

Vice-Eersteminister en  
Minister van Werk, Economie en  
Consumenten, Belast met  
Buitenlandse Handel



Vice-Premier Ministre et  
Ministre de l'Emploi, de l'Economie et  
des Consommateurs, Chargé du  
Commerce Extérieur

PERSBERICHT DOOR KRIS PEETERS  
VICEPREMIER EN MINISTER VAN WERK, ECONOMIE, CONSUMENTEN  
EN BELAST MET BUITENLANDSE HANDEL

## Wet Werkbaar Wendbaar Werk én Hervorming Wet 1996 definitief goedgekeurd

Vandaag, 16 december, heeft de ministerraad haar definitieve goedkeuring gegeven aan de wetsvoorstellen van Vicepremier en Minister van Werk Kris Peeters over Werkbaar Wendbaar Werk en de hervorming van de Wet van 1996.

*Kris Peeters: "Met deze beslissingen wordt onze arbeidsmarkt eindelijk definitief de 21<sup>ste</sup> eeuw wordt binnengeloodst. De Wet Werkbaar Wendbaar Werk is goed nieuws voor mensen die werk en privé beter willen combineren en het is goed nieuws voor bedrijven die flexibeler moeten kunnen werken. Met de hervorming van de wet van '96 zorgen we er bovendien voor dat onze bedrijven beter kunnen concurreren met het buitenland en buitenlandse bedrijven hier makkelijker zullen investeren. En dat betekent dan weer meer jobs en meer welvaart voor de mensen. In de toekomst zal onze loonhandicap niét meer kunnen stijgen. Integendeel, ook de historische handicap van voor 1996 zal geleidelijk worden weggewerkt. Tegelijk blijven de indexeringen en baremieke verhogingen van het loon behouden en zal er een reële loonmarge zijn waarover de sociale partners kunnen onderhandelen."*

### 1. Werkbaar en wendbaar werk

De vaste sokkel

#### 1. Annualisering van de arbeidsduur

De annualisering (de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur over een periode van 1 jaar in plaats van per trimester) wordt mogelijk gemaakt via artikel 20bis. Dit houdt in dat op ondernemingsvlak of op sectoraal vlak de annualisering kan 'geactiveerd' worden. Dit betekent dat

op ondernemingsvlak en of op sectoraal vlak overleg plaats moet vinden tussen de werkgevers en de vakorganisaties over het activeren van de annualisering van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur via artikel 20 bis. Dit overleg moet een cao opleveren of een wijziging van het arbeidsreglement, zoals dat nu ook al is voorzien in artikel 20 bis. De bestaande procedure wordt dus niet aangepast.

## **2. 100 vrijwillige en uitbetaalde overuren**

Het betreft een pakket van maximum 100 vrijwillige overuren waarvoor de werknemer kan kiezen om deze te presteren. Om de vrijwilligheid te garanderen moet de werknemer om de 6 maanden schriftelijk meedelen dat hij deze overuren wenst te presteren. Uiteraard kunnen dergelijke overuren pas gepresteerd worden als er een aanbod is langs werkgeverszijde. Deze uren worden onmiddellijk uitbetaald, mét overloontoeslag. 25 van deze 100 overuren worden niet meegerekend in de interne grens van 143 uren (De 25 uren kunnen verhoogd worden bij cao tot 60 vrijwillige overuren).

## **3. Vorming**

Opleidingen binnen ondernemingen hebben veel toegevoegde waarde. Daarom zal de huidige interprofessionele doelstelling om 1,9 % van de totale loonmassa aan opleiding te besteden, vervangen en omgezet worden naar een nieuwe interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 opleidingsdagen per voltijds equivalent per jaar. Het huidige systeem en de hieraan verbonden sancties worden bijgevolg volledig vervangen door deze nieuwe bepalingen. Deze maatregel zal geen bijkomende kosten voor de werkgevers met zich meebrengen. Het nieuwe systeem voorziet in de mogelijkheid om het recht op opleiding te concretiseren ofwel op sectoraal vlak door het verderzetten van de bestaande sectorale cao's ofwel op het niveau van de onderneming door de invoering van een individuele opleidingsrekening. Indien deze twee instrumenten niet beschikbaar zijn, geldt binnen de onderneming een individueel recht van twee opleidingsdagen per jaar per voltijds equivalent (suppletief systeem). Welk systeem men ook kiest, er moet een groeipad in worden opgenomen om op termijn de interprofessionele doelstelling van 5 vormingsdagen per voltijds equivalent te bereiken.

## **4. Occasioneel telewerk**

Een wettelijk kader bepaalt de voorwaarden waaronder een werknemer aanspraak kan maken op occasioneel telewerk, evenals de minimale afspraken die in dit kader moeten gemaakt worden. Dit moet toelaten dat werknemers voor een aantal onverwachte gebeurtenissen zoals tandartsbezoeken, techniker aan huis, ... kan kiezen voor occasioneel telewerk waardoor hij niet verplicht wordt om verlof te nemen.

### **Het keuzemenu**

#### **1. Plus Minus Conto**

Via een sector-cao kunnen internationaal concurrentiële sectoren, zowel in de industrie als in de diensten, bepalen dat de berekening van de gemiddelde 38-urige werkweek over verschillende jaren

(maximum 6) wordt gespreid. Dit gebeurt vandaag al in de auto-industrie en is een belangrijk middel voor bedrijven om werkgelegenheid in ons land te behouden.

## **2. Uitzendarbeid van onbepaalde duur**

Dit houdt meer zekerheid in voor wie aan uitzendarbeid doet. Uitzendkrachten met een dergelijk contract ontvangen ook een loon van het uitzendbureau tussen twee opdrachten in. Dit is overigens enkel mogelijk indien hiervoor een sectoraal akkoord wordt gesloten in het PC van de uitzendarbeid.

