- gerechtigde van financiële bijstand.

1.4.2 Arbeidsvoorwaarden

De toelating verleend door de Minister van Werk bepaalt het paritair comité onder wiens bevoegdheid de werknemers van de werknemersgroepering vallen.

Indien de leden van de werknemersgroepering onder één en hetzelfde paritair comité vallen, dan stelt er zich geen probleem en kan de Minister geen ander paritair comité aanduiden.

Vallen de leden van de werkgeversgroepering echter niet allen onder hetzelfde paritair comité, dan duidt de Minister het bevoegde paritair comité aan rekening houdend met volgende criteria:

- het paritair comité van het lid of de leden van de groepering met het grootste volume aan uren voorzien in de terbeschikkingstelling;
- het paritair comité van het lid of de leden van de groepering met het grootste volume van tewerkstelling van vaste werknemers.

Sluit een nieuw lid zich aan bij de werknemersgroepering dat niet onder de bevoegdheid valt van het paritair comité bevoegd over de stichtende leden, dan dient een nieuwe aanvraag te worden gericht om na te gaan of de vastgestelde koppeling met het paritair comité kan blijven bestaan.

De Minister kan, zo hij dit nodig acht, advies inwinnen bij de NAR alvorens het verzoek te beantwoorden.

In het kader van een verzoek van verlenging van een toelating kan de Minister van Werk op basis van feitelijke gegevens uit het activiteitenrapport de koppeling met een paritair comité steeds wijzigen.

1.5 Sancties

1.5.1 Intrekking toelating

De Minister van Werk kan steeds een einde maken aan zijn toelating wanneer hij vaststelt dat de werkgeversgroepering de door hem in de toelating **opgelegde voorwaarden niet naleeft** of wanneer de wettelijke, reglementaire en conventionele bepalingen die op de werkgeversgroepering rusten niet worden gerespecteerd.

Indien de drempel van het maximaal aantal tewerkgestelde werknemers wordt overschreden (in de regel: 50 werknemers), komt er automatisch een einde aan de toelating na een termijn van drie maanden te rekenen vanaf de datum van de overschrijding van deze drempel.

1.5.2 Hoofdelijke aansprakelijkheid

De leden van de groepering zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de **fiscale en sociale schulden van de werkgeversgroepering**, zowel ten overstaan van derden, als ten aanzien van de werknemers die door de werknemersgroepering ter beschikking worden gesteld van zijn leden.

2. Vereenvoudiging van de deeltijdse arbeid ⁴¹

2.1 Algemeen

De Arbeidsreglementenwet schrijft voor dat het arbeidsreglement o.a. de aanvang en het einde van de gewone werkdag, het tijdstip en de duur van rusttijden en de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid moet vermelden.⁴²

Op heden betekent dit concreet dat alle toepasselijke uurroosters voor deeltijdse werknemers verplicht vermeld moeten worden in het arbeidsreglement.

Vanaf 1 oktober 2017 is het **niet langer vereist dat alle vaste en variabele deeltijdse uurroosters afzonderlijk in het arbeidsreglement** worden opgenomen, wat voor een grote administratieve verlichting zorgt.⁴³

Voor wat betreft de variabele deeltijdse uurroosters zal enkel nog een **algemeen kader** verplicht opgenomen moeten worden in het arbeidsreglement. Het enige dat nog verplicht te vermelden is in het arbeidsreglement zijn de volgende bepalingen :

- het dagelijkse **tijdvak** waarbinnen de arbeidsprestaties kunnen worden voorzien;
- de **dagen** van de week waarop de arbeidsprestaties kunnen worden voorzien;
- de minimale en maximale **dagelijkse arbeidsduur** en indien de deeltijdse arbeidsregeling **variabel** is ook de minimale en de maximale **wekelijkse arbeidsduur**;
- de **wijze waarop** en de **termijn waarbinnen** de deeltijdse werknemers in kennis worden gesteld van hun uurroosters.

