CNT
Conseil National du Travail

NAR
Nationale Arbeidsraad

ADVIES NR. 2.505

Zitting van 27 oktober 2026

Regeerakkoord 2025-2029 – Annualisering van de arbeidstijd

***

3.615

Av. de la Joyeuse Entrée, 17-21 - 1040 Bruxelles - Tel: 02 233 88 11 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@cnt-nar.be - Website: www.cnt-nar.be
Blijde Inkomstlaan, 17-21 - 1040 Brussel - Tel: 02 233 88 11 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@cnt-nar.be - Website: www.nar-cnt.be

ADVIES NR. 2.505

Regeerakkoord 2025-2029 – Annualisering van de arbeidstijd

Bij brief van 23 juli 2026 heeft de heer D. Clarinval, minister van Werk, de Nationale Arbeidsraad om advies gevraagd over de bepalingen van een voorontwerp van wet houdende de annualisering van de arbeidstijd en een aantal andere wijzigingen inzake deeltijdse arbeid en arbeidsduur.

Volgens de memorie van toelichting bevat dat voorontwerp van wet een aantal maatregelen op het vlak van de arbeidsduur en de deeltijdse arbeid met het oog op de modernisering van het arbeidsrecht en de administratieve vereenvoudiging, die uitvoering geven aan het federale regeerakkoord of daar nauw bij aansluiten.

Concreet hebben de verschillende maatregelen in dat voorontwerp van wet betrekking op de volgende punten:

- de annualisering van de arbeidstijd door structurele afwijkingen op de normale arbeidsduurgrenzen aan te brengen, evenals wijzigingen op het vlak van de variabele deeltijdse werkroosters;

- de invoering van een nieuw motief voor het verrichten van onvrijwillige overuren;

- de invoering van een aantal wijzigingen in boek 2 van het Sociaal Strafwetboek om er nieuwe inbreuken in op te nemen die verband houden met de ingevoerde nieuwe maatregelen.

Bij de adviesaanvraag zijn eveneens een aantal aandachtspunten gevoegd die de sociale partners tijdens hun werkzaamheden in beschouwing moeten nemen.

De bespreking van dit dossier werd toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen van de Raad.

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 27 oktober 2026 het volgende advies uitgebracht.

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

1 Context en onderwerp van de adviesaanvraag

1.1 Context

Het regeerakkoord van 31 januari 2025 bepaalt dat na overleg met de sociale partners een nieuw wettelijk kader wordt ingevoerd waarbij een annualisering van de arbeidstijd of 'accordeon-uurroosters' mogelijk wordt voor deeltijdse en voltijdse arbeid. Deze annualisering wordt ingevoerd mits akkoord van de betrokken werknemers, zonder verlies van koopkracht en met de vrije keuze tussen inhaalrust of uitbetaling.

Om uitvoering te geven aan die maatregen, heeft de heer D. Clarinval, minister van Werk, de Nationale Arbeidsraad bij brief van 2 juni 2025 om advies gevraagd over voorstellen van bepalingen die werden opgesteld door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Bij brief van 5 maart 2026 heeft de Raad akte genomen van die tekstvoorstellen. Daarnaast wilde de Raad de minister verzekeren van de beschikbaarheid van de in de Nationale Arbeidsraad verenigde sociale partners in dit dossier. Hij heeft de minister bijgevolg de vraag van de sociale partners overgemaakt om betrokken te blijven bij de toekomstige ontwikkelingen van dit dossier.

1.2 Onderwerp van de adviesaanvraag

Bij brief van 23 juli 2026 heeft de heer D. Clarinval, minister van Werk, de Nationale Arbeidsraad om advies gevraagd over de bepalingen van een voorontwerp van wet houdende de annualisering van de arbeidstijd en een aantal andere wijzigingen inzake deeltijdse arbeid en arbeidsduur.

Volgens de memorie van toelichting bevat dat voorontwerp van wet een aantal maatregelen op het vlak van de arbeidsduur en de deeltijdse arbeid met het oog op de modernisering van het arbeidsrecht en de administratieve vereenvoudiging, die uitvoering geven aan het federale regeerakkoord of daar nauw bij aansluiten.

Concreet hebben de verschillende maatregelen in dat voorontwerp van wet betrekking op de volgende punten:

- de annualisering van de arbeidstijd door structurele afwijkingen op de normale arbeidsduurgrenzen aan te brengen, evenals wijzigingen op het vlak van de variabele deeltijdse werkroosters (hoofdstuk 2);

- de invoering van een nieuw motief voor het verrichten van onvrijwillige overuren (hoofdstuk 3);

- de invoering van een aantal wijzigingen in boek 2 van het Sociaal Strafwetboek om er nieuwe inbreuken in op te nemen die verband houden met de ingevoerde nieuwe maatregelen (hoofdstuk 4).

Bij e-mail van 14 september 2026 heeft de beleidscel van de minister van Werk de Raad een nieuwe versie van het voorontwerp van wet bezorgd. In vergelijking met de versie die de Raad oorspronkelijk had ontvangen, blijkt dat bepaalde bepalingen van afdeling 1 van hoofdstuk 2, die betrekking heeft op de structurele afwijkingen op de normale arbeidsduurgrenzen, werden aangepast. Daarnaast werden de bepalingen betreffende de wijzigingen op het vlak van de variabele deeltijdse werkroosters, die waren opgenomen in afdeling 2 van hoofdstuk 2, geschrapt. Niettemin wordt het advies van de Raad over die bepalingen gevraagd.

Dat voorontwerp van wet werd in eerste lezing goedgekeurd door de ministerraad van 18 juli 2026.

Tijdens de besprekingen over dit voorontwerp van wet binnen de regering werden verscheidene aandachtspunten geïdentificeerd die kaderen binnen het regeerakkoord en van bijzonder belang worden geacht. De sociale partners worden verzocht om zich hierover in het kader van hun werkzaamheden uit te spreken.

Het betreft de volgende aandachtspunten:

- de Raad wordt verzocht voorstellen uit te werken om het evenwicht tussen werk en privéleven te verbeteren;

- de Raad wordt verzocht de nodige aanbevelingen te formuleren om de administratieve verplichtingen voor werkgevers inzake deeltijdse arbeid te vereenvoudigen, zonder de bescherming van onvrijwillig deeltijdse werknemers te verminderen;

- de Raad wordt verzocht de onvrijwillige deeltijdse arbeid te evalueren en de nodige aanbevelingen te formuleren met het oog op een strengere en vlottere toepassing van de regelgeving, alsook eventuele aanvullende maatregelen te identificeren om misbruiken en ontwijkingen te voorkomen;

- de Raad wordt verzocht advies uit te brengen over de eventuele impact op de koopkracht die zou kunnen voortvloeien uit de bepalingen van het voorontwerp van wet tot invoering van een nieuw artikel 20 quinquies in de Arbeidswet van 16 maart 1971, alsook tot wijziging van artikel 11 bis van diezelfde wet.

Bij brief van 23 juli 2026 ontving de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven ook een adviesaanvraag die specifiek betrekking had op dat laatste aandachtspunt. Tijdens zijn Dagelijks Bestuur van 23 september 2026 heeft de CRB besloten die adviesaanvraag niet te behandelen.

Het advies van de sociale partners wordt voor alle onderdelen van de adviesaanvraag uiterlijk op 30 oktober 2026 verwacht.

2 Standpunt van de Raad

De Nationale Arbeidsraad heeft de hem ter advies voorgelegde teksten met grote aandacht onderzocht.

In het kader van die werkzaamheden kon hij rekenen op de zinvolle toelichtingen van de vertegenwoordigers van de beleidscel van de minister van Werk en van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

De Raad is er evenwel niet in geslaagd een eenparig standpunt in te nemen over de verschillende onderdelen van de adviesaanvraag.

Hij wenst er niettemin aan te herinneren dat hij reeds geruime tijd groot belang hecht aan het evenwicht tussen werk en privéleven. Hij verwijst daarbij naar zijn werkzaamheden inzake verloven en in het bijzonder naar de hervorming en harmonisering van alle bestaande verlofstelsels. Gelet op de beperkte beschikbare tijd en de complexiteit van de bestaande verlofstelsels wordt dit thema niet verder behandeld in het gemeenschappelijk gedeelte van dit advies. Die hervormingswerkzaamheden vereisen immers diepgaande en langdurige reflecties, zonder de druk van een strikt tijdschema.

2.1 Standpunt van de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen

2.1.1 Voorontwerp individuele annualisering

2.1.1.1 Voorontwerp individuele annualisering van de arbeidstijd

- **Algemeen: Toegevoegde waarde en basisprincipes van het nieuwe regime**

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, zijn tevreden dat de regering de noodzaak inziet van de invoering van een regime van individuele annualisering van de arbeidstijd.

Vandaag worden ondernemingen geconfronteerd met grote onvoorspelbaarheid van economische cycli en plotselinge schommelingen in activiteitenvolumes, internationale concurrentie, geopolitieke gebeurtenissen, stijgende energieprijzen, verstoringen in de toeleveringsketen ... Dat is het geval in alle economische sectoren, en zeker ook in toekomstgerichte sectoren, zoals bijvoorbeeld de sleutelsectoren die de ecologische transitie bevorderen. Ondernemingen moeten zich hier noodzakelijkerwijze aan aanpassen en moeten hier snel op kunnen inspelen, om te vermijden dat ze opdrachten, investeringen of klanten verliezen aan buitenlandse concurrenten die wel wendbaar kunnen reageren.

Sommige ondernemingen kennen een meer voorspelbaar cyclisch activiteitenpatroon, waarbij periodes van hoge activiteit worden afgewisseld met rustigere periodes.

De meest eenvoudige en snelste oplossing bestaat erin om, zoals het voorontwerp van wet bepaalt, een beroep te kunnen doen op zowel voltijdse als deeltijdse werknemers, die bereid zijn om in bepaalde periodes via een individuele overeenkomst te werken aan een hoger volume en dan in andere periodes van het jaar minder te werken, waardoor de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur op jaarbasis behouden blijft en dit binnen de Europese grenzen van de arbeidsduur.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, wijzen erop dat de voorgestelde regeling niet uitsluitend tegemoetkomt aan de flexibiliteitsbehoeften van ondernemingen. Ook werknemers kunnen voordeel halen uit een meer flexibele spreiding van hun arbeidstijd. De mogelijkheid om arbeidsprestaties af te stemmen op persoonlijke voorkeuren, gezinsomstandigheden of andere behoeften inzake werk-privébalans vormt voor veel werknemers juist een meerwaarde. De annualisering van de arbeidstijd is dan ook geen eenzijdig instrument ten gunste van werkgevers, maar een regeling die slechts kan worden toegepast mits wederzijds akkoord en waarvan beide partijen voordeel kunnen ondervinden.

Het voorgestelde nieuwe regime van de individuele annualisering garandeert aan de werknemer een vast maandelijks loon gedurende het ganse jaar, ongeacht het aantal werkelijk gepresteerde uren en het stelt de werkgever in staat om minder beroep te moeten doen op tijdelijke werkloosheid om economische redenen, wat ook ten goede komt aan de werknemer, die tijdens de minder drukke periodes, minder zal terugvallen op een tijdelijke werkloosheidsuitkering.

