

## **DE NIEUWE WET OP WENDBAAR en WERKBAAR WERK – ALGEMEEN OVERZICHT.**

In de Wet Werkbaar en Wendbaar Werk (WWW) zijn twee soorten van maatregelen opgenomen:

Eenzijds maatregelen die een rechtstreekse werking hebben en van toepassing zijn op alle werkgevers en werknemers in de private sector, al dan niet na de aanpassing van het arbeidsreglement binnen de onderneming.

Anderzijds werd voor een aantal zaken een wettelijk kader gegeven dat de verschillende sectoren toelaat om zelf maatregelen uit te werken (op sectoraal of ondernemingsniveau).

### **1. DE BEPALINGEN MET RECHTSREEKSE WERKING**

#### **Flexibele arbeidsregeling**

De zogenaamde “kleine flexibiliteit” bestaat reeds jaren en laat toe dat, via het arbeidsreglement of een cao, afgeweken wordt van de wekelijkse arbeidsduur binnen bepaalde grenzen (maximaal 2 uur boven of onder het gewone dagelijkse uurrooster en 5 uur boven of onder het gewone wekelijkse uurrooster) en voor zover de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur gerespecteerd wordt binnen een bepaalde referteperiode van maximaal 1 jaar.

De WWW bepaalt deze referteperiode verplicht op 1 jaar.

Indien binnen de onderneming of sector een arbeidsreglement of cao werd afgesloten vóór 31 januari 2017 die een kortere referteperiode voorziet, blijft deze evenwel van kracht tot deze gewijzigd wordt.

#### **Vrijwillige overuren en verhoging interne overurengrens**

De werknemer kan maximaal 100 vrijwillige overuren presteren per kalenderjaar, voor zover dit uiteraard op vraag van de werkgever gebeurt. Om de vrijwilligheid te garanderen moet de werknemer om de 6 maanden schriftelijk meedelen dat hij de overuren wenst te presteren.

De overuren moeten niet gemotiveerd worden: een buitengewone werkvermeerdering of onvoorziene omstandigheden invoeren, hoeft in dit geval dus niet langer.

De maximale grens van 11 uren per dag en 50 uren per week zal niet kunnen worden overschreden.

De werknemer kan kiezen de overuren onmiddellijk te laten uitbetalen (met overloontoeslag) of ze toe te voegen aan zijn loopbaanspaarrekening om later in verlof op te nemen (zie verder).

Bij algemeen verbindend verklaarde cao kan het maximaal toegelaten aantal overuren opgetrokken worden tot 360 uren per kalenderjaar.

De interne overurengrens blijft bestaan, maar wordt verhoogd van 78 tot 143 uren, waarbij de eerste 25 overuren die vrijwillig gepresteerd worden hier niet op worden toegerekend.

Indien deze grens bereikt wordt, moet de werknemer eerst inhaalrust nemen alvorens hij verder overuren kan presteren.

#### **Occasioneel telewerk bij overmacht of om persoonlijke redenen**

De regelgeving betreffende het structureel telewerk blijft onveranderd bestaan.

Daarnaast heeft de werknemer het recht – voor zover de functie en/of activiteit dit toelaat - om op occasionele, niet regelmatige wijze telewerk te verrichten bij overmacht of om persoonlijke redenen.

De werknemer moet voorafgaandelijk en binnen een redelijke termijn een aanvraag indienen. De werkgever kan deze aanvraag op gemotiveerde en schriftelijke wijze weigeren.

De occasionele telewerker voert de arbeid uit in zijn woonplaats of door hem gekozen plaats en organiseert zijn werk binnen het kader van in de onderneming geldende arbeidsduur.

Tussen werkgever en werknemer worden afspraken gemaakt over eventuele terbeschikkingstelling van materialen, bereikbaarheid, eventuele vergoeding,...

### **Opleiding**

De WWW schaft de huidige interprofessionele doelstelling (opgenomen in het Generatiepact) af en vervangt deze door een interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 dagen opleiding per voltijds equivalent en per jaar hetzij op sectoraal niveau, hetzij op ondernemingsniveau door het creëren van een individuele opleidingsrekening.

