

TETRALERT – ARBEIDSRECHT

WET BETREFFENDE WERKBAAR EN WENDBAAR WERK (DEEL II)

In onze [Tetralert van de maand april 2017](#) stelden wij u de maatregelen voor van de « Sokkel » van de [Wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk](#), in werking getreden op 1 februari 2017, die van toepassing zijn op alle ondernemingen en alle werknemers. De maatregelen van het « keuzemenu », die wij in deze Tetralert behandelen, bieden daarentegen de mogelijkheid aan de sectoren om regels op maat uit te werken. Elke sector kan onderhandelingen aanvatten om deze mogelijkheden te activeren op sectoraal niveau of binnen de onderneming.

Het Keuzemenu omvat een eerste luik over het « wendbaar werk » en een tweede luik over het « werkbaar werk ».

I. WENDBAAR WERK

De maatregelen bestemd om het werk meer wendbaar te maken, zijn de volgende :

1. Uitbreiding van het plus-minusconto

Het systeem van het *Plus minus conto*, initieel beperkt tot de automobiellindustrie, wordt toegankelijk gemaakt voor alle ondernemingen van de privésector. Dit systeem biedt aan ondernemingen de mogelijkheid om

werknemers tewerk te stellen tot 10 uren per dag en achtenveertig uren per week, zonder dat een overloon verschuldigd is, voor zover dat de wekelijkse arbeidsduur gemiddeld wordt nageleefd over de referentieperiode van maximum zes jaar. Om dit systeem in te voeren, moet de onderneming op cumulatieve wijze voldoen aan betrekkelijk strikte voorwaarden (o.a. behoren tot een sector gekenmerkt door een sterke internationale concurrentie, onderworpen zijn aan productie- of ontwikkelingscycli die over meerdere jaren lopen, etc.), zodat slechts een beperkt aantal ondernemingen dit systeem uiteindelijk kan invoeren.

2. Uitzendarbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd

Een uitzendbureau kan voortaan met een uitzendkracht een uitzendarbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd sluiten, dat de algemene voorwaarden bepaalt m.b.t. de opeenvolgende uitzendopdrachten waarmee de uitzendkracht zal worden belast (vb. : geografisch gebied waarin de opdrachten worden uitgevoerd, bepaling van werk- en rustperiodes etc.). Dit contract moet ook de betrekkingen beschrijven waarvoor de uitzendkracht kan worden gestuurd naar een gebruiker. Voor elke opdracht moet een zendingbrief aan de werknemer worden

overhandigd, die onder andere de duur van het contract, het werkrooster en het overeengekomen loon vermeldt. De uitzendarbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd biedt enerzijds aan interimagentschappen de mogelijkheid om een « pool » op te richten van werknemers met een profiel dat erg in trek is, en anderzijds biedt het de mogelijkheid om aan uitzendkrachten het recht op een verbrekingsvergoeding te garanderen in geval van verbreking van hun contract door het interimagentschap. De uitzendkrachten hebben eveneens recht op een minimum gewaarborgd loon tijdens de periodes van onderbreking. Opdat dit regime volledig van toepassing zou zijn, moet nog een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) aangenomen worden door het Paritair Comité (PC) voor de uitzendarbeid dat onder andere het model van de uitzendarbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd vastlegt, alsook de berekeningsmodaliteiten van het gewaarborgd loon.

3. Hervorming van de werkgeversgroepering

Meerdere ondernemingen kunnen een werkgeversgroepering vormen (WG) die werknemers aanwerft die ter beschikking worden gesteld van de leden van de WG. Dit systeem biedt de mogelijkheid tot gedeelde tewerkstelling van werknemers tussen ondernemingen, die hetzij geen voltijdse tewerkstelling nodig hebben, hetzij daarvoor niet over de middelen beschikken. Enerzijds vereenvoudigt de wet Peeters de ministeriële toelatingsprocedure om als WG te functioneren,

die voortaan voor onbepaalde duur kan worden afgeleverd, en anderzijds legt zij het aantal werknemers vast dat door de WG kan worden tewerkgesteld op maximum vijftig. Deze drempel kan worden verhoogd bij koninklijk besluit. Tenslotte, zijn de leden van de WG voortaan hoofdelijk aansprakelijk voor de fiscale en sociale schulden van de WG waarbij elk lid dus kan worden gedwongen om de totale schuld van de groepering aan te zuiveren.