Daarnaast blijven de mogelijkheden behouden om overuren te presteren buiten de toepasselijke uurroosters. Er is dan ook geen koopkrachtverlies voor de werknemers.

De regelgeving met betrekking tot het welzijn blijft volledig van toepassing op werknemers die onder dergelijke regelingen tewerkgesteld worden.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, erkennen dat de Belgische regelgeving al een aantal regelingen bevat die afwijken van de 'modale' werkweek. De meesten werden ingevoerd op een moment dat de organisatie van de economie voorspelbaarder was en de werkcycli eenvoudiger te beheren waren. Dit zijn evenwel "collectieve" afwijkingen, die gelden voor alle personeelsleden of voor een bepaalde personeelscategorie, die ingevoerd kunnen worden door een collectieve arbeidsovereenkomst of via wijziging van het arbeidsreglement. In veel sectoren en bedrijven verzetten de vakbonden zich principieel tegen de invoering van zogenaamde 'flexibiliteitsregelingen'. Hun veto maakt het onmogelijk om een beroep te doen op die regelingen of maakt ze onbetaalbaar door de buitensporige financiële eisen. Bovendien zijn deze omvangrijke invoeringsprocedures geen oplossing om het hoofd te bieden aan plotselinge, onvoorspelbare en intense schommelingen in productie- of activiteitsniveaus.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, benadrukken hierbij dat de invoering van een individueel annualiseringsinstrument niet bedoeld is om de gebruikelijke procedures, die inherent zijn aan deze verschillende flexibiliteitsregelingen, te wijzigen of te omzeilen. Annualisering vormt een aanvullend en volwaardig instrument dat snel en op basis van wederzijdse instemming kan worden ingezet. Ze spreken dan ook hun steun uit voor de invoering van deze individuele annualisering van de arbeidstijd.

- **<u>Inhoudelijke opmerkingen: Bijkomende verzwarende voorwaarden en administratieve formaliteiten</u>**

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, betreuren dat het voorontwerp van wet dat na eerste lezing in de ministerraad aan de NAR werd voorgelegd, een aantal wijzigingen bevat ten opzichte van de oorspronkelijk aan de NAR voorgelegde tekst. De daarbij ingevoerde bijkomende voorwaarden en formaliteiten leiden tot een aanzienlijke en onevenredige verzwaring van de invoeringsprocedure en van de administratieve lasten, zonder aantoonbare meerwaarde, en ondermijnen daardoor de snelheid en flexibiliteit die het regime net zouden moeten kenmerken.

➢ **Bijkomende informatie- en overlegverplichtingen**

Alvorens dit regime voor de eerste keer toe te passen, moet de werkgever de in de onderneming bestaande overlegorganen/werknemers omstandig informeren over dit voornemen. Daarnaast moet de werkgever alternatieve arbeidsregelingen onderzoeken en, wanneer dergelijke alternatieven niet mogelijk blijken, moet er een verslag worden opgesteld, alvorens dat het regime toegepast kan worden.

Deze bijkomende verplichtingen, die op zich al moeilijk te rijmen vallen met het individueel vrijwilligheidsprincipe van het systeem, vertragen niet alleen aanzienlijk de invoering en staan dus haaks op de beoogde vereenvoudiging en flexibiliteit, maar ze verhogen ook de administratieve lasten, zonder aantoonbare meerwaarde. Bovendien wekt het moeten volgen van deze procedure de indruk dat annualisering slechts als een subsidiair instrument kan worden gebruikt, nadat eerst andere flexibiliteitsregelingen werden onderzocht.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, zijn van oordeel dat annualisering absoluut een volwaardig instrument van arbeidsorganisatie moet zijn, waarvan werkgevers en werknemers zelf moeten kunnen beoordelen of het het best aansluit bij hun behoeften en vragen dan ook de schrapping van deze bijkomende voorafgaande verplichtingen.

- **Minimumtewerkstelling voor deeltijdse werknemers**

Er wordt een bijkomende minimumvoorwaarde ingevoerd voor deeltijdse werknemers, die minstens volgens een halftijds werkrooster moeten worden tewerkgesteld om van het regime gebruik te kunnen maken. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, zien geen objectieve reden voor dit onderscheid tussen de deeltijdse werknemers. Dit sluit een aantal deeltijdse werknemers zonder aantoonbare noodzaak uit en ontneemt hun evenals hun werkgevers de mogelijkheid om op basis van een individuele overeenkomst de arbeidsduur op een flexibelere wijze over de referteperiode te spreiden, wanneer dit aan hun wederzijdse behoeften beantwoordt. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, vragen bijgevolg de schrapping van deze bijkomende minimumvoorwaarde.

- **Verplichte wijziging van het arbeidsreglement**

Terwijl het oorspronkelijke ontwerp voorzag in de automatische opname van de individueel overeengekomen uurroosters of het overeengekomen tijdskader in het arbeidsreglement, verplicht het voorliggende voorontwerp de werkgever om de formele wijzigingsprocedure van het arbeidsreglement overeenkomstig de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 te doorlopen, wanneer de overeengekomen uurroosters nog niet in het arbeidsreglement zijn opgenomen of buiten het daarin vastgelegde kader van de gewone arbeidstijd vallen. Deze bijkomende procedure verzwaart en vertraagt niet alleen de invoering van het regime, maar kan deze, bij gebrek aan akkoord binnen de overlegorganen, ook volledig blokkeren. Dit valt moeilijk te verantwoorden voor een regime dat berust op een individuele overeenkomst tussen werkgever en werknemer.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, dringen er daarom op aan dat de individueel overeengekomen uurroosters automatisch en zonder bijkomende procedure in het arbeidsreglement kunnen worden opgenomen. In ondergeschikte orde vragen zij dat, bij gebrek aan verzoening tijdens de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement, in een deblokkeringsmechanisme wordt voorzien, zodat het regime na tussenkomst van de inspectie alsnog in werking kan treden, naar analogie met de regeling inzake nachtarbeid.

- **Mogelijkheid tot sectorale opt-out**

Er wordt in de mogelijkheid voorzien om de individuele annualisering bij algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst uit te sluiten. Hierdoor dreigt de toegang tot het regime afhankelijk te worden van de sector en riskeren ondernemingen het nieuwe regime aldus niet te kunnen gebruiken. Een dergelijke sectorale opt-out leidt bovendien tot een verdere versnippering van de arbeidsduurreglementering en tot verschillen tussen ondernemingen naargelang hun paritair comité. Dit komt de transparantie, rechtszekerheid en vereenvoudiging van de regelgeving niet ten goede. Daarnaast is een dergelijke uitsluitingsmogelijkheid moeilijk verenigbaar met het uitgangspunt van vrijwilligheid waarop het systeem steunt en waarbij werkgever en werknemer zelf kunnen beoordelen of annualisering voor hun situatie een geschikte arbeidsorganisatie vormt. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, vragen de schrapping van deze opt out.

- **Verlenging van de bewaartermijnen en de plaats van bewaring**

Het oorspronkelijke ontwerp bepaalde dat een afschrift van de overeenkomst en de toegepaste uurroosters gedurende één jaar na de toepassing ervan in de onderneming moesten worden bewaard. Deze termijn van één jaar geldt trouwens ook voor de bewaring van deeltijdse variabele uurroosters buiten annualisering (artikel 159 programmawet 22 december 1989).

Het voorliggende voorontwerp verlengt deze bewaartermijn, zonder afdoende motivering, tot vijf jaar en vereist bovendien dat deze documenten op iedere plaats van tewerkstelling worden bewaard, hetgeen een aanzienlijke verzwaring van de lasten is, die bovendien strijdig is met de initiatieven van de regering om de lasten te willen verlagen.

- **Verwijzing naar het arbeidsreglement bij variabele uurroosters**

Het oorspronkelijke voorontwerp bood bij toepassing van variabele uurroosters de mogelijkheid om in de individuele overeenkomst te verwijzen naar het tijdskader of de toepasselijke uurroosters opgenomen in het arbeidsreglement, naast de mogelijkheid om deze uurroosters integraal in de overeenkomst op te nemen. Deze mogelijkheid werd in het voorliggende ontwerp geschrapt. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, vragen dat deze mogelijkheid tot verwijzing naar de uurroosters in het arbeidsreglement opnieuw wordt opgenomen.

- **Samenvatting**

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, verzoeken de regering dan ook om rekening te houden met deze bekommernissen en aldus deze bijkomende verplichtingen te schrappen en terug te keren naar de regeling in het oorspronkelijke voorontwerp.

2.1.1.2 Individuele annualisering bij deeltijdse variabele arbeid

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, zijn voorstander van de toepassing van de regeling inzake individuele annualisering op deeltijdse werknemers, niet enkel met een vast, maar ook met een variabel werkrooster.

Deze mogelijkheid beantwoordt immers aan reële wederzijdse behoeften van werkgever én werknemer, ook deze met een deeltijds variabel werkrooster (cfr. supra). De uitbreiding van het toepassingsgebied van artikel 20quinquies tot deeltijdse variabele arbeid vormt dan ook een belangrijke meerwaarde van het voorontwerp.

Om de rechtszekerheid te bevorderen en onnodige administratieve complexiteit te vermijden, vragen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen echter wel dat de regels (op het vlak van formaliteiten) die van toepassing zijn op deeltijdse variabele arbeid binnen en buiten het toepassingsgebied van artikel 20quinquies zoveel mogelijk op elkaar worden afgestemd en er hierbij geopteerd wordt voor de minst administratief belastende regel.

2.1.1.3 Nieuw motief voor onvrijwillige overuren

Het voorontwerp creëert een nieuw overurenmotief voor onvrijwillige overuren om de maximale arbeidstijd te kunnen verhogen tot 60 uur per week en 12 uur per dag voor het uitvoeren van onderhoudswerken aan installaties, gedurende de stillegging daarvan, waarvan de activiteiten wegens hun aard normaliter niet mogen worden onderbroken.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, steunen de invoering van dit nieuwe motief ten volle. Dit beantwoordt immers aan zeer specifieke en uitzonderlijke noden in bepaalde ondernemingen en maakt het mogelijk om binnen een bepaalde en relatief korte periode onderhoudswerkzaamheden te kunnen doen, aan installaties die worden gebruikt voor werkzaamheden, die wegens hun aard niet mogen worden onderbroken (oftewel bij volcontinue arbeid).

Tijdens deze werkzaamheden moet gedurende een duidelijk omschreven en relatief korte periode (meestal enkele weken) zeer snel en intens met een hoog arbeidsvolume gewerkt kunnen worden om deze periodes zo kort mogelijk te maken, terwijl het werkvolume tijdens de rest van het jaar regelmatig blijft.

In de wettelijke bepaling wordt toegevoegd dat deze werkzaamheden moeten gebeuren tijdens de tijdelijke stillegging van de installaties. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, verzoeken om deze voorwaarde van tijdelijke stillegging te schrappen, aangezien deze werkzaamheden inderdaad veelal worden uitgevoerd tijdens tijdelijke stillegging van de installaties, maar uitzonderingen daarop kunnen voorkomen.