Op sectoraal niveau zullen de bestaande cao's verlengd moeten worden, of nieuwe worden afgesloten. Voor de periode 2017-2018 moeten deze cao's uiterlijk op 30 november 2017 worden neergelegd.

Ontbreekt een cao, dan kan de opleidingsinspanning geconcretiseerd worden door middel van het creëren van een individuele opleidingsrekening en het toekennen van een opleidingskrediet. Op welke wijze dit exact zal gebeuren moet nog verduidelijkt worden bij KB.

### **Glijdende uren**

Hoewel dit in vele ondernemingen reeds wordt toegepast, ontbrak tot nu toe elk wettelijk kader en werd dit enkel in de praktijk door de sociaal inspecteurs gedoogd.

Glijdende uurroosters kunnen worden ingevoerd door een cao of het arbeidsreglement, die minimaal een aantal punten moeten regelen, zoals onder andere de concrete stam- en glijtijden (uren van verplichte aanwezigheid en variabele periodes) en de toepasselijke referteperiode voor de naleving van de normale wekelijkse arbeidsduur op gemiddelde wijze.

De werkgever moet wel een systeem van tijdsopvolging en controle voorzien.

Ook in het kader van een glijdend uurrooster moet de arbeidsduur gerespecteerd worden, zodat maximum 9 uren per dag en 45 uren per week kan worden gewerkt. De referteperiode waarbinnen de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur moet worden gerespecteerd bedraagt 3 maanden, tenzij anders bepaald bij cao of arbeidsreglement.

Het is ook mogelijk een krediet van maximaal 12 werkuren (eventueel te verhogen bij cao) over te dragen naar een volgende referteperiode.

Indien de hierboven vermelde grenzen gerespecteerd worden is er geen overloon verschuldigd.

Het loon van de werknemer zal op gemiddelde wijze worden betaald, zodat de werknemer bij elke gewone betaalperiode recht heeft op het gewone loon voor de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur.

## **Wijziging deeltijdse arbeid**

De WWW vereenvoudigt een heel aantal regels inzake deeltijdse arbeid.

De vaste en variabele uurroosters moeten niet meer worden opgenomen in het arbeidsreglement.

Afwijkingen op het uurrooster moeten geregistreerd worden in een document of via een raadpleegbaar tijdopvolgingssysteem.

Verschillende documenten zoals de arbeidsovereenkomst en het afwijkingsregister, de kennisgeving van de uurroosters, kunnen nu elektronisch geconsulteerd en bewaard worden.

De vaste uurroosters moeten enkel vermeld worden in de arbeidsovereenkomst en in geval de arbeidsregeling vastgesteld is in cycli, zal de vaste orde waarin de dagelijkse werkroosters elkaar opvolgen ook enkel nog in de arbeidsovereenkomst worden opgenomen.

De variabele uurroosters moeten melding maken van:

- het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;
- de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;
- de minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur en de minimale en maximale wekelijkse arbeidsduur als ook de deeltijdse arbeidsregeling variabel is;
- de wijze waarop en de termijn waarbinnen de werknemers door middel van een bericht in kennis worden gesteld van hun werkroosters.

De kennisgeving van het variabel uurrooster aan de werknemer moet op een betrouwbare, geschikte en toegankelijke wijze gebeuren en moet schriftelijk, maar niet noodzakelijk via aanplakking van een bericht.

De kennisgeving van het uurrooster gebeurt tenminste 5 werkdagen vooraf, maar deze termijn kan verkort worden tot minimaal 1 werkdag via een algemeen verbindend verklaarde cao.

Deze bepalingen treden in werking op 1 oktober 2017.

## **Nachtarbeid en e-commerce**

De WWW maakt het mogelijk om nachtarbeid voor e-commerce activiteiten te doen verrichten, d.w.z. arbeid tussen 20 uur en 6 uur, ongeacht het paritair comité waaronder de onderneming valt, in de mate waarin de aard van het werk en de bedrijvigheid een beroep op nachtarbeid nodig maakt.

## **Hervorming van werkgeversgroeperingen**

Via een werkgeversgroepering kunnen twee of meer bedrijven gezamenlijk werknemers aanwerven om die afwisselend of gelijktijdig bij elk van hen te laten werken. De werkgeversgroepering neemt daarbij de rol van werkgever op zich.