4. Vereenvoudiging van de deeltijdse arbeid

Heden verplicht de wet de werkgever om in het arbeidsreglement alle deeltijdse arbeidsregelingen en werkroosters toegepast in de onderneming te vermelden. Deze verplichting zal afgeschaft worden vanaf 1 oktober 2017 zowel voor de vaste als variabele deeltijdse werkroosters.

Voor de variabele werkroosters (die niet op voorhand de werkdagen en werkuren preciseren) zal het arbeidsreglement een algemeen kader moeten vastleggen dat onder andere het dagelijkse tijdvak bepaalt waarbinnen de prestaties kunnen worden voorzien alsook de dagen van de week waarop prestaties kunnen worden voorzien, de minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur, de wijze waarop en de termijn waarbinnen de betrokken werknemers worden geïnformeerd over hun werkroosters (ten minste vijf werkdagen vooraf, behoudens andersluidende overeenkomst). Indien naast het werkrooster ook de arbeidsregeling variabel is, dan zal het arbeidsreglement de minimale en

maximale wekelijkse arbeidsduur moeten vermelden. De arbeidsovereenkomst daarentegen zal enkel moeten verwijzen naar het algemeen kader en enkel de arbeidsduur per week moeten vermelden. De ondernemingen hebben tot 31 maart 2018 de tijd om hun arbeidsreglement aan te passen.

In geval van een vast werkrooster voldoet de arbeidsovereenkomst op zich, aangezien deze uitdrukkelijk de overeengekomen arbeidsregeling en werkrooster vermeldt. Indien het werkrooster georganiseerd is volgens een cyclus, hetzij een opeenvolging van dagelijkse werkroosters die gespreid is over meer dan een week, zal de arbeidsovereenkomst deze cyclus moeten detailleren en de orde vastleggen waarin de werkroosters worden gepresteerd.

Tenslotte, worden de verplichtingen m.b.t. de bekendmaking van de deeltijdse werkroosters en m.b.t. het toezicht op de afwijkingen van het normaal werkrooster vereenvoudigd en aangepast aan de actuele technologieën.

Deze maatregelen treden in werking op 1 oktober 2017.

5. E-commerce

Er wordt in een nieuwe uitdrukkelijke afwijking voorzien op het verbod van nachtarbeid (hetzij het werk geleverd tussen 20u en 6u) voor de uitvoering van alle activiteiten verbonden aan elektronische handel in de ondernemingen van de distributiesector.

II. **WERKBAAR WERK**

De maatregelen bestemd om het werk meer werkbaar te maken, zijn de volgende :

1. Glijdende uurroosters

Terwijl glijdende uurroosters tot op heden enkel werden gedoogd door de sociale inspectiedienst, worden ze voortaan gelegaliseerd. Het systeem van glijdende uurroosters biedt de mogelijkheid aan de werknemer om het begin en einde van zijn werkdag en van zijn pauzes te bepalen, mits naleving van door de werkgever vastgelegde « glijtijden » en verplichte aanwezigheidsuren, “stamtijden” genoemd. Het is dus de werknemer zelf die, in een zekere mate, zijn werkrooster bepaalt. De werknemer ontvangt elke maand het normale loon voor de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur in de onderneming. Er is geen overloon verschuldigd voor zover de werknemer niet meer dan negen uur per dag presteert en vijfenveertig uur per week.

Op het einde van de referentieperiode, die in principe drie maanden is, kan een positief of negatief saldo van maximaal twaalf uur overgebracht worden naar de volgende referentieperiode. Indien de werknemer een tekort van meer dan twaalf uur heeft, zal de werkgever het niet-verschuldigd salaris boven de twaalf uur kunnen recupereren op het loon van de volgende maanden. Indien daarentegen de werknemer een positief saldo heeft hoger dan twaalf uur, zal hij enkel recht hebben op het normaal loon voor deze overtollige uren voor zover deze zijn verricht op vraag van de werkgever.

De onderneming kan het systeem van glijdende uurroosters invoeren, hetzij door het afsluiten van een CAO, hetzij door de wijziging van het arbeidsreglement. De onderneming moet zich uitrusten met een systeem van tijdsopvolging, waardoor de werknemer op elk ogenblik het positief of negatief saldo kan consulteren met betrekking tot de arbeidsduur in de onderneming.

2. Palliatief verlof en tijdskrediet

De totale duur van de volledige loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen wordt gebracht van twee naar drie maanden. Concreet betekent dit dat de werknemer voortaan twee keer het palliatief verlof kan verlengen met één maand.

