



Blijf met ons aan de spits van het sociaal recht

38 – 2013 – 13 t.e.m. 19 september

Vanaf 1 oktober 2013 meer mogelijkheden voor flexibiliteit in de arbeidstijd

Art. 2 t.e.m. 5 wet van 17 augustus 2013 betreffende de modernisering van het arbeidsrecht en houdende diverse bepalingen, *BS* 29 augustus 2013

KB 11 september 2013 tot vaststelling van de onderhandelingsprocedures voor het verhogen van de interne grens van de arbeidsduur die in de loop van een referentieperiode moet worden nageleefd en van het quotum uren waarvoor de werknemer kan afzien van de inhaalrust in toepassing van artikel 26bis, § 1bis en § 2bis, van de arbeidswet van 16 maart 1971, *BS* 19 september 2013

Werknemers laten overwerken, dat kan maar in de gevallen waarin de wet dat toelaat en op voorwaarde dat een aantal strikte regels worden geëerbiedigd. De wet en het koninklijk besluit die hierboven vermeld worden, brengen op drie punten belangrijke versoepelingen aan. Zij hebben alle drie betrekking op overwerk buiten de context van een zgn. flexibele arbeidsregeling (art. 20bis van de Arbeidswet), m.a.w. op overwerk toegelaten om welbepaalde redenen, waaronder buitengewone vermeerdering van werk (art. 26bis van de Arbeidswet).

1. Annualisering van de arbeidstijd moet maar op één niveau onderhandeld worden

In principe moet na het verrichten van overwerk inhaalrust worden verleend: het aantal uren dat boven de normale arbeidsduurgrenzen werd verricht, moet worden gecompenseerd door op andere tijdstippen minder uren te werken.

Een eerste regel die daarbij geldt is dat de inhaalrust moet worden genomen binnen een bepaalde periode. Dat wordt bereikt door te verbieden dat gedurende een welbepaalde referentieperiode *gemiddeld* langer dan de vaste principiële arbeidsduur wordt gewerkt. Die referentieperiode is in beginsel een trimester, doch kan bij koninklijk besluit, collectieve arbeidsovereenkomst of door het arbeidsreglement op maximum één jaar worden bepaald. Dat noemt men de annualisering van de arbeidstijd.

Wanneer de periode gedurende dewelke gemiddeld niet langer dan de vaste principiële arbeidsduur mag gewerkt worden, wordt verlengd van een trimester tot (maximum) een jaar, dan moet mogelijks ook het arbeidsreglement worden aangepast. De wet van 17 augustus 2013 betreffende de modernisering van het arbeidsrecht en houdende diverse bepalingen past de wetgeving in die zin aan dat bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst die de referentieperiodes verlengen, in het

arbeidsreglement ingevoegd worden vanaf de neerlegging van die collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de directie van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO.

Dat wil dus zeggen dat het niet meer nodig is om de specifieke procedures tot wijziging van het arbeidsreglement te volgen. Die wijziging beoogt meerdere onderscheiden onderhandelingsniveaus bij de instelling van flexibele arbeidsduurregimes zo veel mogelijk te vermijden. Een en ander moet toelaten de uitwerking van akkoorden over de arbeidsorganisatie te vereenvoudigen.

2. De verhoging van de interne grens

Een tweede regel die geldt bij overwerk, wil de regelmatige toekenning van inhaalrust waarborgen en bestaat erin het totaal aantal toegelaten arbeidsuren boven de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur binnen de referentieperiode te beperken tot een welbepaalde interne grens. Wordt die interne grens in de loop van een trimester (of de verlengde referentieperiode) bereikt, dan moet *onmiddellijk* inhaalrust worden verleend. Tot voor kort bedroeg die interne grens **65 uren** (met mogelijkheid tot het optrekken van die interne grens tot 130 uren in bepaalde gevallen en mits het volgen van een onderhandelingsprocedure).