Dit systeem bestond reeds in een experimentele fase. De WWW heeft nu een definitief wettelijk kader vastgelegd en een aantal nieuwe regels opgelegd met betrekking tot de oprichting en werking van de werkgeversgroepering.

De toelatingsprocedure is vereenvoudigd: zo zal de Minister van Werk de toelating verlenen, maar is een advies van de NAR hiervoor niet meer verplicht. De toelating wordt bovendien verleend voor onbepaalde duur.

De WWW legt een drempel op: de werkgeversgroepering mag niet meer dan 50 werknemers tewerkstellen en moet een huishoudelijk reglement opstellen. Bovendien moet jaarlijks een activiteitenrapport bezorgd worden aan de voorzitter van de FOD WASO

### **Uitbreiding palliatief verlof**

Het palliatief verlof kan tot twee keer toe met één maand worden verlengd.

### **Uitbreiding tijdskrediet met zorgmotief**

Hoewel dit ook voorzien is in de WWW, wordt de wijziging op 20 december 2016 doorgevoerd door een aanpassing aan C.A.O nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad waarbij het tijdskrediet werd opgetrokken tot 51 maanden.

Deze regeling treedt in werking op 1 april 2017

## **2. BEPALINGEN DIE NIET AUTOMATISCH VAN KRACHT WORDEN.**

*Naast de maatregelen met rechtstreekse werking heeft de wetgever eveneens een kader gecreëerd voor een aantal maatregelen die op sectoraal niveau eerst geactiveerd moeten worden alvorens ze in werking kunnen treden:*

### **Uitbreiding van het plus-minusconto**

Dit systeem, waarbij men de normale wekelijkse arbeidsduur kan spreiden over een referperiode die maximaal 6 jaar bedraagt en waarbij de grens van de arbeidsduur overschreden mag worden tot 10 uur per dag en 48 uren per week, bestaat nu enkel voor de ondernemingen in de automobielsector en kan op basis van de nieuwe wet uitgebreid worden tot andere sectoren.

### **Uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur**

Deze maatregel laat toe dat er tussen het uitzendkantoor en de uitzendkracht een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur wordt afgesloten waardoor de uitzendkracht – tussen verschillende opdrachten bij gebruikers door – een loon zal blijven ontvangen van het uitzendkantoor.

De opdrachten die de uitzendkracht zal uitvoeren bij de gebruiker blijven evenwel tijdelijk van aard. Hieraan wordt niets gewijzigd.

### **Loopbaansparen**

Dit concept geeft de werknemer de mogelijkheid om “tijd te sparen” om deze later als verlof op te nemen.

Zo kunnen vrijwillige overuren die niet moeten ingehaald worden en ‘gewone’ overuren, conventionele verlofdagen en uren boven de gemiddelde arbeidsduur die op het einde van de referperiode kunnen worden overgedragen, “gespaard” worden.

Dit systeem, dat vrijwillig is voor de werknemer, moet door de werkgever georganiseerd worden op een wijze die nog moet worden uitgewerkt bij cao.

Deze bepaling van de wet treedt pas op 1 augustus 2017 in werking, tenzij hierover eerder een cao wordt afgesloten door de Nationale Arbeidsraad.

### **Schenking van conventioneel verlof**

Een werknemer kan zijn conventionele verlofdagen schenken aan een andere werknemer die de zorg op zich neemt van een kind jonger dan 21 jaar dat is getroffen door een ziekte of een handicap of het

slachtoffer is van een ernstig ongeval en voor wie een voortdurende aanwezigheid en een volstrekt noodzakelijke zorgverstrekking onontbeerlijk is.

De schenking gebeurt anoniem, vrijwillig en zonder tegenprestatie en de werkgever moet ermee akkoord gaan.

Veerle Stroobants – Sven Mertens

LM&DS advocaten heeft getracht deze tekst zo correct mogelijk op te stellen. Er werd echter voorrang gegeven aan het opstellen van een begrijpelijk document dat de krachtlijnen weergeeft zodat dit leemtes en onnauwkeurigheden zal bevatten. Er wordt door LM&DS advocaten en de medewerkers geen aansprakelijkheid aanvaard m.b.t. de inhoud van dit document.