Ook de vaste deeltijdse uurroosters hoeven niet meer opgenomen te worden in het arbeidsreglement. De vaste deeltijdse uurroosters zijn immers reeds te raadplegen in de individuele arbeidsovereenkomst van de deeltijds tewerkgestelde werknemer, die steeds uitdrukkelijk de deeltijdse arbeidsregeling en de toepasselijke uurroosters vermeldt. De vaste deeltijdse uurroosters moeten wel inpasbaar zijn in de arbeidstijd vastgelegd in het arbeidsreglement.

2.2 Toepassingsgebied

De vereenvoudiging van de deeltijdse arbeid houdt een wetswijziging van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen in. Deze wet is zowel van toepassing op de werkgevers van de privésector als op de werkgevers van de openbare sector.

De gewijzigde wetgeving **treedt in werking** op de eerste dag van de zevende maand na die waarin de wet bekendgemaakt werd in het Belgisch Staatsblad. Indien reeds vóór de inwerkingtreding van de gewijzigde wetgeving gebruik gemaakt wordt van variabele deeltijdse uurroosters, krijgt de werkgever tot zes maanden volgend op de inwerkingtreding van deze artikelen om het arbeidsreglement hieraan aan te passen.

⁴¹ Art. 56 t.e.m. art. 67.

⁴² Art. 63 en art. 11bis Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

⁴³ In principe vanaf de 7de maand na inwerkingtreding van de Wet.

2.3 Formaliteiten

2.3.1 Impact op de individuele arbeidsovereenkomst

Op heden bepaalt de Arbeidsovereenkomstenwet dat de individuele arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid steeds schriftelijk de overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling en het specifieke uurrooster moet bevatten.⁴⁴

Deze verplichting geldt ongeacht het een vast, een variabel of een cyclisch deeltijds uurrooster betreft.

Vanaf 1 oktober 2017 wordt de verplichte vermelding voor **een variabel deeltijds uurrooster** enigszins ingeperkt.

Nieuw is ook dat – **bij gebreke aan schriftelijke arbeidsovereenkomst** – de deeltijdse werknemer uit de in de onderneming toegepaste deeltijdse arbeidsregelingen en uurroosters datgene kan kiezen die hem het meest gunstig is.

Indien de werknemer door middel van een vast deeltijds rooster wordt tewerkgesteld dient de individuele arbeidsovereenkomst nog steeds de dagen en de uren vast te leggen waarop zal worden gewerkt.

➤ *Bijvoorbeeld : 16 uren per week, van maandag tot donderdag, 4 uren per dag, van 7u tot 11u.*

Maandag	7u-11u
Dinsdag	7u-11u
Woensdag	7u-11u
Donderdag	7u-11u
Vrijdag	/
Zaterdag	/
Zondag	/
<u>Totaal</u>	16u

De vaste uurroosters kunnen vrij worden overeengekomen tussen de partijen. Het hoeft niet om deeltijdse arbeidsregelingen en uurroosters te gaan die voorkomen in het arbeidsreglement. De roosters zullen evenwel steeds inpasbaar moeten zijn in de arbeidstijd als vermeld in het arbeidsreglement.

Indien de werknemer door middel van een cyclus (dit is de opeenvolging van dagelijkse uurroosters in een vaste volgorde) wordt tewerkgesteld, moet men op elk tijdstip kunnen vaststellen wanneer de cyclus begint.

➤ *Bijvoorbeeld: de pare weken 16 uren per week, van maandag tot donderdag, 4 uren per dag, van 7u tot 11u en de onpare weken 20 uren per week, van dinsdag tot vrijdag, 5 uren per dag, van 7u tot 12u.*

	Pare weken	Onpare weken
Maandag	7u-11u	/
Dinsdag	7u-11u	7u-12u
Woensdag	7u-11u	7u-12u
Donderdag	7u-11u	7u-12u
Vrijdag	/	7u-12u
Zaterdag	/	/
Zondag	/	/

⁴⁴ Art. 64 Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

<u>Totaal</u>	16u	20u
---------------	-----	-----

Indien de werknemer door middel van een variabel uurrooster wordt tewerkgesteld (dus de dagen en de uren kunnen niet vooraf nauwkeurig worden vastgesteld) dient de individuele arbeidsovereenkomst enkel te vermelden dat het uurrooster variabel is en een verwijzing te maken naar het algemeen kader als opgenomen in het arbeidsreglement.