Met ingang van 1 oktober 2013 wordt die interne grens opgetrokken van 65 tot **78 uren**. In de hypothese dat de referentieperiode werd verlengd tot één jaar, wordt de interne grens opgetrokken van 78 tot **91 uren**. Die verhoging tot 91 uren is echter maar van toepassing vanaf drie maanden na het begin van de referentieperiode van één jaar.

Naast de hierboven vermelde wettelijke verhogingen van de interne grens van 65 tot 78 of tot 91 uren bestaat de mogelijkheid om mits het volgen van een onderhandelingsprocedure, de grenzen van 78 of 91 uren te verhogen tot maximum **130 uren** in een eerste fase en tot maximum **143 uren** in een tweede fase. De procedure die moet gevolgd worden om de grens te verhogen tot maximum 130 of maximum 143 uren, is bepaald in een koninklijk besluit van 11 september 2013.

a. 1ste fase: verhoging van de interne grens tot 130 uren

De verhoging van de interne grens tot 130 uren gebeurt:

- bij een cao gesloten in een paritair comité of een paritair subcomité,
- bij gebreke van een cao op het niveau van de sector voor 1 april 2014: via een procedure op ondernemingsvlak, die verschilt naargelang in de onderneming al dan niet een vakbondsafvaardiging bestaat.

b. 2^{de} tweede fase: verhoging van de interne grens tot 143 uren

In een tweede fase kan de interne grens worden verhoogd van 130 naar 143 uren bij cao gesloten in het paritair comité of het paritair subcomité.

Schematisch ziet een en ander er als volgt uit:

interne grens (in uren)				
referentieperiode	nu	vanaf 1 oktober 2013		
	principe 65 (soms na procedure te verhogen tot 130)	principe	na procedure	
			1 ^{ste} fase	2 ^{de} fase
1 trimester		78	- sectorale cao vóór 01/04/2014 - nadien: ondernemingsvlak	enkel sectorale cao
1 jaar		91 (1 ^{ste} trimester: 78)	130	143

3. Verhoging van het jaarlijks krediet aan overuren waarvoor werknemers kunnen afzien van inhaalrust

Op vraag van de werknemer worden per kalenderjaar een aantal arbeidsuren die door hem werden verricht:

- om het hoofd te bieden aan een buitengewone vermeerdering van werk,
- of in geval van een onvoorziene noodzakelijkheid,

niet aangerekend bij het vaststellen van de gemiddelde arbeidsduur. Dat wil zeggen dat in die twee gevallen de werknemer de mogelijkheid heeft voor sommige arbeidsuren af te zien van het genot van inhaalrust. De vraag om geen inhaalrust te genieten, moet uitgaan van de werknemer en moet voor het einde van de betaalperiode gedurende dewelke de overuren gepresteerd werden, gesteld worden aan de werkgever.

Tot voor kort ging het om een quotum van **65 uren** (mits het volgen van een overlegprocedure te verhogen tot 130 uren). Met ingang van 1 oktober 2013 wordt het quotum van 65 uren door de wet van 17 augustus 2013 betreffende de modernisering van het arbeidsrecht en houdende diverse bepalingen verhoogd tot **91 uren** per kalenderjaar.

Het wettelijke quotum van 91 uren per kalenderjaar kan worden verhoogd tot maximum **130 uren** in een eerste fase en tot maximum **143 uren** in een tweede fase als een onderhandelingsprocedure wordt gevolgd. De procedure die moet gevolgd worden om de grens te verhogen tot maximum 130 uren of maximum 143 uren, is bepaald in een koninklijk besluit van 11 september 2013. Het gaat om dezelfde procedure als degene die moet worden gevolgd voor het verhogen van de interne grens van de arbeidsduur die in de loop van een referentieperiode moet worden nageleefd (zie hierboven).

Schematisch ziet een en ander er als volgt uit:

aantal uren zonder inhaalrust op verzoek van de werknemer			
nu	vanaf 1 oktober 2013		
65 (na procedure te verhogen tot 130)	principe	na procedure	
	91	1 ^{ste} fase	2 ^{de} fase
		- sectorale cao vóór 01/04/2014 - nadien: ondernemingsvlak	enkel sectorale cao
	130	143	

Ann Taghon.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 13-14, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)