De sociale partners – op interprofessioneel niveau – hebben het recht op tijdskrediet met zorgmotief of motief van bijstand uitgebreid van zesendertig naar eenenvijftig maanden.

Wij herinneren u eraan dat enkel de werknemers van de privésector toegang hebben tot het systeem van tijdskrediet, terwijl het systeem van loopbaanonderbreking zowel toegankelijk is voor werknemers uit de openbare sector als voor werknemers uit de privésector.

3. Loopbaansparen

De wet biedt de mogelijkheid aan de werknemer om tijd op te sparen, zoals de niet genomen extralegale vakantiedagen, de [vrijwillige overuren](#) of nog de overuren gepresteerd in het

systeem van glijdende uren die overgebracht kunnen worden. De werknemer zal daarentegen noch de legale vakantiedagen, noch de vervangingsdagen van feestdagen, noch de dagen van arbeidsduurvermindering (ADV) kunnen opsparen. De werknemer zal nadien de « opgespaarde tijd » kunnen opmaken door deze later tijdens de duur van zijn dienstbetrekking als verlof op te nemen. Op het einde van zijn contract zal de werknemer recht hebben op de volledige uitbetaling van zijn opgespaarde tijd.

Voor de effectieve invoering van dit systeem binnen de onderneming is de afsluiting van een sectorcao nodig binnen een termijn van zes maanden, na aanhangigmaking bij de Voorzitter van het Paritair Comité. Indien geen sectorcao binnen deze termijn wordt afgesloten, zullen de ondernemingen, door middel van een ondernemingscao, onder andere de tijdsperiodes kunnen vastleggen die opgespaard kunnen worden en de manier waarop deze tijd zal kunnen worden opgenomen.

De wet biedt evenwel de mogelijkheid aan de sociale partners tot 1 augustus 2017 om het systeem te harmoniseren door afsluiting van een intersectorale CAO. Indien deze CAO het licht ziet, zullen de intussen eventueel afgesloten sectorcao's geen bestaansreden meer hebben.

4. Schenking van verlof

De wet biedt aan de werknemers de mogelijkheid om hun verlofdagen te schenken aan collega's met een ernstig ziek kind jonger dan eenentwintig jaar. Enkel de verlofdagen



waarover de werknemer vrij beschikt, kunnen worden afgestaan. Het is dus niet mogelijk om de vier weken van legale vakantiedagen af te staan, maar enkel de extralegale vakantiedagen, toegekend door de arbeidsovereenkomst of door een ondernemingscao (vb. : anciënniteitsverlof) of de dagen van ADV. De schenking van verlofdagen moet worden goedgekeurd door de werkgever, is anoniem en zonder enige tegenprestatie door de schenker. De ouder van het zieke kind moet al zijn vakantie- en rustdagen hebben opgenomen om hiervan te kunnen genieten. Zijn aanvraag mag maximaal twee weken betreffen, maar is hernieuwbaar.

Voor de invoering van de schenking van verlof is de afsluiting van een sectorcao nodig. Het is pas bij ontstentenis van een cao binnen de zes maanden vanaf de aanhangigmaking bij de Voorzitter van het Paritair Comité dat de schenking van verlof zal kunnen ingevoerd worden door een ondernemingscao of, bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, door het arbeidsreglement.

Contact: Departement arbeidsrecht
labour@tetralaw.com

Disclaimer: De juridische informatie verschaft in de 'TETRALERT' is algemene commentaar met een puur informatief karakter en kan dus in geen geval worden beschouwd als juridisch advies. Deze informatie houdt immers geen rekening met de omstandigheden eigen aan en toepasselijk op een persoon of een entiteit in het bijzonder. Tetra Law doet al het mogelijke opdat de verschaft informatie zo precies en actueel mogelijk is. Zij kan echter niet garanderen dat deze

informatie exact is op de datum waarop de TETRALERT gelezen wordt of waarop zij in de toekomst gelezen zal worden. Elkeen moet zich dus informeren bij een professioneel en gekwalificeerd raadgever voor zijn persoonlijke situatie. Tetra Law wijst elke aansprakelijkheid af voor elke schade die zou voortvloeien uit de informatie vermeld in de 'TETRALERT'. Tetra Law is niet verantwoordelijk voor de inhoud van externe internetsites die vermeld zouden zijn in de TETRALERT.