2.1.1.4 Wijziging van het stelstel van de “kleine flexibiliteit”

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, stellen vast dat het voorgelegde voorontwerp ook de grenzen van de “kleine flexibiliteit” uitbreidt. Dit regime, voorzien in artikel 20 bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971, is een “collectief” arbeidsduurregime, ingevoerd via cao of het arbeidsreglement, waarbij via vooraf vastgelegde piek- en dalroosters tijdelijk meer of minder kan worden gewerkt binnen bepaalde dag- en weekgrenzen, op voorwaarde dat de normale wekelijkse arbeidsduur gemiddeld over de referteperiode wordt gerespecteerd. De huidige grenzen van ± 2 uur per dag en ± 5 uur per week, met maxima van 9 uur per dag en 45 uur per week, worden in het voorontwerp verruimd tot respectievelijk ± 4 uur en ± 10 uur, met maxima van 10 uur per dag en 50 uur per week.

Uiteraard ondersteunen ze de uitbreiding van deze grenzen. Maar ze wijzen er wel op dat deze uitbreiding niet in de plaats mag komen van de “individuele annualisering”. Beide regimes hebben, zoals hierboven onder punt 1.1 toegelicht, hun toegevoegde waarde en noodzaak.

2.1.2 Algemene wijzigingen inzake variabele deeltijdse werkroosters buiten annualisering: artikel 11bis Arbeidsovereenkomstenwet

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, verwelkomen de voorgestelde verlenging van de referteperiode voor variabele deeltijdse werkroosters buiten annualisering. Het is positief dat de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur voortaan rechtstreeks over een periode van maximaal één jaar zal kunnen worden nageleefd, zonder dat hiervoor nog een bijkomende sectorale cao, wijziging van het arbeidsreglement of koninklijk besluit vereist is. Deze maatregel zorgt voor meer flexibiliteit voor zowel werkgever als werknemer en sluit beter aan bij de realiteit van de ondernemingen en bovendien van een moderne arbeidsmarkt.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, zijn daarnaast tevreden dat werkgever en werknemer voortaan via de individuele deeltijdse arbeidsovereenkomst afspraken kunnen maken over het kader van de variabiliteit. Deze mogelijkheid biedt een belangrijke vereenvoudiging en laat toe om beter rekening te houden met de concrete behoeften van zowel de onderneming als de individuele werknemer.

2.1.2.1 Inhoudelijke opmerkingen met betrekking tot sectorale regelingen

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, wijzen erop dat het voorontwerp aanleiding kan geven tot rechtsonzekerheid voor ondernemingen die ressorteren onder een sectorale cao die vandaag reeds voorziet in een verlenging van de referteperiode, maar tot minder dan één jaar. Uit de memorie van toelichting blijkt immers dat dergelijke cao's niet automatisch zonder voorwerp worden en dat de interpretatie van hun verdere draagwijdte wordt overgelaten aan de betrokken sectoren.

Deze situatie roept vragen op voor werkgevers die onder dergelijke regelingen vallen. Bovendien gaan dergelijke cao's vaak gepaard met bijkomende voorwaarden of procedures die destijds werden ingevoerd in samenhang met de verlenging van de toenmalige wettelijke referteperiode van een trimester. Het is belangrijk te vermijden dat verschillen in interpretatie of verouderde sectorale regelingen de beoogde flexibilisering zouden beperken.

2.1.2.2 Individuele afspraken over bekendmakingstermijn werkrooster

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, zijn van oordeel dat werkgever en werknemer, naar analogie met het nieuwe artikel 20quinquies, de mogelijkheid zouden moeten krijgen om via individueel akkoord ook een kortere bekendmakingstermijn overeen te komen, met een minimum van drie werkdagen. Een dergelijke mogelijkheid zou de coherentie van het wetsontwerp versterken en de flexibilisering van deeltijdse arbeid verder ondersteunen zonder afbreuk te doen aan de noodzakelijke voorspelbaarheid voor de werknemer.

2.1.3 Work-life balance

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, benadrukken dat een goede work-life balance een belangrijk aandachtspunt vormt voor zowel werknemers als werkgevers. Ze wijzen erop dat België behoort tot de best presterende OESO-landen op het onderdeel “Work-Life Balance” van de Better Life Index (score 7,7/10), waardoor het behoort tot de hoogst gerangschikte landen voor het evenwicht tussen werk en privéleven.

Er bestaan vandaag al verschillende instrumenten voor een betere afstemming tussen werk en privéleven. Daarbij wordt onder meer verwezen naar de (veelheid aan) verlofstelsels en de lopende harmonisatie-oefening binnen de NAR. Ze wensen evenwel ook te benadrukken dat een goede work-life balance niet uitsluitend wordt gerealiseerd via verlofmogelijkheden, maar evenzeer door werknemers meer mogelijkheden te bieden om hun arbeidstijd af te stemmen op hun persoonlijke situatie. In dat kader zijn instrumenten zoals de glijdende uurroosters, het wisselend weekregime, de voltijdse vierdagenweek, het recht om een flexibele werkregeling aan te vragen voor zorgdoeleinden (cao nr. 162) en het recht om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden te vragen (cao nr. 161) nuttige instrumenten. Deze regelingen vertrekken vanuit hetzelfde uitgangspunt: werkbaar werk ontstaat door maatwerk, overleg en wederzijds akkoord tussen werkgever en werknemer.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, zijn van oordeel dat ook de voorgestelde individuele annualisering van de arbeidstijd binnen dat perspectief moet worden beoordeeld. Annualisering is niet uitsluitend een instrument om beter in te spelen op economische schommelingen of wisselende arbeidsvolumes, maar kan ook bijdragen tot een betere afstemming tussen werk en privéleven. Het biedt immers de mogelijkheid om arbeidsprestaties flexibeler te spreiden in functie van de behoeften van zowel de onderneming als de werknemer en laat toe rekening te houden met persoonlijke voorkeuren, gezinsverantwoordelijkheden en verschillende levensfasen.

Uit de recente Eurofound-studie “*Working anytime, anywhere: The quality of working time in the EU”* blijkt bovendien dat werknemers steeds meer belang hechten aan autonomie inzake arbeidstijd. De studie wijst erop dat meer inspraak in de organisatie van de arbeidstijd samenhangt met een betere work-life balance, minder mentale en fysieke uitputting en een lager risico op burn-out.

Vanuit dat perspectief wensen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen de volgende opmerkingen te formuleren:

2.1.3.1 Met betrekking tot glijdende uurroosters

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, wijzen erop dat het wettelijk kader voor glijdende uurroosters (wet van 5 maart 2017) een succesvolle verankering vormde van een praktijk die al in vele ondernemingen bestond.

Ze vragen om de verplichting de regeling inzake glijtijden niet alleen op te nemen in het arbeidsreglement maar ook in een afzonderlijke bijlage (artikel 6/1, § 2 van de Arbeidsreglementenwet), te vereenvoudigen en te beperken tot één van beide.

2.1.3.2 Met betrekking tot de voltijdse vierdagenweek en het wisselend weekregime

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, herinneren eraan dat de voltijdse vierdagenweek en het wisselend weekregime werden ingevoerd om werknemers bijkomende mogelijkheden te bieden om hun arbeidstijd af te stemmen op hun persoonlijke situatie. De praktijk doet evenwel vermoeden dat beide stelsels slechts beperkt worden gebruikt. Dat lijkt minstens gedeeltelijk verklaarbaar door de opgelegde omvangrijke formaliteiten. Ze vragen dan ook administratieve vereenvoudiging van de formaliteiten. Zij vragen daarnaast de schrapping van de zeer ruim geformuleerde ontslagbescherming die aan deze stelsels is gekoppeld en dit zonder duidelijke afbakening in de tijd.

2.1.4 Administratieve vereenvoudiging deeltijdse arbeid

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, zijn van oordeel dat de administratieve verplichtingen inzake deeltijdse arbeid opnieuw moeten worden bekeken. Deze moeten afgestemd zijn op de realiteit van het werk en mogen geen onevenredige administratieve lasten veroorzaken. In dit verband schuiven zij drie prioritaire vereenvoudigingsvoorstellen naar voren, onverminderd de door werkgeversorganisaties gedane voorstellen in het kader van het Federale actieplan administratieve vereenvoudiging 2025-2029.

2.1.4.1 Vereenvoudiging van de verplichtingen inzake het ter beschikking stellen van sociale documenten op elke plaats van tewerkstelling in geval van niet-sedentaire werknemers

Artikel 15, zesde lid, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen verplicht de werkgever om op iedere plaats waar hij werknemers tewerkstelt, een afschrift van het arbeidsreglement bij te houden. Tot 2019 waren de FOD WASO en de inspectiediensten van oordeel dat deze verplichting niet gold voor plaatsen waar werknemers kortstondige prestaties voor derden verrichtten.

Deze interpretatie is gewijzigd naar aanleiding van een arrest van het Hof van Cassatie van 9 september 2019. De verplichting wordt voortaan ook geacht van toepassing te zijn op arbeidsplaatsen buiten de onderneming, zelfs bij tijdelijke prestaties, of bij particulieren thuis of tijdens verplaatsingen. Werkgevers moeten bijgevolg het arbeidsreglement, de deeltijdse arbeidsovereenkomst en, in voorkomend geval, de variabele uurroosters ter beschikking kunnen stellen van niet-sedentaire werknemers, op straffe van zware sancties.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, wijzen op de aanzienlijke moeilijkheden die dit met zich meebrengt in sectoren waar verplaatsingen en veranderingen van arbeidsplaats, soms meerdere keren per dag, inherent zijn aan de activiteiten. Dit leidt tot een onevenredige administratieve belasting, terwijl de interpretatie van vóór 2019 in de praktijk geen bijzondere problemen had veroorzaakt.

Zij pleiten dan ook voor een aanpassing van de regelgeving die het mogelijk maakt terug te keren naar de interpretatie en toepassing die vóór 2019 golden, zowel wat het arbeidsreglement betreft als wat het afschrift van de deeltijdse arbeidsovereenkomst betreft, dat overeenkomstig artikel 157 van de programmawet van 22 december 1989 moet worden bewaard op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd. Een loutere mogelijkheid om het arbeidsreglement digitaal voor te leggen, biedt volgens hen geen afdoende oplossing, aangezien bijvoorbeeld een lege batterij of het ontbreken van een internetverbinding de toegang tot het document kan verhinderen.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, benadrukken bovendien dat de huidige benadering verplichtingen van de werkgever in de praktijk afwentelt op de niet-sedentaire werknemers. Zij vragen daarom dat de verplichtingen inzake het ter beschikking stellen van het arbeidsreglement en de deeltijdse arbeidsovereenkomst voor deze werknemers beperkt blijven tot de zetel van de onderneming of de vestigingseenheid waaronder zij ressorteren.

