

TETRALERT – ARBEIDSRECHT

WET BETREFFENDE WERKBAAR EN WENDBAAR WERK – DEEL I

In onze [Tetraflash van 27 februari 2017](#) informeerden wij u dat Minister Kris Peeters het arbeidsrecht wilde moderniseren, het meer wilde aanpassen aan de snelheid van de economische uitwisselingen en meer flexibiliteit wilde bieden zodat werknemers beter privé en werk op elkaar zouden kunnen afstemmen.

Op 23 februari j.l. heeft de Kamer het [wetsontwerp betreffende werkbaar en wendbaar werk](#) goedgekeurd, ingediend door de regering Michel op 4 januari 2017. De wet, omgedoopt tot de « Wet Peeters », werd gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van woensdag 15 maart j.l.

I. INLEIDING

De wet, die beoogt een kader in te voeren voor een gemoderniseerd arbeidsrecht, bestaat uit twee groepen bepalingen :

- (i) de eerste groep die de « sokkel » wordt genoemd, bevat de bepalingen die van toepassing zullen zijn op alle ondernemingen en alle werknemers ;
- (ii) de tweede groep bepalingen die Minister Peeters het « keuzemenu » noemt, bestaat uit een wettelijk kader

waarbinnen sectoren specifieke regels kunnen uitwerken. Het keuzemenu omvat een eerste luik « wendbaar werk » en een tweede luik « werkbaar werk ».

In deze Tetralert stellen wij u de vier maatregelen van « de sokkel » voor.

Wij zullen het in onze volgende Tetralert (deel II) hebben over de maatregelen van het « keuzemenu ».

II. DE SOKKEL

De sokkel omvat vier maatregelen :

- de annualisering van de arbeidsduur ;
- het regime van de vrijwillige overuren en de verhoging van de « interne grens » ;
- het nieuw regime betreffende de vorming van werknemers ;
- het wettelijk kader voor occasioneel telewerk.

1. Annualisering van de arbeidsduur in het regime van de « kleine flexibiliteit »

Het stelsel van de « kleine flexibiliteit », voorzien door [artikel 20bis van de arbeidswet](#), biedt de werkgevers de mogelijkheid de werkroosters te laten schommelen in functie van het ritme van de

activiteit en/of de noodwendigheden van de onderneming. Middels de aanpassing van het arbeidsreglement of middels de afsluiting van een CAO kunnen werknemers tot twee uur boven of beneden het gewone dagelijkse uurrooster presteren, zonder de grens van negen uur per dag te overschrijden, en tot vijf uur boven of beneden het gewone wekelijkse uurrooster, zonder de grens van vijfenveertig uur per week te overschrijden, op voorwaarde dat over de referteperiode de wekelijkse arbeidsduur van kracht binnen de onderneming gemiddeld wordt gerespecteerd.

Concreet betekent dit dat in een onderneming waarin de gewone arbeidsduur vastgesteld is op respectievelijk achtendertig uur per week en op zeven uur en zesendertig minuten per dag in het kader van een vast uurrooster, de kleine flexibiliteit de mogelijkheid biedt werknemers minimum vijf uur en zesendertig minuten en maximum negen uur per dag en minimum drieëndertig uur en maximum drieënveertig uur per week te werk te stellen.

De overschrijdingen van de dagelijkse en wekelijkse grenzen binnen de toegestane limieten en binnen het aangeplakte uurrooster, geven geen aanleiding tot de betaling van overloon. De werknemer wordt betaald op basis van het gemiddelde wekelijkse uurrooster.

De kleine flexibiliteit vereist de naleving van bepaalde publiciteitsmaatregelen, waaronder de verplichting het nieuwe uurrooster aan te plakken ten minste zeven dagen op voorhand.

De wet voorzagt tot op heden dat de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur moest worden gerespecteerd over een referteperiode die niet langer dan één jaar mocht zijn, waarbij de mogelijkheid bestond een kortere referteperiode, bijvoorbeeld een trimester, vast te leggen. De wet Peeters thans stelt de referteperiode vast op een kalenderjaar (of op een andere periode van twaalf opeenvolgende maanden) zonder demogelijkheid om een kortere referteperiode te voorzien.

2. Overuren

2.1. Meer werken om meer te verdienen

In geval van prestatie van overuren voorziet de wet, behoudens uitzonderingen, (i) de betaling van een overloon van 50% of 100% van het loon, naargelang ze worden gepresteerd in de week (zaterdag inbegrepen) of op zondag of feestdagen en (ii) de toekenning van inhaalrust.

Terwijl het overloon betaald wordt op het einde van de loonperiode gedurende dewelke de overuren werden gepresteerd, wordt het normaal loon voor deze uren betaald op het ogenblik dat de inhaalrust wordt toegekend.

De wet Peeters biedt voortaan de mogelijkheid aan de werknemer om zich als vrijwilliger aan te bieden voor het presteren van een quotum van honderd overuren die niet moeten worden ingehaald. Op het einde van de loonperiode zal de werknemer het overloon ontvangen m.b.t. de gepresterde overuren, maar ook het normaal

loon m.b.t. deze uren. De werknemer die opteert voor dit systeem zal dus meer kunnen verdienen aangezien hij niet meer gedwongen zal zijn zijn bijkomende prestaties te compenseren met een gelijkwaardige inhaalrust.

