

Arbeidsduur & flexibiliteit

In deze infofiche wordt een samenvatting gegeven van de meest belangrijke zaken die beslist werden rond arbeidsduur en flexibiliteit.

1. Aanpassing stelsel 'kleine flexibiliteit'

- Er komt géén automatische annualisering voor alle werknemers in België.
- De referteperiode in de afwijking op de normale arbeidsduur van 'kleine flexibiliteit' ofwel 'piek- en dal arbeid' (artikel 20bis) gaat van 3 maanden naar 12 maanden vanaf 1 januari 2017.
- Bestaande procedures tot invoering blijven behouden (cao of arbeidsreglement), al moet het arbeidsreglement niet langer apart aangepast worden.
- Ter herinnering:
 - Max. 9u./dag (2 u in min of in plus) en 45u./week (5 u in min of in plus), gebaseerd op de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur in de sector / onderneming.
- Alle bestaande arbeidsreglementen en cao's (cao: afgesloten en neergelegd op 31.12.2016 / arbeidsreglement: opgenomen op 31.12.2016) blijven behouden: in dat geval is dus nog een kortere referteperiode mogelijk.

2. Interne grens van 78 naar 143

- Interne grens: aantal uren boven gemiddelde wekelijkse arbeidsduur (enkele uitzonderingen) die kunnen gepresteerd worden tijdens de referteperiode vooraleer verplicht inhaalrust moet toegekend worden. Op het einde van de referteperiode dient de teller steeds op 0 te staan.
- Verhoging van 78 uren naar 143 uren (minimum) vanaf 1 januari 2017.
- Verhoging grens van 143 uren mogelijk bij algemeen verbindend verklaarde cao.

3. Nieuw stelsel vrijwillige overuren (100 overuren)

- Op initiatief van WN en mits voorafgaandelijk akkoord van WG (om de 6 maand nieuwe overeenkomst), is er vanaf 1 januari 2017 de mogelijkheid om extra overuren te presteren.
- Krediet kan opgetrokken worden van 100 uur naar maximum 360 uur (via sectorale cao)
- De eerste 25 uren (verhoging naar 60 uren via sectorale cao) worden niet meegeteld worden bij berekening interne grens.
- De overloongrenzen worden niet gewijzigd.

4. Deeltijdse arbeid

- De verplichting om alle deeltijdse uurroosters in arbeidsreglement op te nemen, valt weg. In de plaats daarvan komt voor de werknemers met een variabel deeltijds uurrooster een algemene clause in het arbeidsreglement:
 - Het uiterlijke begin en einde van de werkdag
 - Dagen van de week waarop arbeidsprestaties verricht kunnen worden
 - Minimale en maximale dagelijkse/wekelijkse arbeidsregeling
 - Verwittigingstermijn variabele werkroosters: wijze waarop (in elk geval geschreven en gedateerd) en termijn waarbinnen (in principe 5 werkdagen, tenzij sectorale cao) veranderen in principe niet. Bestaande cao's blijven bovendien behouden.
- In de individuele arbeidsovereenkomst komt voor werknemers met een variabel deeltijds uurrooster, de vermelding van de overeengekomen arbeidsregeling (variabel) + een verwijzing naar de algemene clause van het arbeidsreglement. Voor werknemers met een vast deeltijds uurrooster, wordt het uurrooster opgenomen in de arbeidsovereenkomst.

- De werkgever is verplicht een afwijkingsregister bij te houden, ofwel een systeem van tijdsopvolging.
- Deze bepalingen treden in werking vanaf 1 juli 2017.

5. Glijdende werktijden

- Er komt een wettelijk kader (via cao of arbeidsreglement) voor een reeds bestaande (en gedoogde) praktijk van 'glijdende werktijden'. Dit betekent dat werknemers hun begin- en einduur zelf kunnen kiezen (rekening houdend met verplichte aanwezigheden (stamtijd)).
- Er zijn enkele wettelijke regels: maximale daggrens van 9 u; maximale weekgrens van 45u en maximum 12 uren in min of in plus.
- In principe een referteperiode van 3 maanden, al kan dit verlengd worden tot één jaar.
- Qua registratie: dit dient niet noodzakelijk elektronisch te gebeuren: de identiteit van de werknemer en de duur van de arbeidsprestaties dienen evenwel bijgehouden te worden.
- Deze bepalingen treden in werking op 1 juli 2017. De reeds bestaande regelingen in de bedrijven kunnen ongewijzigd van kracht blijven.

6. Plusminusconto

- Het is vanaf 1 januari 2017 mogelijk om in elk paritair comité te onderhandelen over de invoering van de plusminusconto. Tot nu toe was dit beperkt tot bedrijven uit de automobielsector. De plusminusconto is een uitgebreide vorm van flexibiliteit (referteperiode op maximum 6 jaar, maximum 10u per dag en 48u per week).
- De procedures blijven ongewijzigd: via sectorale cao én via ondernemings-cao met alle in SD vertegenwoordigde organisaties.

7. E-commerce

- Vanaf 1 januari 2017 wordt nachtarbeid mogelijk gemaakt voor 'logistieke en ondersteunende diensten verbonden aan elektronische handel. De procedures op bedrijfsvlak om dit in te voeren, blijven evenwel dezelfde.