2.1.4.2 Vereenvoudiging en harmonisering van de verplichtingen inzake de bekendmaking van openstaande betrekkingen aan deeltijdse werknemers

De verplichtingen om deeltijdse werknemers te informeren over openstaande betrekkingen en de mogelijkheden om hun arbeidsduur te verhogen, worden geregeld door verschillende rechtsinstrumenten, waaronder de artikelen 152 en volgende van de programmawet van 22 december 1989, het koninklijk besluit van 2 mei 2019 en cao nr. 35 van 27 februari 1981.

Het naast elkaar bestaan van deze bepalingen maakt het regelgevend kader complexer en laat werkgevers niet altijd toe hun verplichtingen duidelijk te identificeren. Deze rechtsonzekerheid is des te problematischer omdat bepaalde tekortkomingen aanleiding kunnen geven tot de betaling van een responsabiliseringsbijdrage.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, vragen om deze bepalingen te harmoniseren, zodat de toepasselijke verplichtingen worden verduidelijkt en een opeenstapeling van procedures met gelijkaardige doelstellingen wordt vermeden. Het doel is te komen tot een duidelijk en gemakkelijk toepasbaar juridisch kader, zonder onnodig complexe formaliteiten.

2.1.4.3 Formaliteiten afschaffen die dubbelop zijn met interne systemen voor arbeidstijdbeheer en formaliteiten afschaffen voor deeltijdse werknemers met een leidinggevende of vertrouwensfunctie

De artikelen 157 en volgende van de programmawet van 22 december 1989 leggen verschillende formaliteiten op met betrekking tot de bekendmaking en bewaring van deeltijdse uurroosters en de registratie van afwijkingen daarvan, op straffe van zware sancties.

Veel ondernemingen beschikken echter al over geïnformatiseerde systemen voor de planning, registratie en opvolging van de arbeidstijd, waarmee de naleving van de regelgeving kan worden gecontroleerd. Het behoud van parallelle formaliteiten leidt dan ook tot dubbel werk en een onnodige inzet van administratieve middelen.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, pleiten ervoor werkgevers vrij te stellen van overlappende wettelijke formaliteiten wanneer een intern systeem een betrouwbare en controleerbare opvolging van de arbeidsprestaties en werkroosters mogelijk maakt. Zo kunnen de controlemogelijkheden behouden blijven en tegelijkertijd de administratieve lasten worden verminderd.

Bijkomend vragen ze dat deze formaliteiten met betrekking tot de bekendmaking en bewaring van uurroosters en de registratie van afwijkingen daarvan voor deeltijdse medewerkers met een leidinggevende functie of vertrouwenspost zouden worden afgeschaft, aangezien deze niet onderworpen zijn aan de bepalingen inzake arbeidsduur.

2.1.5 Onvrijwillig deeltijdse arbeid

In het regeerakkoord werd erin voorzien dat “De regels inzake onvrijwillig deeltijdse tewerkstelling zullen worden geëvalueerd met het oog op een striktere en beter uitvoerbare toepassing.”

Het is evenwel niet duidelijk welke regels moeten worden geëvalueerd. De regels inzake “onvrijwillig deeltijdse arbeid” worden in de huidige regelgeving samengesteld door de samenlezing van twee “regimes”:

- enerzijds het werkloosheidsrechtelijke statuut van de deeltijdse werknemer en de eventuele inkomensgarantie-uitkering (IGU);

- anderzijds de arbeidsrechtelijke regeling die een deeltijdse werknemer voorrang geeft wanneer bij zijn werkgever meer uren beschikbaar worden (NAR-cao nr. 35).

In toepassing van de werkloosheidsreglementering zijn er drie statuten van deeltijdwerknemers:

- de deeltijdse werknemer met behoud van rechten;

- de deeltijdse werknemer die wordt gelijkgesteld met een voltijdse werknemer;

- de vrijwillige deeltijdse werknemer.

Onder bepaalde voorwaarden kunnen sommige deeltijdwerkers (vrijwillige deeltijdwerkers en deeltijdwerkers met behoud van rechten) ook aanspraak maken op een inkomensgarantie-uitkering.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, zijn van mening dat, alvorens het systeem van onvrijwillig deeltijdse arbeid wordt geëvalueerd, de gegevens met betrekking tot de drie bovengenoemde categorieën moeten worden gekwantificeerd en geobjectiveerd. Evenzo moet het gebruik van de inkomensgarantie-uitkering worden gekwantificeerd om te bepalen of deze toelage haar doelstellingen daadwerkelijk vervult.

Een evaluatie van deze regelingen kan pas plaatsvinden nadat deze kwantitatieve gegevens zijn verkregen.

2.2 Standpunt van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen

2.2.1 Voorontwerp van wet

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, verzetten zich fundamenteel tegen het aan de Raad voorgelegde voorontwerp van wet houdende de annualisering van de arbeidstijd en een aantal andere wijzigingen inzake deeltijdse arbeid en arbeidsduur.

15 argumenten pleiten tegen de voorgestelde nieuwe arbeidsduurreglementering.

2.2.1.1 De voorgestelde nieuwe arbeidsduurreglementering is overbodig

Geen enkele onderneming in België kan vandaag ernstig beweren dat productienoden niet ondervangen kunnen worden door de bestaande systemen op het vlak van arbeidsduur en flexibiliteit.

De bestaande mogelijkheden op het vlak van arbeidsduur en flexibiliteit zijn legio, in het bijzonder de vele systemen waarbij het de werkgever is die beslist wanneer en hoelang er gewerkt dient te worden door de werknemer.

Zo onder meer:

- De ‘kleine flexibiliteit’, waarbij op beslissing van de werkgever, tot 9 uur per dag en tot 45 uur per week kan worden gewerkt (met een variabiliteit van 2 uur meer of minder werken per dag en 5 uur meer of minder werken per week);

- De ‘nieuwe arbeidsregelingen’, waarbinnen op vraag van de werkgever, tot 12 uur per dag en tot 50u per week kan worden gewerkt.

  Indien de arbeidsweek gespreid wordt over 7 dagen van 8 uur, kan er zelfs tot 56 uur per week gewerkt worden. Binnen het systeem kan ook afgeweken worden van zowel het verbod om te werken op feestdagen als het verbod om te werken op zondagen;

- Het ‘plus minus conto’, dat oorspronkelijk uitgewerkt was voor de automobielsector. Ondertussen is dit opengesteld naar andere sectoren, waarbij op vraag tot 10 uur per dag en tot 48 uur per week kan worden gewerkt en dit binnen een referteperiode die tot 6 jaar kan bedragen voor lange productie- of ontwikkelingscycli.

Daarnaast zijn er systemen die in theorie op initiatief van de werknemer worden toegepast, maar waar in fine de werkgever beslist. Zo is de werknemer slechter af met het presteren van vrijwillige overuren in plaats van reguliere overuren. Geen enkele van deze (360) uren geven recht op inhaalrust, de overgrote meerderheid evenmin op een toeslag.

Binnen de bestaande arbeidsduursystemen wordt bovendien al veelvuldig gewerkt met een referteperiode die 1 jaar bedraagt. Elk systeem van arbeidsduurregeling laat toe om als referteperiode 1 jaar te hanteren, hetgeen deel uitmaakt van de onderhandelingen onder sociale partners over het al dan niet invoeren van het systeem en het aanpassen van het systeem aan de situatie binnen de onderneming of sector.

Frappant is dat sinds 2017 de referteperiode voor de arbeidsduurregeling ‘kleine flexibiliteit’ zelfs bij wet werd vastgelegd op 1 jaar (of 12 opeenvolgende maanden). Dit systeem wordt in de praktijk veelvuldig toegepast.

Hieronder enkele voorbeelden van sectoren waar het systeem van ‘kleine flexibiliteit’ opgenomen is in een sectorale cao van onbepaalde duur:

- Betonindustrie (PSC 106.02);
- Textielverzorging (PC 110);
- Metaal-, machine- en elektrische bouw (PC 111);
- Land- en tuinbouwveilingen (PC 119);
- Bouwbedrijf (PC 124);
- Stoffering en houtbewerking (PC 126);
- Gesubsidieerde inrichtingen vrij onderwijs: zowel arbeiders (PC 152, PSC 152.01) als bedienden (PC 225);
- Aanvullend paritair comité bedienden (PC 200);
- Diensten en organismen voor technische controles en gelijkvormigheidstoetsing (PC 219);
- Hotelbedrijf (PC 302);
- Verzekeringswezen (PC 306);
- Grote kleinhandelszaken (PC 311);
- Het beheer van gebouwen, de vastgoedmakelaars en de dienstboden (PC 323);
- Openbare kredietinstellingen (PC 325).

Logischerwijze zijn er ook sectoren waar het systeem van ‘kleine flexibiliteit’ geregeld is in een voor een bepaalde duur afgesloten cao, zoals bijvoorbeeld het paritair comité voor ondernemingen van de technische land- en tuinbouwwerken (PC 132).

2.2.1.2 Het ontwerp maakt de arbeidsduurreglementering onnodig complex

Terwijl de minister van Werk dit voorstelt onder het mom ‘het arbeidsrecht moderniserend’ en ‘administratieve procedures vereenvoudigend’, zouden de concrete gevolgen ervan in de praktijk leiden tot administratieve rompslomp. Het impliceert namelijk individuele overeenkomsten tussen een werknemer en een werkgever over de voor die specifieke werknemer in de onderneming toe te passen arbeidsduurreglementering. In een kmo met 10 werknemers, kan er voor elke werknemer een aparte arbeidsduurreglementering van toepassing zijn.

De administratieve lasten stijgen exponentieel als het gaat over een werkgever met bijvoorbeeld 50 werknemers. Hoe kan de werking van een bepaalde afdeling verzekerd worden als elk van de werknemers van die afdeling volgens een volledig andere arbeidsduurreglementering werkt? Omgekeerd, als het de bedoeling is om per afdeling/onderneming een bepaald regime toe te passen, is er geen enkele reden om een individueel principe te hanteren.

De voorgestelde nieuwe arbeidsduurreglementering laat zelfs toe dat een vast of variabel uurrooster (of kader van de arbeidstijd) uitgewerkt wordt dat niet in het arbeidsreglement opgenomen is of zich niet (al dan niet volledig) situeert binnen het in het arbeidsreglement opgenomen kader van de arbeidstijd. Vereenvoudiging is het doel niet.

2.2.1.3 Het ontwerp maakt de arbeidsduurreglementering oncontroleerbaar

Uit afdeling 2 van hoofdstuk 2 van het op 23 juli 2026 aan de Nationale Arbeidsraad voorgelegde voorontwerp van wet, blijkt dat het individueel overeen te komen kader van de variabiliteit kan afwijken van het kader dat voor de deeltijdse werknemers met een variabel werkrooster opgenomen is in het arbeidsreglement van de betrokken onderneming. De mogelijkheid om individueel af te wijken geldt voor:

- het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;
- de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;
- de minimale en maximale dagelijkse en wekelijkse arbeidsduur;
- de wijze waarop de werknemer in kennis wordt gesteld van zijn werkrooster; en
- de termijn waarbinnen de werknemer door de werkgever in kennis wordt gesteld van zijn werkrooster.