2.2. Verhoging van de « interne grens »

Om te vermijden dat werknemers gedwongen worden tot een hoge werklast gedurende een te lange periode, beperkt de wet het maximaal aantal overuren dat een werknemer mag presteren. Met andere woorden van zodra de interne grens is bereikt, moet de werkgever onmiddellijk inhaalrust toekennen.

In het geval van een referteperiode van drie maanden bedroeg de interne grens tot op heden achtenzeventig overuren. In het geval van een referteperiode van twaalf maanden bedroeg deze grens tot op heden eenennegentig uur en kon men deze naar honderddertig en zelfs naar honderddrieënveertig uur brengen middels een akkoord binnen de onderneming of binnen de paritaire commissie.

Onder de wet Peeters blijft het principe hetzelfde, maar de interne grens wordt voortaan vastgelegd op honderddrieënveertig uur, welke ook de duur is van de referteperiode voorzien in de onderneming.

Als de wekelijkse arbeidsduur van kracht in de onderneming achtendertig uur is te respecteren over een referteperiode van twaalf maanden, dan zal de werknemer verplicht op rust worden gezet, vóór het einde van de vierentwintigste

werkweek als hij gemiddeld vierenveertig uur per week heeft gewerkt sinds het begin van de referteperiode. Zo niet zal hij de interne grens overschrijden ($24 \times 44u - 24 \times 38u = 144u$). In dezelfde arbeidsomstandigheden, wanneer de referteperiode drie maanden bedraagt, zal de werknemer de interne grens niet hebben bereikt op het ogenblik van de verplichte toekenning van de inhaalrust op het einde van de dertien weken van de referteperiode.

De « vrijwillige » overuren waarvan sprake in het vorig punt, worden meegeteld voor het bereiken van de interne grens, met uitzondering van de eerste vijftwintig vrijwillig gepresteerde overuren. Met andere woorden, wordt de maximale interne grens verhoogd met vijftwintig uur voor de werknemers die tot honderd vrijwillige overuren presteren.

3. De doelstelling van de individuele vorming

De huidige interprofessionele doelstelling om 1,9 % van de totale loonmassa aan opleiding te besteden, wordt vervangen en omgezet, vanaf 2017, in een nieuwe interprofessionele doelstelling van vijf opleidingsdagen per voltijds equivalent per jaar. Deze doelstelling zal geconcretiseerd worden hetzij via een sectorale CAO, hetzij door de invoering van een « individuele opleidingsrekening » op het niveau van de onderneming, waarvan de functionering nog moet worden bepaald.

Indien er geen initiatief hiertoe wordt genomen binnen de sector of binnen de onderneming, zullen werknemers aanspraak kunnen maken op gemiddeld twee opleidingsdagen per jaar en per voltijds equivalent, te verdelen op evenwichtige wijze tussen hen.

De opleidingstijd, al dan niet besteed tijdens of buiten de werkuren, geeft recht op het normaal loon.

De wetgever nodigt de Koning uit een afwijkend regime te voorzien voor KMO's en stelt zelfs voor ZKO's (die minder dan tien werknemers tewerkstellen) uit te sluiten omdat wordt beschouwd dat de opleiding er op informele wijze gebeurt.

4. Het occasioneel telewerk

De wet introduceert een soepeler kader voor occasioneel telewerk, in vergelijking met het kader voor regelmatig georganiseerd telewerk. De werkgever kan zich bijvoorbeeld beperken tot het inschrijven in het arbeidsreglement van de vermeldingen die normalerwijze in een aanhangsel bij het arbeidscontract voor iedere werknemer individueel moeten worden opgenomen.

De werknemer kan verzoeken occasioneel telewerk te mogen verrichten in geval van overmacht (bv. : een autopanane) of in geval van persoonlijke redenen (bv. : een doktersbezoek), op voorwaarde dat hij een functie uitoefent die verenigbaar is met telewerk. De werknemer moet zijn aanvraag binnen een redelijke termijn

indienen en het motief van zijn aanvraag preciseren. Indien de werkgever meent niet te kunnen ingaan op deze aanvraag, bijvoorbeeld omwille van de noodwendigheden van de functionering van de dienst of van de onderneming, motiveert hij zijn beslissing en brengt hij deze schriftelijk ter kennis aan de werknemer.

Wij raden werkgevers aan hun arbeidsreglement aan te passen en, zoals de wet het toelaat, door de activiteiten en functies in te vermelden die onverenigbaar zijn met telewerk.

De werkgever zal er bovendien op toezien te bepalen of een computer ter beschikking van de werknemer wordt gesteld en/of hij aanspraak zal kunnen maken op de forfaitaire terugbetaling van de kosten verbonden aan het telewerk. Bovendien zou de werkgever er tevens van kunnen profiteren om de termijn vast te leggen binnen dewelke de werknemer zijn aanvraag moet indienen.

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.