## **3. Hervorming van het stelsel van de werkgeversgroepering**

Kleine bedrijven kunnen samen een werknemer aanwerven. Dit is een kans voor bedrijven die niet de middelen hebben om zelf een werknemer in dienst te nemen. Bovendien is het een innovatieve manier van jobcreatie. De werkgeversgroepering mag maximaal 50 werknemers in dienst hebben. De procedure voor de erkenning wordt vereenvoudigd. De erkenning zal voortaan ook onmiddellijk voor onbepaalde duur toegekend worden.

## **4. Vereenvoudiging deeltijdse arbeid**

De verplichting om alle uurroosters stuk voor stuk in het arbeidsreglement op te nemen, wordt geschrapt. Dit is een belangrijke administratieve vereenvoudiging. Voor werknemers die met een variabel uurrooster werken, blijft de verwittigingstermijn op 5 werkdagen. Deze kan verhoogd of verlaagd worden (tot minimum 1 dag), maar énkél wanneer dit in een algemeen verbindende cao wordt afgesproken tussen de sociale partners. Bepaalde documenten die momenteel op papier moeten bijgehouden worden, kunnen voortaan ook elektronisch bewaard worden. Bij KB wordt voorzien dat het aantal meeruren dat een deeltijdse werknemer met een variabel uurrooster kan presteren zonder overloon, wordt verhoogd van maximum 39u/trimester (3u/week) naar max 42u/trimester of 168u/jaar (bij annualisering). Verder kunnen deeltijdse werknemers op hun vraag wijzigingen en verschuivingen laten aanbrengen aan hun uurrooster, zonder dat dit aanleiding geeft tot overloon.

## **5. Loopbaansparen**

Werknemers kunnen verlof opsparen. Per sector kan beslist worden deze optie toe te passen op ondernemings- of sectoraal niveau. Bij een verandering van job kan de werknemer, indien hij zijn opgespaarde dagen niet kan meenemen, kiezen voor uitbetaling. Opgespaarde tijd gaat dus nooit verloren. De sociale partners moeten hierover sectorale akkoorden afsluiten. Binnen de NAR kan tot 30/6/2017 een cao worden gesloten die het voorziene kader vervangt.

## **6. Aanpassing verlofstelsels**

Palliatief verlof wordt met een maand verlengd tot maximaal 3 maanden. Tijdskrediet met zorgmotief wordt met 3 maanden verlengd. Er wordt daarnaast uitvoering gegeven aan de eerdere

beslissing om tijdskrediet met zorgmotief uit te breiden met 12 maanden. Binnen de NAR kan tot 31/12/2016 een cao worden gesloten die het voorziene kader vervangt.

### **7. Glijdende werktijden**

Een wettelijk kader voor glijdende werktijden wordt voorzien waarin de werknemer zelf het begin en einde van zijn prestaties bepaalt, mits naleving van bepaalde grenzen. Bestaande stelsels van glijdende werkuren kunnen blijven bestaan, mits opname in arbeidsreglement of het sluiten van een cao.

### **8. Schenken van verlofdagen**

Wie een ziek kind heeft en alle verlofstelsels heeft uitgeput, kan zijn/haar werkgever vragen om dit systeem open te stellen. De werkgever communiceert dit aan zijn/haar medewerkers. Enkel dagen die buiten het wettelijk verlof van 20 dagen vallen, kunnen worden geschonken. Deze schenking gebeurt anoniem. Schenken van verlofdagen is overigens enkel mogelijk als er een cao wordt gesloten of een bepaling in het arbeidsreglement wordt voorzien.

### **9. E-commerce**

We moeten vaststellen dat geen tot onvoldoende gebruik is gemaakt van sectorale akkoorden en de mogelijkheid om bedrijfsakkoorden af te sluiten over nachtarbeid in e-commerce. Tegelijk moet duidelijk zijn dat nachtarbeid ontwikkelingskansen oplevert voor e-commerce. Daarom schrijven we de mogelijkheid om nachtarbeid in te voeren voor e-commerce-activiteiten in de wet in. Maar sociaal overleg blijft een rol hebben.

## **2. Modernisering van de Wet van '96**

De huidige loonnorm (0,3 % van de nettoloonmassa en 0,5 % van de brutoloonmassa) is nog van kracht tot eind 2016. In het najaar moeten de sociale partners een nieuwe loonnorm voor 2017 en 2018 bepalen. Minister van Werk Kris Peeters wil vanaf 2017 wijzigingen aanbrengen aan de huidige wet. De belangrijkste principes:

- het principe van een tweejaarlijkse bepaling van de loonnorm door de sociale partners of de overheid blijft behouden;
- bij het bepalen van de norm is naast de toekomst (de verwachte loonkostenontwikkeling in de buurlanden), ook het verleden (de evolutie van de loonkosten in België sinds 1996) aan de orde;
- de indexeringen en baremieke verhogingen van het loon blijven, zoals vandaag, gegarandeerd;
- er komt een strenger toezicht op de naleving van de wetgeving, met onder andere een nieuwe administratieve geldboete voor werkgevers die de loonnorm

overschrijden. De maximale boete belooft 5.000 euro (vermenigvuldigd met de opdecimen betekent dat 30.000 euro) per werknemer.

- de lastenverlagingen uit de taks shift en 50% van nieuwe lastenverlagingen zullen aangewend worden om de handicap uit het verleden te verminderen. De omvang van deze handicap zal door de CRB worden bepaald.