Dergelijke individuele afwijkingen maken controle van de arbeidstijd door de inspectie van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten in de praktijk onmogelijk. Inspecteurs zouden per werknemer moeten nagaan welk ‘kader van variabiliteit’ van toepassing is.

Binnen eenzelfde onderneming kunnen meerdere of alle werknemers op telkens een verschillende wijze individueel afwijken van het ‘kader van variabiliteit’ dat opgenomen is in het arbeidsreglement.

In de versie van het voorontwerp van wet die op 17 september 2026 naar de Nationale Arbeidsraad is gestuurd, is deze afdeling geschrapt. Toch blijft het in deze tekst mogelijk om individuele overeenkomsten te sluiten met een vast of variabel uurrooster, of met een specifiek 'arbeidstijdskader'. Dat kan zelfs als die uurroosters niet in het arbeidsreglement staan of buiten het 'gewone arbeidstijdskader' vallen. Handhaving en controle worden hierdoor onuitvoerbaar.

De in de voorgestelde nieuwe arbeidsduurreglementering opgenomen bewaartermijn van de overeenkomst (of een afschrift ervan), is beperkt tot vijf jaar na afloop van het jaar waarin de arbeidsregeling werd toegepast. Nochtans is een verjaringstermijn van 10 jaar van toepassing op misdrijven opgenomen in het Sociaal Strafwetboek. Voor werknemers die na die periode van vijf jaar, maar binnen de verjaringstermijn van tien jaar, een klacht indienen, kunnen de inspectiediensten helemaal niets meer doen op het vlak van arbeidsduur. Het voorstel komt neer op een moedwillige belemmering van het werk van de inspectiediensten.

Ten slotte bevat het voorstel geen verplichting om de arbeidstijd te registeren. Hierdoor kunnen inspecteurs evenmin nagaan of de op de loonfiches vermelde gegevens wel overeenstemmen met de werkelijk gepresteerde arbeidstijd.

2.2.1.4 Het ontwerp brengt een aanzienlijk verlies van koopkracht met zich mee

De voorgestelde nieuwe arbeidsduurreglementering brengt een aanzienlijk verlies van koopkracht met zich mee, niettegenstaande de duidelijke bewoordingen van het federaal regeerakkoord 2025-2029: *"Deze annualisering wordt ingevoerd mits akkoord van de betrokken werknemers, zonder verlies van koopkracht en met de vrije keuze tussen inhaalrust of uitbetaling."*

Zowel in het bij brief van 23 juli 2026 aan de Nationale Arbeidsraad voorgelegde voorontwerp van wet, als in de op 17 september 2026 aan de Nationale Arbeidsraad doorgestuurde versie van het voorontwerp van wet, valt geen enkele maatregel of bepaling te bespeuren die dit verlies van koopkracht tegengaat.

Het reële en vergaande verlies van koopkracht kan geïllustreerd worden aan de hand van onderstaande voorbeelden.

Casus A

David werkt voltijds (in een regime van 40u/week met arbeidsduurverminderingsdagen) met een uurloon van 20,00 euro en tijdens de drukke maanden, presteert hij per maand gemiddeld 10 niet-vrijwillige overuren.

Per maand leveren die 10 niet-vrijwillige overuren David 255,18 euro bijkomende koopkracht op (gerekend met een overloon ten belope van 50 %, bedrijfsvoorheffing ten belope van 46,44 % en een fiscaal voordeel ten belope van 57,75 %), indien deze uren niet binnen het kwartaal worden ingehaald (naar keuze van de werknemer of om andere redenen).

De voorgestelde nieuwe arbeidsduurreglementering maakt dat David 6 maanden lang dergelijke arbeidsprestaties kan verrichten en door zijn werkgever daarna verplicht kan worden om de 6 andere maanden gemiddeld 10 uren minder te werken dan zijn normale voltijdse arbeidsduur.

Dat heeft tot gevolg dat de in totaal 60 niet-vrijwillige overuren over de referteperiode van een jaar heen uitgevlakt worden en binnen de grenzen van de voorgestelde nieuwe arbeidsduurreglementering vallen. Zij worden bijgevolg niet langer beschouwd als niet-vrijwillige overuren.

David verliest hierdoor **1.531,07 euro** aan koopkracht.

Schematisch kan dit als volgt weergegeven worden:

	1 maand		6 maanden	
	Niet-vrijwillige overuren	**Annualisering**	**Niet-vrijwillige overuren**	**Annualisering**
Brutoloon	200,00	0,00	1.200,00	0,00
Bruto overloon (50 %)	100,00	0,00	600,00	0,00
Persoonlijke SZ-bijdragen (13,07 %)	39,21	0,00	235,26	0,00
Belastbaar loon	260,79	0,00	1.564,74	0,00
Bedrijfsvoorheffing (46,44 %)	121,11	0,00	726,67	0,00
Fiscaal voordeel (57,75 %)	115,50	0,00	693,00	0,00
Nettoloon	**255,18**	**0,00**	**1.531,07**	**0,00**

Bovendien geven die 60 overuren (uitbetaald aan 150 %) recht op een enkel vakantiegeld van 144,02 euro (bruto) en een dubbel vakantiegeld van 138,00 euro (bruto). Dit enkel vakantiegeld, berekend op het variabele loon, moet bovendien worden meegeteld in de berekeningsbasis voor het enkel en dubbel vakantiegeld van het daaropvolgende jaar. Daardoor verliest David al deze loonbestanddelen, wat ook een negatieve impact heeft op de berekening van zijn sociale rechten (ziekte, werkloosheid, pensioen).

In een ander scenario, zelfs indien de 60 niet-vrijwillige overuren bovenop de 40 uur per week niet uitgevlakt worden gedurende de referteperiode van een jaar, verliest David nog steeds koopkracht omdat hij zowel de toeslag als het fiscaal voordeel verliest. Volgens de memorie van toelichting geldt namelijk het volgende: “Heeft hij meer uren gepresteerd dan de normale wekelijkse arbeidsduur als gevolg van de toepassing van deze arbeidsregeling, dan is hem het loon voor die meer gepresteerde arbeidsuren verschuldigd zonder dat overloon verschuldigd is.” Extra uren in de dalperiode zijn alleen overuren met de normale voordelen wanneer ze buiten het vooraf meegedeelde annualiseringsrooster worden gepresteerd én voldoen aan een geldige overurenregeling. Er is dus niet steeds overloon verschuldigd in tegenstelling tot de situatie zonder annualisering.

Casus B

Kim werkt vier vijfde (30u/week, 4 dagen/week) deeltijds met een vast uurrooster en een vaste arbeidsregeling. Haar uurloon bedraagt 20,00 euro.

Tijdens de drukke periode presteert ze, op vrijwillige basis, 17 extra uren per maand, zonder de grenzen te overschrijden die gelden voor voltijdse werknemers in de onderneming. Na het in mindering brengen van een krediet van 12 uren per kalendermaand, blijven er 5 uren aan bijkomende prestaties over die recht geven op overloon.

De voorgestelde nieuwe arbeidsduurreglementering maakt dat Kim 6 maanden lang elke maand 17 uren aan bijkomende prestaties kan verrichten, waarna ze door haar werkgever verplicht kan worden om de andere 6 maanden gemiddeld 17 uren minder te werken dan haar normale deeltijdse arbeidsduur.

Daardoor worden de 102 uren aan bijkomende prestaties over de referteperiode van een jaar heen uitgevlakt, en worden de 30 uren aan bijkomende prestaties die in theorie recht geven op overloon, niet langer beschouwd als bijkomende prestaties die recht geven op een dergelijk overloon.

Kim verliest hierdoor **1.641,45 euro** aan koopkracht.

Schematisch kan dit als volgt weergegeven worden:

	1 maand		**6 maanden**	
	Bijkomende prestaties	**Annualisering**	**Bijkomende prestaties**	**Annualisering**
Brutoloon	340,00	0,00	2.040,00	0,00
Bruto overloon (50 %)	50,00	0,00	300,00	0,00
Persoonlijke SZ-bijdragen (13,07 %)	50,97	0,00	305,84	0,00
Belastbaar loon	339,03	0,00	2.034,16	0,00
Bedrijfsvoorheffing (36,34 %)	123,20	0,00	739,21	0,00
Fiscaal voordeel (57,75 %)	57,75	0,00	346,50	0,00
Nettoloon	**273,58**	**0,00**	**1.641,45**	**0,00**

Daarnaast geven die 102 uren bijkomende prestaties en deze 30 uren overloon (50 %) recht op een enkel vakantiegeld van 187,27 euro (bruto) en een dubbel vakantiegeld van 179,40 euro (bruto). Dat enkel vakantiegeld, berekend op het variabele loon, moet bovendien worden meegeteld in de berekeningsbasis van het enkel en dubbel vakantiegeld van het daaropvolgende jaar. Kim verliest daardoor al deze loonbestanddelen, wat eveneens een negatieve impact heeft op de berekening van haar sociale rechten (ziekte, werkloosheid, pensioen).

Casus C

Dorine werkt deeltijds, 24 uur per week, met een variabel uurrooster en een variabele arbeidsregeling. De gemiddelde contractuele arbeidsduur moet worden nageleefd over een referteperiode van één kwartaal. Haar uurloon bedraagt 20,00 euro. Tijdens drukke periodes presteert zij per kwartaal 51 uur meer dan de gemiddelde contractuele arbeidsduur, zonder de grenzen te overschrijden die gelden voor voltijdse werknemers in de onderneming. Na het in mindering brengen van een krediet van 42 uren per kwartaal, blijven er 9 uren bijkomende prestaties over die recht geven op overloon (50 %).

De voorgestelde nieuwe arbeidsduurreglementering maakt dat Dorine 6 maanden lang 102 uren aan bijkomende prestaties kan verrichten, waarna ze door haar werkgever verplicht kan worden tijdens de minder drukke periodes van het jaar (dat wil zeggen, hypothetisch gezien, de volgende 6 maanden) 102 uur minder te werken dan de gemiddelde contractuele arbeidsduur.

Daardoor worden de 102 uren aan bijkomende prestaties uitgevlakt over een referteperiode van één jaar en worden de 18 uren aan bijkomende prestaties die in theorie recht geven op overloon niet langer beschouwd als bijkomende prestaties die recht geven op dat overloon.

Daarnaast geven die 102 uren bijkomende prestaties en die 18 uren overloon recht op een “variabel” enkel vakantiegeld van 177,67 euro (bruto) en een “variabel” dubbel vakantiegeld van 170,20 euro (bruto). Dat enkel vakantiegeld, berekend op het variabele loon, moet bovendien worden meegeteld in de berekeningsbasis van het enkel en dubbel vakantiegeld van het daaropvolgende jaar. Dorine verliest daardoor al deze loonbestanddelen, wat eveneens een negatieve impact heeft op de berekening van haar sociale rechten (ziekte, werkloosheid, pensioen).

