

JUSTEL - Geconsolideerde wetgeving

<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/2017/03/05/2017011012/justel>

Dossiernummer : 2017-03-05/03

Titel

5 MAART 2017. - Wet betreffende werkbaar en wendbaar werk

Situatie : De van kracht zijnde wijzigingen, gepubliceerd tot en met 10-11-2022, zijn verwerkt.

Bron : WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

Publicatie : Belgisch Staatsblad van 15-03-2017 bladzijde : 35718

Inwerkingtreding : 01-02-2017

Inhoudstafel

[TITEL 1.](#) - Inleidende bepaling

Art. 1

[TITEL 2.](#) - Bepalingen met rechtstreekse werking

[HOOFDSTUK 1.](#) - Arbeidsduur

Art. 2-8

[HOOFDSTUK 2.](#) - Werkbaar Werk

[Afdeling 1.](#)

[Onderafdeling 1.](#)

Art. 9-10

[Onderafdeling 2.](#)

Art. 11

[Onderafdeling 3.](#)

Art. 12-14

[Onderafdeling 4.](#)

Art. 15-16

[Onderafdeling 5.](#)

Art. 17-19

[Onderafdeling 6.](#)

Art. 20

[Onderafdeling 7.](#)

Art. 21

[Afdeling 2.](#) - Occasioneel telewerk

Art. 22-28

[TITEL 3.](#) - Bepalingen te activeren op sectoraal niveau

[HOOFDSTUK 1.](#) - Wendbaar werk

[Afdeling 1.](#) - Uitbreiding van het plus-minusconto

Art. 29-31

[Afdeling 2.](#) - Uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Art. 32

[HOOFDSTUK 2.](#) - Werkbaar werk

[Afdeling 1.](#) - Loopbaansparen

[Onderafdeling 1.](#) - Toepassingsgebied

Art. 33

[Onderafdeling 2.](#) - Begrip loopbaansparen

Art. 34

[Onderafdeling 3.](#) - Invoering

Art. 35

[Onderafdeling 4.](#) - Beheer, garanties en vereffening

Art. 36-37

[Onderafdeling 5.](#) - Evaluatie

Art. 38

[Onderafdeling 6.](#) - Inwerkingtreding

Art. 39

[Afdeling 2.](#) - Schenking van conventioneel verlof

[Onderafdeling 1.](#) - Toepassingsgebied

Art. 40

[Onderafdeling 2.](#) - Begrippen

Art. 41

[Onderafdeling 3.](#) - Invoering

Art. 42

[Onderafdeling 4.](#) - Voorwaarden

Art. 43-44

[Onderafdeling 5.](#) - Procedure

Art. 45-48

[Onderafdeling 6.](#) - Uitvoering

Art. 49

[TITEL 4.](#) - Hervorming werkgeversgroepering

Art. 50-55

[TITEL 5.](#) - Vereenvoudiging van de deeltijdse arbeid

[HOOFDSTUK 1.](#) - Wijziging van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen

Art. 56

[HOOFDSTUK 2.](#) - Wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 57

[HOOFDSTUK 3.](#) - Wijzigingen van de programmawet van 22 december 1989

Art. 58-64

[HOOFDSTUK 4.](#) - Inwerkingtreding en overgangsbepaling

Art. 65-67

[TITEL 6.](#) - Glijdende uurroosters

[HOOFDSTUK 1.](#) - Wijziging van de arbeidswet van 16 maart 1971

Art. 68-70

[HOOFDSTUK 2.](#) - Wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 71

[HOOFDSTUK 3.](#) - Wijzigingen van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers

Art. 72-73

[HOOFDSTUK 4.](#) - Wijziging van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen

Art. 74

[HOOFDSTUK 5.](#) - Overgangsbepaling

Art. 75

[TITEL 7.](#) - Uitbreiding palliatief verlof en tijdskrediet

Art. 76-78

[TITEL 8.](#) - E-commerce

Art. 79

[TITEL 9.](#) - Slotbepaling

Art. 80

Tekst

[TITEL 1.](#) - Inleidende bepaling

Artikel [1](#). Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

[TITEL 2](#). - Bepalingen met rechtstreekse werking

[HOOFDSTUK 1](#). - Arbeidsduur

[Art. 2](#). In artikel 20bis, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971, ingevoegd bij de wet van 22 januari 1985 en laatstelijk gewijzigd bij de wet van 26 juli 1998, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° het eerste lid wordt vervangen als volgt :

"De grenzen vastgesteld bij artikel 19 kunnen worden overschreden door middel van het arbeidsreglement of een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.";

2° het tweede lid, 1°, wordt vervangen als volgt :