Daarnaast dient louter de deeltijdse arbeidsregeling te worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst.

- *Bijvoorbeeld : de variabele deeltijdse arbeidsregeling voorziet in een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 20 uren over een trimester.*

2.3.2 Kennisgeving van het individueel deeltijds variabel rooster

De individuele variabele deeltijdse uurroosters moeten ter kennis gebracht worden aan de betrokken werknemers via een **schriftelijk en door de werkgever gedateerd bericht** op de wijze en binnen de termijn zoals bepaald in het algemeen kader in het arbeidsreglement.

De wijze voor het ter kennis brengen van de uurroosters kan eigenlijk vrij worden bepaald in het algemeen kader, voor zover cumulatief aan enkele voorwaarden is voldaan:

- De methode is *betrouwbaar*: zij biedt de garantie dat het bericht en zijn inhoud op correcte wijze worden overgemaakt aan de juiste persoon en dat de afzender identificeerbaar is;
 - De methode is *geschikt*: zij is aangepast om het bericht en zijn inhoud over te maken en biedt de garantie dat de betrokken werknemers ermee bereikt kunnen worden.
 - De methode is *toegankelijk*: de betrokken werknemers hebben de mogelijkheid om kennis te nemen van het bericht en haar inhoud; zij hebben toegang tot het gebruikte medium.
- *De kennisgeving hoeft dus niet meer noodzakelijk te gebeuren via aanplakking van het bericht. Het kan gaan om een per post verzonden brief, een fax, een e-mail, een bericht op intranet,...*

De uurroosters moeten bovendien **minstens vijf werkdagen op voorhand** worden bekendgemaakt. De termijn van vijf dagen kan evenwel worden gewijzigd door een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde CAO, zonder evenwel korter te mogen zijn dan één werkdag.

De uurroosters moeten bovendien steeds te raadplegen zijn op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd. Dit kan zowel in papieren als in elektronische vorm. Het moet bovendien gedurende één jaar bewaard worden, te rekenen vanaf de dag waarop de uurroosters ophouden van kracht te zijn.

Wanneer de arbeidsregeling van de deeltijdse werknemer via een cyclus is georganiseerd over meer dan een week moet op elk tijdstip kunnen worden vastgesteld wanneer de cyclus begint.

2.3.3 Bewaringsplicht afschrift arbeidsovereenkomst

Een afschrift van de arbeidsovereenkomst van de deeltijdse arbeider met de uurroosters en de identiteit van de betrokken werknemer moet steeds bewaard worden op de plaats waar het arbeidsreglement kan geraadpleegd worden.⁴⁵

Nieuw is dat dit zowel in papieren vorm als op elektronische wijze zal worden bewaard. Het afschrift dient gedurende een jaar te worden bewaard, te rekenen vanaf de dag waarop het uurrooster ophoudt van kracht te zijn.

⁴⁵ Art. 157 Programmawet van 22 december 1989.

2.3.4 Bijhouden van een afwijkingsregister

De werkgever die deeltijdse werknemers met een variabel uurrooster tewerkstelt moet daarnaast een document bijhouden waarop alle afwijkingen in het uurrooster van de overeenkomst of in het aangeduide variabele rooster worden opgetekend. Dit kan zowel per week bijgehouden worden alsook over een langere cyclus. De verplichting om deze afwijkingen bij te houden geldt ongeacht of de afwijkingen al dan niet bijkomende of verminderde prestaties met zich meebrengen.