Bovendien sluit Dorine het kwartaal soms af met minder gepresteerde uren dan de gemiddelde contractuele arbeidsduur. Het uitbetaalde loon blijft verworven. De voorgestelde nieuwe arbeidsduurreglementering maakt evenwel dat de werkgever van Dorine haar kan verplichten prestaties te verrichten bovenop de normale wekelijkse arbeidsduur en haar vervolgens kan verplichten minder uren te werken dan die normale wekelijkse arbeidsduur, zodat de gemiddelde contractuele arbeidsduur over een periode van één jaar wordt nageleefd. Dorine verliest dus het loon voor de uren die op het einde van het kwartaal niet werden gepresteerd.

Casus D

Samira werkt deeltijds, 30 uur per week, met een vaste arbeidsregeling. Haar loon bedraagt 2.600 euro per maand. Vanwege een piek in de activiteit stelt haar werkgever haar een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur voor waarmee haar arbeidsduur gedurende 3 maanden wordt opgetrokken tot 38 uur per week, wat neerkomt op 104 extra gewerkte uren. Die overeenkomst voor bepaalde duur kent haar een loon toe van 693,33 euro per maand. Hierbij dient te worden opgemerkt dat haar werkgever haar ook een avenant bij haar oorspronkelijke arbeidsovereenkomst had kunnen voorstellen, wat op loonvlak nagenoeg op hetzelfde zou neerkomen.

De voorgestelde nieuwe arbeidsduurreglementering maakt dat Samira 104 uren aan bijkomende prestaties kan verrichten, waarna ze door haar werkgever verplicht kan worden om de daaropvolgende maanden 104 uur minder te werken dan de normale wekelijkse arbeidsduur. Daardoor worden de 104 bijkomende uren uitgevlakt over een referteperiode van één jaar.

Aldus verliest Samira alle verloning die gekoppeld is aan de tijdelijke verhoging van haar arbeidsduur: niet enkel het maandloon (2.080 euro bruto), maar ook het daaraan gekoppelde vakantiegeld (319,07 euro bruto), en eventuele andere voordelen (zoals maaltijdcheques). Dit zal eveneens een negatieve impact hebben op de berekening van haar sociale rechten (ziekte, werkloosheid, pensioen).

2.2.1.5 Het ontwerp bevat geen vrije keuze tussen inhaalrust of uitbetaling

Nochtans voorziet het federaal regeerakkoord 2025-2029 duidelijk in het volgende: "*Deze annualisering wordt ingevoerd mits akkoord van de betrokken werknemers, zonder verlies van koopkracht en met de vrije keuze tussen inhaalrust of uitbetaling*."

Zowel in het bij brief van 23 juli 2026 aan de Nationale Arbeidsraad voorgelegde voorontwerp van wet, als in de op 17 september 2026 aan de Nationale Arbeidsraad doorgestuurde versie van het voorontwerp van wet, valt hieromtrent niets terug te vinden.

2.2.1.6 Het ontwerp voorziet niet in verplichte arbeidstijdregistratie

Ook in deze is het federaal regeerakkoord 2025-2029 heel duidelijk: "*Deze annualisering wordt ingevoerd mits akkoord van de betrokken werknemers, zonder verlies van koopkracht en met de vrije keuze tussen inhaalrust of uitbetaling. Waar mogelijk wordt hierbij arbeidstijdregistratie ingevoerd*."

Het invoeren van een algemene registratie van de arbeidstijd is een Europese verplichting. Zoals we besloten in het NAR-advies nr. 2.499 van 30 september 2026, zou België door spoedig en volledig uitvoering te geven aan de Europese verplichting zich niet enkel conformeren aan het Europese recht, maar zou de regering eveneens aangeven de veiligheid en de gezondheid van werknemers ernstig te nemen.

Bovendien vereist de annualisering van de arbeidstijd, waarbij pas over een referteperiode van 1 jaar nagegaan kan worden of de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur werd gerespecteerd, hoe dan ook dat de dagelijkse arbeidstijd van elke werknemer via een objectief, betrouwbaar en toegankelijk (elektronisch) systeem wordt geregistreerd.

2.2.1.7 Het ontwerp gaat er op bedrieglijke wijze van uit dat er in een arbeidsrelatie geen machtsonevenwicht bestaat tussen werkgever en werknemer

Het onevenwicht in de arbeidsrelatie tussen werknemer en werkgever is een fundamenteel uitgangspunt van het arbeidsrecht. Aangezien de werkgever economisch en financieel sterker staat in de hiërarchische relatie, waarbij de werkgever gezag uitoefent over de werknemer, dient deze laatste door de wetgever beschermd te worden.

De voorgestelde nieuwe arbeidsduurreglementering houdt daar op geen enkele wijze rekening mee.

Het ontwerp gaat uit van een fictief evenwicht tussen werkgever en werknemer: voor het instappen in het uitgedokterde systeem volstaat dat er een individuele overeenkomst afgesloten wordt tussen de werkgever en de werknemer.

Het valt te verwachten dat, indien de voorgestelde nieuwe arbeidsduurreglementering goedgekeurd zou worden, werkgevers standaardclausules zullen opnemen in nieuwe arbeidsovereenkomsten of avenanten in bestaande arbeidsovereenkomsten. Werkzoekenden of werknemers zullen zich omwille van het machtsonevenwicht bereid moeten verklaren om in te stappen in het systeem.

2.2.1.8 Het ontwerp verslechtert het evenwicht tussen het beroepsleven en het privéleven

Het is de werkgever die binnen het systeem unilateraal zou bepalen wanneer er hoelang gewerkt wordt. Er is niets voorzien om een werknemer zelf te laten beslissen om minder te werken, bijvoorbeeld in de week dat de kinderen er zijn. De werknemer zou hierover niets te zeggen hebben.

Noch het bij brief van 23 juli 2026 aan de Nationale Arbeidsraad voorgelegde voorontwerp van wet, noch de op 17 september 2026 aan de Nationale Arbeidsraad doorgestuurde versie van het voorontwerp van wet, bevat een bepaling die ertoe strekt een verplichte raadpleging van de werknemers, laat staan de verplichting om hun akkoord te verkrijgen, in te voeren bij de opstelling van variabele uurroosters.

Er bestaan andere systemen van arbeidsduurreglementering die de werknemer binnen een vastgelegd kader toelaten te bepalen wanneer er hoelang gewerkt wordt. Binnen het collectief omkaderde systeem van de ‘glijdende uurroosters’, kan de werknemer zelf het begin en het einde van zijn arbeidsprestaties en zijn pauzes bepalen, mits naleving van vastgelegde stam- en glijtijden. Werkdagen van maximum 9 uur per dag en werkweken van maximum 45 uur per week zijn mogelijk binnen dit kader.

Daarnaast is er het ‘wisselend weekregime’ dat meer op maat van gescheiden ouders uitgewerkt is. Binnen dat systeem wordt de voltijdse arbeidsregeling georganiseerd volgens een cyclus over twee opeenvolgende weken waarbij tot 9 uur per dag en tot 45 uur per week kan worden gewerkt voor zover de prestaties in de eerste week worden gecompenseerd door de prestaties in de tweede week. Zo kan een voltijdse werknemer in een wisselend weekregime bijvoorbeeld telkens 45 uur werken in week 1 en 31 uur in week 2 (of omgekeerd). Tijdens het wisselend weekregime verricht de voltijdse werknemer zijn arbeidsprestaties volgens een vast uurrooster over een cyclus (opeenvolging van dagelijkse werkroosters in een vaste volgorde die bepaald wordt in een schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever en werknemer) en waarvan de prestaties zich situeren binnen het kader dat voor de toepassing van het wisselend weekregime is vastgesteld in het arbeidsreglement.

Uit een recent gepubliceerde bevraging[1] bleek dat bijna twee derde van de bevraagde bedienden aangaf zelf zijn werkuren te willen bepalen. Het voorgelegde ontwerp botst frontaal met die wens van de overgrote meerderheid van de betrokken werknemers.

Integendeel, de voorgestelde arbeidsduurregeling dreigt te worden toegepast in de plaats van andere vormen van flexibiliteit bij deeltijdse arbeid, zoals bijkomende uren of avenanten tot tijdelijke verhoging van de arbeidsduur, die net gekenmerkt worden door hun vrijwillige karakter.

Tot slot verplicht het ontwerp een werknemer die omwille van bijvoorbeeld een beter evenwicht tussen werk en privéleven uit het systeem wil stappen, een opzeggingstermijn van 2 maanden voorafgaand aan het verstrijken van de geldigheidsduur van de initiële overeenkomst in acht te nemen, vooraleer te kunnen stoppen met het systeem en het gewone ritme terug te kunnen opnemen. Als een werknemer door onvoorziene omstandigheden in het privéleven meer zekerheid en voorspelbaarheid nodig heeft in het beroepsleven, moet die werknemer niet alleen al het geluk te hebben dat de geldigheidsduur van de initiële overeenkomst op verstrijken staat, de werknemer moet ook nog eens een opzeggingstermijn van 2 maanden uitzweten.

Dat maakt het onmogelijk om passend – en vooral tijdig – te kunnen reageren op onverwachte noden die zich manifesteren in het privéleven.

2.2.1.9 Het ontwerp is geen oplossing voor werknemers met een handicap

Het voorgestelde systeem van annualisering is zo geconcipieerd dat het niet de werknemer (persoon met een handicap) is die bepaalt wanneer minder of meer gewerkt dient te worden, maar wel de werkgever. Op geen enkele manier wordt bijvoorbeeld rekening gehouden met eventuele medische onderzoeken die de persoon met een handicap dient te ondergaan.

Als het de bedoeling is om de persoon met de handicap zelf te laten beslissen wanneer er hoeveel gewerkt wordt, dan is bijvoorbeeld het systeem van de ‘glijdende uurroosters’ meer aangewezen, omdat het binnen dat systeem de werknemer zelf is die beslist wanneer minder of meer gewerkt wordt.

[1] https://www.standaard.be/binnenland/helft-bedienden-wil-geen-nine-to-five-meer/161731624.html

Om werknemers met een handicap een stabiel inkomen te verzekeren, is een dergelijk arbeidsduursysteem uit den boze.

2.2.1.10 Het ontwerp is een bijkomende klap voor onvrijwillig deeltijdse werknemers

Onvrijwillig deeltijdse werknemers zijn werknemers die voltijds willen werken, maar geen arbeidsovereenkomst met een voltijds uurrooster aangeboden krijgen door hun werkgever of werkgevers in de sector waar ze werk zoeken.

De voorgestelde nieuwe arbeidsduurreglementering is ook van toepassing op werknemers die minstens halftijds werken.

Aangezien binnen het systeem alle bijkomende uren die deze deeltijdse werknemers verplicht zullen worden om te presteren (tot 12 uur per dag en tot 48 uur per week – of zelfs 60 uur per week in ondernemingen met volcontinue arbeid), eenvoudigweg op een ander ogenblik gecompenseerd zullen worden, kunnen deze werknemers geen beroep meer doen op het in cao nr. 35 vervatte mechanisme om – zodra het conventioneel afgesproken uurrooster gedurende een kwartaal met minstens 1 uur overschreden wordt – een arbeidsovereenkomst met meer arbeidsuren te vragen.