Het bijhouden van een afwijkingsregister zal evenwel **niet meer verplicht zijn** wanneer men een **systeem van tijdsopvolging** gebruikt dat aan onderstaande voorwaarden voldoet :

- Het systeem van tijdsopvolging moet voor elke betrokken werknemer volgende gegevens bevatten:
 - De identiteit van de werknemer;
 - Per dag het precieze begin en einde van zijn prestaties en zijn rustpauzes; deze gegevens moeten respectievelijk worden geregistreerd op het ogenblik dat de prestaties beginnen, dat ze eindigen en bij het begin en het einde van elke rustpauze;
 - De periode waarop de geregistreerde gegevens betrekking hebben.
- Het systeem van tijdsopvolging moet de geregistreerde gegevens bijhouden gedurende de betrokken periode en moet kunnen geconsulteerd worden door de deeltijdse werknemer, alsook door de Inspectiediensten.
- De geregistreerde gegevens:
 - Moeten worden bewaard tijdens de periode vanaf de inschrijving van de laatste verplichte vermelding tot vijf jaar na het einde van de maand die volgt op het kwartaal waarin die inschrijving is verricht;
 - Moeten worden bewaard op het adres waaronder de werkgever in België is ingeschreven bij de instelling belast met de inning van de bijdragen voor sociale zekerheid of op zijn woonplaats of maatschappelijke zetel indien deze in België gelegen is. Is de zetel of woonplaats evenwel niet in België gelegen, dan worden ze bewaard op de in België gelegen woonplaats van een natuurlijke persoon die ze in zijn hoedanigheid van lasthebber of aangestelde van de werkgever bewaart.

Enkel bij afwezigheid van een systeem van tijdsopvolging binnen de onderneming dient er nog een afwijkingsregister te worden bijgehouden.

3. Wettelijk kader glijdende werktijden⁴⁶

3.1 Begrip

3.1.1 Algemeen

Glijdende werktijden zijn werktijden dewelke bestaan uit enerzijds vaste periodes ("stamtijden") waarbinnen de werknemer verplicht aanwezig en ter beschikking van de werkgever moet zijn en anderzijds variabele periodes ("glijtijden") waarbinnen een werknemer zelf het begin en einde van zijn werkdag en pauzes kan kiezen.

Glijdende werktijden zorgen ervoor dat het de werknemer is die het begin en het einde van zijn prestaties bepaalt, mits naleving van de stam- en glijtijd bepaald door de CAO of het arbeidsreglement.

VOORBEELD

In de voormiddag ligt de **glijtijd** van aankomst tussen 7u30 en 9u00 met een verplichte **stamtijd** tussen 9u00 en 12u00.

Qua middagpauze geldt een verplichte middagpauze van 12u00 tot 13u00.

In de namiddag geldt een verplichte **stamtijd** tussen 13u00 en 16u00 en ligt de **glijtijd** van vertrek vanaf 16u00.

Schematisch kan dit systeem van glijdende aanvang en einde van de arbeidsdag voor voltijdse werknemers als volgt worden weergegeven:

Stelsel : 38 u/week (Basis)

Dagen	Glijtijd voormiddag		Stamtijd voormiddag		Middagpauze		Stamtijd namiddag		Glijtijd namiddag	
	Van	Tot	Van	Tot	Van	Tot	Van	Tot	Van	Tot
Maandag	7u30	9u	9u	12u	12u	13u	13u	16u	16u	/
Dinsdag	7u30	9u	9u	12u	12u	13u	13u	16u	16u	/
Woensdag	7u30	9u	9u	12u	12u	13u	13u	16u	16u	/
Donderdag	7u30	9u	9u	12u	12u	13u	13u	16u	16u	/
Vrijdag	7u30	9u	9u	12u	12u	13u	13u	16u	16u	/
Zaterdag										
Zondag										

⁴⁶ Art. 68 t.e.m. 75 Wet.

Op heden worden glijdende werktijden gedoogd mits de nodige waarborgen genomen worden om aan te tonen dat het systeem niet louter dient om werknemers overuren te laten presteren.

Vanaf 1 februari 2017 dient elke werkgever die glijdende werktijden wenst te voorzien dit te doen volgens het wettelijke voorziene kader.

Werkgevers die reeds vóór de inwerkingtreding van het wettelijk kader inzake glijtijden toepassing maakten van glijdende uurroosters en indien deze toegepaste regeling van glijdende uurroosters geformaliseerd werd in een CAO of in het arbeidsreglement uiterlijk op 30 juni 2017, dienen evenwel **geen rekening te houden** met het wettelijk kader inzake glijtijden.⁴⁷

3.1.2 Maximale & minimale dagelijkse arbeidsduur?

In geval van toepassing van glijdende werktijden geldt een maximale dagelijkse arbeidsduur van **9u/dag**.

In de respectievelijke reglementering inzake glijdende werktijden wordt geen melding gemaakt van enig minimum per dag. Dit betekent dat de werkgever kan beslissen om in een starttijd van 0 te voorzien. Daarnaast speelt wel nog steeds de algemene regel, met name dat een minimale prestatie van 3 aaneensluitende uren per dag vereist is. Inzake deze minimale werkperiode van 3u/dag bestaan evenwel reeds heel wat sectorale afwijkingen.

3.1.3 Maximale & minimale wekelijkse arbeidsduur?

In geval van toepassing van glijdende werktijden geldt een maximale wekelijkse arbeidsduur van **45u/week**.

De CAO of het arbeidsreglement zal eveneens de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur moeten bepalen die zal moeten worden nageleefd in de onderneming. De referentieperiode voor de naleving van deze gemiddelde wekelijkse arbeidsduur bedraagt drie kalendermaanden tenzij een andere duur wordt bepaald (max. 1 jaar).⁴⁸

In de respectievelijke reglementering inzake glijdende werktijden wordt geen melding gemaakt van enig minimum per week. Dit betekent dat de algemene regel van toepassing is, met name minimum 1/3^{de} van een voltijdse werknemer per kalenderweek. Ook inzake deze minimale werkperiode per week bestaan heel wat sectorale afwijkingen.

3.2 Toepassingsgebied

De glijdende werktijden worden ingevoerd in de Arbeidswet. Deze wet is zowel van toepassing op werkgevers van de privésector als werkgevers van de openbare sector.

3.3 Formaliteiten

3.3.1 Wijze van invoering

Glijdende werktijden kunnen binnen de onderneming worden ingevoerd:

- Ofwel bij CAO;
- Ofwel bij wijziging van het arbeidsreglement.

⁴⁷ Art. 73 Wet.

⁴⁸ Gebaseerd op de Memorie van Toelichting.

De CAO of arbeidsreglement moet hierbij minstens volgende elementen vermelden:

- De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die moet worden nageleefd binnen de referteperiode die drie kalendermaanden bedraagt (tenzij de CAO of het arbeidsreglement een andere duur bepaalt - zonder evenwel een jaar te overschrijden);
- De uren van de verplichte aanwezigheid van de werknemer in de onderneming (**stamtijd**);
- De uren van de variabele periodes (**glijtijd**) waarbinnen de werknemer zelf zijn aankomst, vertrek en pauzes bepaalt zonder dat de dagelijkse arbeidstijd 9 uur overschrijdt;
- Het aantal uren dat kan worden gepresteerd onder of boven de grens van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur vastgelegd in de onderneming zonder dat de wekelijkse arbeidsduur 45 uren kan overschrijden;
- Het aantal uren dat meer of minder werd gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en dat op het einde van de referteperiode het voorwerp kan uitmaken van een overdracht, zonder dat dit aantal hoger kan zijn dan 12 uren.