In het op 23 juli 2026 aan de Nationale Arbeidsraad voorgelegde voorontwerp, is erin voorzien om het systeem toe te passen op deeltijdse werknemers met variabele uurroosters. Voor dergelijke werknemers zou het ontwerp het zo goed als onmogelijk maken om hun deeltijdse job te combineren met een andere deeltijdse job, aangezien ze pas 7 werkdagen of minder (in het slechtste geval zelfs slechts 3 werkdagen) van tevoren op de hoogte gebracht zullen worden van hun individueel uurrooster.

Deeltijdse werknemers die slechts 7 werkdagen of minder (in het slechtste geval zelfs slechts 3 werkdagen) vooraf weten of ze kunnen werken en of dit een halftijdse werkdag, een werkdag van 12 uur of iets tussenin zal zijn of een werkweek van 48 uur (of zelfs van 60 uur in ondernemingen met volcontinue arbeid), kunnen door die variabiliteit en het gebrek aan tijdige verwittiging, op geen enkele manier een halftijdse deeltijdse job combineren met een andere deeltijdse job om zo te trachten tot een menswaardig inkomen te komen.

2.2.1.11 Het ontwerp heeft een negatieve impact op de gezondheid van werknemers

Het ontwerp zou ertoe leiden dat werknemers verplicht worden om weken tot maanden na elkaar lange werkdagen te presteren. Slechts over de referteperiode van een jaar zouden de meer gewerkte uren gecompenseerd moeten worden door periodes waarbinnen minder uren gewerkt worden.

Het is wetenschappelijk bewezen dat structureel lange werkdagen de kans verhogen op fouten, arbeidsongevallen, verminderde concentratie, slaapstoornissen, burn-out, ziekteverzuim en langdurige arbeidsongeschiktheid.

Uit studies blijkt dat lange werkuren geassocieerd kunnen worden met een 13 % hoger risico op coronaire hartziekte en een 33 % hoger risico op beroerte.

Het onderzoek toont aan dat de kans op ernstige aandoeningen stijgt naarmate lange arbeid structureel wordt. De voorgestelde nieuwe arbeidsduurreglementering faciliteert het structureel inpassen van dergelijke lange arbeid.

De voorgestelde nieuwe arbeidsduurreglementering bevat bovendien geen concrete preventieve waarborgen wat de voormelde risico's betreft. Er is enkel informatie die onder meer betrekking heeft op het voorzien in veiligheidsmaatregelen en beschermingsmaatregelen tegen ziekteverzuim door werkstress. Die informatieplicht houdt geen enkele verplichting in tot het daadwerkelijk nemen van concrete preventieve waarborgen.

Psychische klachten en musculoskeletale aandoeningen behoren volgens gegevens van IDEWE en Acerta tot de belangrijkste oorzaken van ziekteverzuim.

Structureel lange werkdagen kan beide problematieken verergeren: langdurige belasting vermindert herstelmogelijkheden, terwijl vermoeidheid de fysieke houding, aandacht en foutgevoeligheid beïnvloedt.

Het is een raadsel hoe de voorgestelde nieuwe arbeidsduurreglementering te rijmen valt met de doelstelling van de regering om het aantal langdurig arbeidsongeschikten terug te dringen.

2.2.1.12 Het ontwerp ondergraaft de collectieve bescherming inzake arbeidsduur

De toepassing van het voorgestelde systeem zou uitsluitend afhangen van een individueel akkoord tussen werkgever en werknemer. Daardoor wordt arbeidsduur, één van de meest fundamentele elementen van de arbeidsvoorwaarden, onttrokken aan het sociaal overleg.

Nochtans behoort arbeidsduur traditioneel tot de kern van het collectieve arbeidsrecht. Dat blijkt onder meer uit het feit dat het allereerste verdrag van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), verdrag nr. 1 van 1919, betrekking had op de arbeidsduur in de industrie.

Het voorontwerp voorziet slechts in een beperkte informatieplicht ten aanzien van de ondernemingsraad, of bij ontstentenis daarvan de vakbondsafvaardiging, en uiteindelijk de werknemers. Die informatieplicht lijkt bovendien weinig betekenisvol, aangezien de werkgever autonoom kan besluiten dat eventuele alternatieve arbeidsregelingen niet haalbaar zijn, zonder dat daar een echte toetsing of een effectieve overlegprocedure tegenover staat.

Het voorontwerp lijkt zo te zijn opgesteld dat het verslag dat in het kader van die informatieverplichting moet worden opgemaakt, niet noodzakelijk hoeft te worden bewaard. Er lijkt alleszins geen specifieke sanctie voorzien voor het niet opstellen of niet bijhouden van dat verslag.

Een loutere informatieplicht kan dan ook bezwaarlijk worden beschouwd als een volwaardig alternatief voor sociaal overleg. Zeker wat arbeidsduur betreft, vormt sociaal overleg een essentieel mechanisme om werknemers collectieve bescherming te bieden en een evenwicht te waarborgen tussen de belangen van werkgever en werknemer.

2.2.1.13 Het ontwerp biedt geen bescherming aan werknemers die niet wensen deel te nemen aan het systeem

Het voorontwerp bevat enkele specifieke sancties, onder meer voor het niet tijdig meedelen van individuele uurroosters, het niet bewaren van de vereiste overeenkomst en het niet naleven van bepaalde informatieverplichtingen. Het spreekt voor zich dat dergelijke sancties noodzakelijk zijn.

Wat echter volledig ontbreekt, is een effectieve bescherming van werknemers die niet wensen in te stappen in het nieuwe systeem, of die er later opnieuw uit willen stappen.

Het voorontwerp voorziet immers in geen enkele specifieke sanctie voor werkgevers die een werknemer benadelen, onder druk zetten of zelfs ontslaan omdat die weigert toe te treden tot het systeem of omdat hij of zij de toepassing ervan wil beëindigen.

De bepaling dat *"de werkgever de werknemer niet kan verplichten een overeenkomst te sluiten, noch hem nadelig mag behandelen wegens zijn weigering om een dergelijke overeenkomst te sluiten"*, biedt op zichzelf onvoldoende bescherming. Zonder een doeltreffende, evenredige en afschrikkende sanctie blijft die bepaling grotendeels symbolisch.

Een verbod zonder afdwingbaar sanctiemechanisme mist immers het noodzakelijke afschrikkende effect en biedt werknemers weinig rechtszekerheid. In die zin dreigt de bepaling niet meer te zijn dan een principiële verklaring zonder praktische meerwaarde.

Bovendien heeft die bescherming uitsluitend betrekking op werknemers die weigeren toe te treden tot het systeem. Werknemers die het systeem aanvankelijk aanvaarden maar er later willen uitstappen, vallen zelfs volledig buiten het toepassingsgebied van deze bepaling.

2.2.1.14 Werknemers kunnen het systeem in de praktijk nauwelijks verlaten

Hoewel het voorgestelde systeem wordt voorgesteld als een vrijwillige regeling, maakt het voorontwerp het voor werknemers bijzonder moeilijk om er opnieuw uit te stappen.

Een werknemer die kort na de start vaststelt dat het systeem niet verenigbaar is met zijn privéleven, gezinsleven of sociale verplichtingen, beschikt immers niet over de mogelijkheid om onmiddellijk een einde te maken aan zijn deelname. Volgens het voorontwerp kan de overeenkomst enkel worden beëindigd door middel van een schriftelijke opzegging aan het einde van de lopende referteperiode, waarbij bovendien een opzegtermijn van minstens twee maanden moet worden gerespecteerd.

In de praktijk betekent dit dat een werknemer die na één maand tot de conclusie komt dat het systeem niet werkbaar is, nog bijna een volledig jaar aan die regeling gebonden kan blijven. Dat geldt tenminste indien hij tijdig de vereiste schriftelijke opzegging overmaakt.

Zelfs de modaliteiten van die opzegging roepen vragen op. Wanneer de werknemer de opzegging persoonlijk overhandigt, bestaat bijvoorbeeld het risico dat de werkgever weigert de ontvangst ervan te bevestigen.

Ook werknemers die pas later tot de vaststelling komen dat het systeem niet langer wenselijk is, blijven gebonden aan een opzegtermijn van minimaal twee maanden. Dat is moeilijk te verzoenen met het vrijwillige karakter waarop het systeem zegt te steunen.

Des te opmerkelijker is dat het voorontwerp niet expliciet voorziet in de mogelijkheid om de overeenkomst op elk ogenblik in onderling akkoord te beëindigen. Voor een regeling die wordt voorgesteld als een instrument van flexibiliteit en keuzevrijheid, is een dergelijke rigiditeit moeilijk te verantwoorden.

2.2.1.15 De voorgestelde nieuwe arbeidsduurreglementering stimuleert precaire arbeid

De voorgestelde nieuwe arbeidsduurreglementering stimuleert precaire arbeid. Het ontwerp kan ook op uitzendkrachten toegepast worden, mits de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid een duurtijd heeft van minstens een jaar.

Uitzendarbeid is een specifieke vorm van arbeid met het oog op het tijdelijk verrichten van arbeid. Het voorgelegde voorontwerp van wet stimuleert het afsluiten van arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid van minstens een jaar. Het beginsel dat uitzendarbeid tijdelijk dient te zijn, is ook uitdrukkelijk opgenomen in de Europese Uitzendarbeidsrichtlijn 2008/104 van 19 november 2008 en komt ook duidelijk tot uiting in de rechtspraak van het Hof van Justitie. Omwille van de risico's die triangulaire arbeidsverhoudingen met zich meebrengen, moet het tijdelijke karakter ervan bewaakt worden.

Voor het merendeel van de motieven die ingeroepen kunnen worden om uitzendarbeid te gebruiken, geldt een maximale duur van de uitzendarbeid die beperkt is tot zes maanden.

Zo onder meer in geval van:

- de vervanging van een vaste werknemer van wie de arbeidsovereenkomst werd beëindigd om dringende reden of door ontslag met een opzeggingstermijn;

- de vervanging van een vaste werknemer van wie de arbeidsovereenkomst op een andere manier is beëindigd dan door ontslag om dringende reden of met een opzeggingstermijn;

- het opvangen van een tijdelijke vermeerdering van werk (ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging);

- uitzonderlijk werk (in de regel is voor dit motief de maximale duurtijd zelfs beperkt tot 3 maanden);

- de terbeschikkingstelling van een uitzendkracht aan een gebruiker voor de invulling van een vacante betrekking, met de bedoeling om de uitzendkracht bij gunstige evaluatie vast in dienst te laten nemen door de gebruiker.

Het voorgelegde voorontwerp van wet gaat in die zin volledig voorbij aan de reglementering omtrent uitzendarbeid op zich en aan de achterliggende bedoeling van uitzendarbeid, en stimuleert werkgevers om voorbij te gaan aan de wettelijk verplicht te respecteren motieven om van uitzendarbeid gebruik te kunnen maken.

2.2.1.16 Conclusie

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, verzetten zich fundamenteel tegen de voorgestelde nieuwe arbeidsduurreglementering zoals opgenomen in het aan de Raad voorgelegde voorontwerp van wet betreffende de annualisering van de arbeidstijd en diverse wijzigingen inzake deeltijdse arbeid en arbeidsduur.