3.3.2 Impact op arbeidsreglement + bijlage arbeidsreglement 'glijdende werktijden'

In geval van toepassing van een glijdend rooster dient het arbeidsreglement daarenboven onderstaande vermeldingen te bevatten: ⁴⁹

- Het begin en het einde van de stamtijd en de glijtijd en de duur van de rustpauzes;
- De maximale dagelijkse en wekelijkse arbeidsduur;
- De gemiddelde dagelijkse arbeidsduur;
- Het begin en het einde van de periode waarbinnen de wekelijkse arbeidsduur gemiddeld moet worden nageleefd;
- De nadere regels en voorwaarden van recuperatie tijdens de referentieperiode van de uren die meer of minder werden gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur;
- De specifieke sancties in geval van niet-naleving door de werknemer van de regels die van toepassing zijn op het glijdend uurrooster.

De vermeldingen in het arbeidsreglement moeten bovendien worden aangevuld door een bijlage bij het arbeidsreglement die het geheel van regels herneemt die van toepassing zijn op het glijdend uurrooster. Deze bijlage dient integraal deel uit te maken van het arbeidsreglement.

3.4 Modaliteiten

3.4.1 Wat met meer- of minprestaties op het einde van de referteperiode?

Het uitgangspunt is dat de werknemer de uren die hij meer heeft gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur in principe binnen de toepasselijke referteperiode moet inhalen.

In ontkennend geval zal hij na het verstrijken van de referteperiode geen aanspraak meer kunnen maken op deze rust en de betaling voor deze teveel gepresterde uren.

Bij einde van de referteperiode tot naleving van de gemiddelde arbeidsduur (bv. kalenderjaar), kan evenwel een overdracht gebeuren naar een volgende referteperiode. De CAO of het arbeidsreglement zal dit overschot van uren in plus of min dienen te bepalen. Dit overschot kan in principe max. 12 uren (meeruren of minuren) bedragen.

⁴⁹ Art. 74 Wet.

Dit krediet van 12 uren kan worden verhoogd bij CAO (niet via het arbeidsreglement).

Als de werknemer op het einde van de referentieperiode echter meer of minder uren heeft gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur als gevolg van het zich voordoen van een geval van overmacht die de werknemer verhindert om tijdens een deel van de referentieperiode te werken, dan zal de recuperatie van deze uren alsnog kunnen gebeuren binnen de drie maanden die volgen op het einde van de referentieperiode.

3.4.2 Systeem van tijdsopvolging verplicht!

3.4.2.1 Welke gegevens moet het systeem van tijdsopvolging bevatten?

Bij de toepassing van een glijdend uurrooster voorziet de werkgever in een systeem van tijdsopvolging dat voor elke betrokken werknemer onderstaande gegevens bevat:

- De identiteit van de werknemer;
- Zijn arbeidsprestaties.

Let wel, indien het een deeltijdse tewerkstelling met een vast uurrooster betreft dienen eveneens het begin en het einde van de prestaties en de rustpauzes te worden aangegeven.

3.4.2.2 Dient het verplicht een elektronisch systeem van tijdsopvolging te zijn?

Het is niet verplicht dat de registratie elektronisch gebeurt, maar de registratie moet wel beantwoorden aan de vastgelegde voorwaarden en het moet eveneens ten allen tijde toegankelijk zijn voor de werknemer en voor de Inspectiediensten.

Een elektronisch tijdsopvolgingssysteem kan dan ook het best het hoofd bieden aan de verscheidene verplichtingen die bij wet worden opgelegd.

3.4.2.3 Termijn bewaring

Het systeem van tijdsopvolging dient deze gegevens bij te houden gedurende de lopende referentieperiode alsook gedurende een periode van vijf jaar na afloop van de dag waarop de gegevens betrekking hebben.

3.4.2.4 Consultatie aantal meer- of minuren lopende de referentieperiode

De gegevens van het systeem van tijdsopvolging dienen te kunnen worden geconsulteerd door elke werknemer die wordt tewerkgesteld op basis van een glijdend rooster, evenals door de Inspectiediensten.

De werkgever dient ervoor te zorgen dat de werknemer kennis kan nemen van het precieze aantal uren dat hij binnen de referentieperiode meer of minder heeft gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van het glijdend rooster.

In de praktijk kan een elektronisch raadpleegbaar systeem van tijdsopvolging een gemakkelijke oplossing bieden voor de werkgever.

In het geval er geen gebruik wordt gemaakt van een elektronisch tijdsregistratiesysteem kan er eventueel worden gewerkt met een op een vaste plaats raadpleegbaar werkschrift of kan overwogen worden om de individuele tellers van de werknemers maandelijks op de loonstrook toe te voegen.

3.4.2.5 Wat in geval van afwezigheden / schorsingen van de arbeidsovereenkomst?

Alle rustdagen als bepaald conform de geldende wetgeving betreffende de feestdagen en de periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst gelden als arbeidsduur voor de berekening van de arbeidsduur die moet worden gerespecteerd binnen de referentieperiode.

Deze dagen worden gelijkgesteld rekening houdende met de gemiddelde dagelijkse arbeidsduur vermeld in het arbeidsreglement.

Het gewaarborgd dagloon zal dan ook uitbetaald moeten worden op basis van de gemiddelde dagelijkse arbeidsduur van het glijdend uurrooster. (*zie infra*)

3.4.2.6 Wat in geval van deeltijdse arbeid?

Een regeling van glijdende roosters zal eveneens kunnen worden toegepast op werknemers onderworpen aan een vast deeltijds uurrooster. De praktische toepassingsmodaliteiten zullen in dat geval nog moeten worden voorzien.

De deeltijdse arbeid op basis van een variabel uurrooster is daarentegen incompatibel met een glijdend rooster aangezien het uurrooster dan in se ter kennis wordt gebracht door de werkgever.

3.4.2.7 Betaling van het 'gewone' loon

Wanneer een glijdend rooster wordt toegepast zal het loon dat verschuldigd is, worden berekend op basis van de gemiddelde dagelijkse arbeidsduur.

Op die manier geniet de werknemer immers een loonbetaling die niet afhankelijk is van het aantal uren dat hij meer of minder zou presteren dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die moet worden nageleefd binnen de referteperiode.

VOORBEELD

Wanneer de wekelijkse arbeidsduur 38 uur bedraagt in een vijfdaagse regeling zal de gemiddelde arbeidsduur per dag 7h36min per dag bedragen.

De werknemer heeft bij elke betaalperiode recht op het gewone loon voor de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur vastgesteld bij CAO of in het arbeidsreglement.

Het loon dat teveel werd betaald voor de uren die de werknemer te weinig heeft gepresteerd in vergelijking met de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en die op het einde van de referteperiode of op het einde van de arbeidsovereenkomst niet tijdig werden ingehaald kan bovendien door de werkgever van het loon van de werknemer worden **ingehouden**. Dit is een belangrijke uitbreiding van het beperkt aantal gronden waarop normaal gezien loon kan worden ingehouden door de werkgever volgens de Loonbeschermingswet.

Ook wanneer de arbeidsovereenkomst een einde neemt, mag het loon dat teveel werd betaald, worden ingehouden. Let wel, in beide gevallen geldt de beperking dat slechts ten belope van 1/5 van het nettoloan mag worden ingehouden.

3.4.2.8 Impact op overloon?

Indien de respectievelijke maximale daggrenzen van 9u per dag en 45u per week niet worden overschreden, zal er ook geen recht op overloon ontstaan.

Slechts wanneer bovenstaande grenzen worden overschreden, zal in hoofde van de werknemer een recht op overloon ontstaan volgens de algemene regels inzake overloon.

4 Uitbreiding palliatief verlof en tijdskrediet⁵⁰

4.1 Uitbreiding palliatief verlof

4.1.1 Uitbreiding van het recht op palliatief verlof tot 3 maanden

Een werknemer heeft recht op een schorsing van zijn arbeidsovereenkomst in geval van palliatieve verzorging van een persoon.