Om de uiteengezette redenen ondermijnt het voorstel de collectieve bescherming van werknemers, verzwakt het de rol van het sociaal overleg inzake arbeidsduur, biedt het onvoldoende waarborgen tegen misbruik en voorziet het niet in een afdoende bescherming van werknemers die niet wensen deel te nemen aan het systeem of die hun deelname willen beëindigen.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, zijn dan ook van oordeel dat de voorgestelde regeling geen plaats heeft binnen het Belgische arbeidsrechtelijke kader en bijgevolg niet dient te worden ingevoerd.

Deze beoordeling geldt voor het volledige voorgelegde voorontwerp van wet, met inbegrip van hoofdstuk 2 betreffende de annualisering van de arbeidstijd, en meer bepaald onderafdeling 2 inzake de wijziging van het stelsel van kleine flexibiliteit en afdeling 2 betreffende de wijzigingen aan de regeling van de variabele deeltijdse werkroosters. Dezelfde bezwaren gelden eveneens voor hoofdstuk 3, dat voorziet in de invoering van een nieuw motief voor het verrichten van onvrijwillige overuren.

Gezien de verstrekkende gevolgen van deze maatregelen voor de arbeidsorganisatie, de arbeidsduur en de bescherming van werknemers, vragen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen dat het voorontwerp van tafel wordt geveegd. Daarbij dient in het bijzonder te worden vastgehouden aan het principe dat wijzigingen inzake arbeidsduur enkel kunnen plaatsvinden binnen een kader dat steunt op daadwerkelijk sociaal overleg, effectieve werkemersbescherming en afdwingbare waarborgen tegen misbruik.

2.2.2 Antwoorden bijkomende vragen

2.2.2.1 Voorstellen om de band tussen werk en privéleven te verbeteren

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, formuleren volgende (niet-exhaustieve lijst van) voorstellen om de band tussen werk en privéleven te verbeteren:

Op het vlak van arbeidstijd :

- een kaderwet voor collectieve arbeidsduurvermindering, waarbij juridisch verankerd wordt dat een kortere voltijdse werkweek (tot 32 uur per week) met loonbehoud en compenserende aanwervingen buiten de loonnorm valt;

- Het heroriënteren van de subsidies voor nacht-, ploegen- en overwerk richting collectieve arbeidsduurvermindering in alle sectoren als een investering in preventie voor werkbare loopbanen;

- Het verbeteren van het systeem van glijdende uurroosters, door er onder meer in te voorzien dat arbeiders, behoudens in productie-omgevingen waar dit organisatorisch onhaalbaar is, ook recht hebben op glijdende uurroosters wanneer deze voorzien zijn voor bedienden. Helaas is de vaststelling vandaag dat voornamelijk bedienden gebruik kunnen maken van glijdende uurroosters, waar dit ook voor vele arbeiders een goede maatregel zou zijn om hun work-life balance te verbeteren. Daarbij moet vastgelegd worden dat een dergelijk wetgevend initiatief geen reden mag vormen om de glijdende uurroosters terug te schroeven voor de bedienden;

- Het recht om een vierdagenweek of wisselende werkweek aan te vragen ook openstellen voor deeltijdse werknemers;

- Een bovenplafond van 40 uur per week per werknemer (over eventuele verschillende werkgevers heen) voor het aantal uren arbeidsprestaties (incl. meer- en overuren);

- Een verplichte kennisgevingstermijn van minstens 14 werkdagen voor het individuele werkrooster van werknemers tewerkgesteld door middel van een variabel werkrooster;

- Arbeid verrichten zonder dat daadwerkelijk een toegankelijk, objectief en betrouwbaar systeem van elektronische arbeidstijdsregistratie toegepast wordt, dient verboden te worden;

- Het automatisch responsabiliseringsmechanisme inzake opeenvolgende dagcontracten uitzendarbeid uitbreiden naar álle opeenvolgende contracten, binnen én buiten uitzendarbeid, die minder dan een week duren;

- Het afschaffen van het meerurenkrediet bij deeltijdse arbeid en de herinvoering van een minimumdrempel van 1/3de duurtijd voltijdse tewerkstelling bij deeltijdse arbeid;

- Elk meeruur, elk bijkomend gepresteerd uur bovenop de afgesproken wekelijkse arbeidsduur, dient recht te verlenen op overloon en inhaalrust;

- Een afdwingbaar recht op deconnectie voor alle werknemers;

- Strengere begrenzing en handhaving van de maximale arbeidsduur, door achterpoortjes via bijzondere statuten, schijnzelfstandigheid, platformwerk en uitzonderingen op inhaalrust te sluiten en alle tijd ter beschikking van de werkgever als arbeidstijd te erkennen.

Op het vlak van welzijn:

- Uitbreiding van de bijdrage aan het terug-naar-werk-fonds tot werkgevers met meer dan vijf werknemers, inclusief de uitbreiding van de bijdrage bij medisch ontslag op initiatief van de werknemer;

- Een verhoogde bijdrage van 5.000,00 euro aan het TNW-fonds én aan de relevante sectorfondsen (fondsen voor bestaanszekerheid) om re-integratie te bevorderen;

- Cultuur van vertrouwen en ondersteuning bevorderen door, in geval van arbeidsongeschiktheid, de vrijstelling van een ziektebriefje uit te breiden van twee keer één dag per jaar, naar twee opeenvolgende dagen zonder beperking gedurende het jaar en dit voor alle werknemers (dus ook binnen de kmo's);

- Sectorale monitoring invoeren om bij hoge uitvalcijfers gerichte acties af te dwingen;

- Burn-out erkennen als beroepsziekte, met uitkering, behandelingssteun en begeleiding naar omscholing;

- Plicht voor de werkgever om aangepast werk te voorzien zowel voor 55-plussers, als in het kader van de re-integratie naar werk van zieke werknemers;

- Hierover moet, voorafgaand aan een mogelijke vraag, overleg plaatsvinden in het CPBW;

- Het financieel stimuleren van sectorale penibiliteitsfondsen die in maatregelen voorzien om het werk langer vol te houden;

- Een uitbreiding en actualisering van de gesloten lijst van beroepsziekten;

- Zo dienen bijvoorbeeld spier- en gewrichtsaandoeningen van de bovenste ledematen van huishoudhulpen en werknemers in de schoonmaaksector toegevoegd te worden aan de gesloten lijst;

- Borstkanker als beroepsziekte erkennen bij werknemers en werkneemsters die ’s nachts hebben gewerkt;

- Werknemers moeten systematisch een kopie ontvangen van de aangifte door de werkgever aan de verzekeringsmaatschappij bij arbeidsongevallen, zodat ze deze eventueel kunnen aanvullen;

- Alle door verzekeraars geweigerde ongevallen moeten door Fedris kunnen worden gecontroleerd;

- Elk kwartaal dienen de in een onderneming door de werknemers (interne en externe) gepresteerde arbeidsuren besproken te worden binnen de ondernemingsraad (bij gebreke, het CPBW, bij gebreke, de syndicale afvaardiging);

- Platformwerknemers het recht op het werknemersstatuut garanderen, door platformen die optreden als opdrachtgever-werkgever te verbieden om gebruik te maken van vluchtroutes;

- Het peer-to-peer statuut moet afgeschaft worden voor platformbedrijven die commerciële activiteiten uitvoeren, zoals bijvoorbeeld Deliveroo;

Op het vlak van verlof en loopbaanonderbreking:

- Veralgemening van de vijfde week betaalde wettelijke vakantie;

- Het voorzien van minstens 5 dagen (opneembaar in halve dagen) (betaald) sociaal verlof om medische afspraken te kunnen aangaan;

- De invoering van een onderbrekingsstelsel dat kan worden gebruikt voor het eigen welzijn;

- De uitbreiding van de opnameperiode van het ouderschapsverlof tot kinderen de leeftijd van 18 jaar hebben bereikt;

- Recht op een 1/5de landingsbaan vanaf 55 jaar, voor iedereen, met onderbrekingsuitkeringen;

- Recht op een halftijdse landingsbaan vanaf 60 jaar;

- Een landingsbaan mag niet leiden tot verlies van pensioenrechten;

- Recht op omstandigheidsverlof met gewaarborgd loon ten belope van minstens 10 dagen per jaar;

- Het uitkeringsniveau van verlofstelsels dient gelijkgeschakeld te worden op minimum 65 % van het GGMMI, waarbij dit voor alleenwonenden gelijkgesteld dient te worden met 100 % van het GGMMI;

- De opname van verlofstelsels kan enkel (en in beperkte mate) uitgesteld worden, de opname kan niet langer geweigerd worden;

- …

2.2.2.2 Aanbevelingen om de administratieve verplichtingen van werkgevers op het gebied van deeltijds werk te vereenvoudigen, zonder dat dit ten koste gaat van de bescherming van werknemers die onvrijwillig deeltijds werken

Een toegankelijk, objectief en betrouwbaar systeem van elektronische arbeidstijdsregistratie ligt hier voor de hand.

2.2.2.3 Aanbevelingen met het oog op een striktere en vlottere toepassing van de regelgeving inzake onvrijwillig deeltijds werk, alsook eventuele aanvullende maatregelen om misbruik en omzeiling ervan te voorkomen

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, formuleren volgende (niet-exhaustieve lijst van) maatregelen om onvrijwillig deeltijds werk te voorkomen:

- Vooraleer een werkgever overgaat tot het aanwerven van flexi-jobs, dient de werkgever eerst intern te onderzoeken of er deeltijdse werknemers zijn die hun arbeidsprestaties wensen te vermeerderen.

  De betrokken deeltijdse werknemers krijgen voorrang op eventuele flexi-jobbers voor het presteren van die bijkomende uren.

  Hierover moet er recurrent overlegd worden met de vakbondsafvaardiging en/of de werknemersvertegenwoordigers in de onderneming;

- Versterken en verbeteren van de bepalingen vervat in de programmawet van 22 december 1989 en in cao nr. 35 inzake voorrang van deeltijdse werknemers voor het presteren van bijkomende uren, en voor het invullen van vacatures voor een deeltijdse of voltijdse job in de onderneming;

- Transparantie en verplichte informatieplicht aan alle deeltijdse werknemers;

- Drempels aanpassen bij structureel overwerk als deeltijdse werknemer;

- Het afschaffen van het meerurenkrediet bij deeltijdse arbeid en de herinvoering van een minimumdrempel van 1/3de duurtijd voltijdse tewerkstelling bij deeltijdse arbeid;

- Elk meeruur, elk bijkomend gepresteerd uur bovenop de afgesproken wekelijkse arbeidsduur, dient recht te verlenen op overloon en inhaalrust;

- Een toegankelijk, objectief en betrouwbaar systeem van elektronische arbeidstijdsregistratie;

- Een verplichte kennisgevingstermijn van het individuele werkrooster van werknemers tewerkgesteld door middel van een variabel werkrooster van minstens 14 werkdagen;

- …

***