Op heden wordt de periode tijdens dewelke de werknemer zijn arbeidsovereenkomst kan schorsen vastgesteld op één maand en kan deze periode met één maand worden verlengd.⁵¹

Vanaf 1 februari 2017 zal deze periode twee keer verlengd kunnen worden met een periode van één maand. Dit zorgt ervoor dat de totale periode van schorsing op grond van palliatieve verzorging op 3 maand wordt gebracht.

Dergelijke uitbreiding zal zowel toepassing vinden op de volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst alsook op de vermindering van prestaties met 1/5 of 1/2 van de voltijdse tewerkstelling.

4.2 Uitbreiding tijdskrediet met motief zorg

4.2.1 Uitbreiding van recht op tijdskrediet tot 48 maanden

Het voorontwerp van wet houdende werkbaar en wendbaar werk voorzag in een aantal wijzigingen betreffende het tijdskrediet voor zover de NAR niet tijdig voorzag in een aanpassing van de CAO nr. 103 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen.

Op 20 december 2016 heeft de NAR gevolg gegeven aan de oproep tot afstemmen van het recht op tijdskrediet op het recht op uitkeringen. Door deze aanpassingen wil men een einde maken aan de meeste discrepanties die ontstaan waren ten gevolge van het regeerakkoord van 10 oktober 2014.

Vanaf de inwerkingtreding van het aangepaste KB van 12 december 2001 betreffende de uitkeringen (en dit ten laatste op 1 april 2017), zullen deze nieuwe regels van toepassing zijn op de nieuwe aanvragen en aanvragen tot verlenging van het tijdskrediet.

Voor de werknemers die op de datum van inwerkingtreding van de nieuwe bepalingen in een lopend tijdskrediet zitten, blijven de oude bepalingen van toepassing.

Door tussenkomst van de NAR wordt er dus niet teruggevallen op de regels als voorheen voorzien in het voorontwerp van wet werkbaar en wendbaar werk.

⁵⁰ Art. 76 t.e.m. art. 78 Wet.

⁵¹ Art. 100bis van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, ingevoegd bij de Wet van 21 december 1994.

5 Nachtarbeid in de e-commerce⁵²

5.1 Begrip

Werkgevers die e-commerce activiteiten wensen te ontwikkelen waarvoor nachtprestaties (tussen 20u en 6u) noodzakelijk zijn, hadden reeds enige tijd nood aan een specifieke afwijking op het verbod op nachtarbeid.

Eind 2015 werd reeds een nationaal akkoord bereikt omtrent een nieuwe afwijking op het verbod op nachtarbeid. Op verzoek van de betrokken sectoren werd in maart 2016 daarnaast een KB gesloten dat nachtarbeid voor e-commerce activiteiten toelaat.

Het KB voorziet dat werknemers tewerkgesteld in ondernemingen die vallen onder PC 201, 202, 311 of 312, 's nachts mogen tewerkgesteld worden voor het uitvoeren van alle werkzaamheden verbonden aan de elektronische handel, voor zover de aard van de werken of de activiteit dit rechtvaardigt.

Vooraleer de betrokken ondernemingen in de e-commerce effectief een arbeidsregeling met nachtprestaties konden invoeren dienden eveneens verplicht een aantal onderhandelingen te gebeuren op ondernemingsniveau. In de praktijk bleken de onderhandelingen steeds vast te lopen waardoor op heden geen enkele onderneming reeds een akkoord kon bereiken.

De Wet werkbaar en wendbaar werk voorziet nu in een wettelijke afwijking op het verbod van nachtarbeid voor het uitvoeren van alle logistieke en ondersteunende diensten verbonden aan elektronische handel.

Deze afwijking is zeer ruim geformuleerd en het is voorlopig nog afwachten wat dit concreet zal betekenen.

5.2 Toepassingsgebied

De wetswijziging inzake nachtarbeid kadert in de Arbeidswet. Deze wet is zowel van toepassing op werkgevers van de privésector als werkgevers van de openbare sector.

⁵² Art. 79 Wet.

Nijverheidsstraat 16
8760 Meulebeke
T 051 48 69 68
F 051 48 69 13
info@easypay-group.com
www.easypay-group.com