"De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur alsmede het aantal arbeidsuren dat moet worden gepresteerd over de referteperiode waarvan de duur een kalenderjaar bedraagt, tenzij een andere periode van twaalf opeenvolgende maanden wordt vastgesteld. Van deze referteperiode van een kalenderjaar of van een andere vastgestelde periode van twaalf opeenvolgende maanden, kan niet worden afgeweken, noch bij arbeidsreglement, noch bij collectieve arbeidsovereenkomst;"

[Art. 3](#). De collectieve arbeidsovereenkomsten die gesloten werden in toepassing van artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, en die uiterlijk op 31 januari 2017 werden neergelegd op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, evenals de bepalingen die in toepassing van hetzelfde artikel uiterlijk op 31 januari 2017 werden opgenomen in de arbeidsreglementen, blijven ongewijzigd van kracht.

[Art. 4](#). In dezelfde wet wordt een artikel 25bis ingevoegd, luidende :

"Art. 25bis. § 1. Op initiatief van de werknemer en met zijn akkoord kunnen de grenzen vastgesteld door of krachtens deze afdeling worden overschreden met maximum 100 uren per kalenderjaar. Deze overschrijding is slechts mogelijk in de mate dat de werkgever deze uren wenst te laten presteren.

Bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst kan dat aantal uren worden verhoogd tot maximum 360 uren.

§ 2. Het akkoord van de werknemer wordt schriftelijk vastgesteld voor een hernieuwbare periode van zes maanden. Het akkoord moet uitdrukkelijk en voorafgaandelijk aan de betrokken periode worden gesloten.

Bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan, die uiterlijk op 31 januari 2017 werd neergelegd op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, kan worden afgeweken van de voorwaarden bepaald bij deze paragraaf.

[Art. 5](#). In artikel 26bis van dezelfde wet, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 7 december 1983 en laatstelijk gewijzigd bij de wet van 17 augustus 2013, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in paragraaf 1, zesde lid, worden de woorden "van artikel" vervangen door de woorden "van de artikelen 25bis en";

2° paragraaf 1bis, ingevoegd bij de wet van 17 augustus 2013, wordt vervangen door de volgende bepaling :

"§ 1bis. In de loop van de in paragraaf 1 bedoelde referteperiode mag op geen enkel ogenblik de totale duur van de verrichte arbeid de toegelaten gemiddelde arbeidsduur over dezelfde referteperiode, vermenigvuldigd met het aantal weken of delen van een week die reeds in deze referteperiode verlopen zijn, overschrijden met meer dan 143 uren.

Een collectieve arbeidsovereenkomst die door de Koning algemeen verbindend verklaard is, kan die grens van 143 uren verhogen.

De in de betrokken referteperiode met toepassing van artikel 25bis gepresterde overuren worden meegeteld in de totale duur van de verrichte arbeid bedoeld in het eerste lid, met uitzondering van de eerste 25 gepresterde uren. Dit aantal van 25 uren kan verhoogd worden tot maximum 60 uren bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst."

[Art. 6](#). Artikel 27 van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 4 december 1998, wordt aangevuld met een paragraaf 5, luidende :

"§ 5. De toepassing van de toegestane afwijkingen door deze wet doet geen afbreuk aan de bepalingen van de richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd."

[Art. 7](#). Artikel 38bis, tweede lid van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 17 februari 1997, wordt aangevuld met een bepaling onder 8°, luidende :

"8° in geval van de overschrijding van de grenzen van de arbeidsduur in toepassing van artikel 25bis."

[Art. 8](#). In artikel 12ter van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, ingevoegd bij de wet van 17 mei 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° paragraaf 1 wordt vervangen als volgt :

" § 1. In afwijking van de artikelen 11 en 12 worden de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst waarbij een regeling van flexibele uurroosters wordt ingevoerd in de zin van artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, in het arbeidsreglement ingevoegd vanaf de neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg, voor zover deze collectieve arbeidsovereenkomst alle bij artikel 6, 1°, vierde lid opgelegde vermeldingen bevat.;"

2° paragraaf 2 wordt opgeheven;

3° paragraaf 3 wordt vervangen als volgt :

" § 3. Indien de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten is in een paritair orgaan en niet voldoet aan de bij § 1 bepaalde voorwaarden, maar duidelijk de arbeidsduur, de berekening ervan en het verschil tussen de alternatieve uurroosters en de gewone uurroosters bepaalt, mag, in afwijking van de artikelen 11 en 12, de werkgever het arbeidsreglement aanpassen om het in overeenstemming te brengen met het bepaalde in artikel 6, 1°, vierde lid, en dit ten vroegste vanaf het ogenblik van neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg."

4° in paragraaf 4 worden de woorden "voorwaarden vastgelegd bij de §§ 2 en 3" vervangen door de woorden "voorwaarden vastgelegd in § 1".

[HOOFDSTUK 2.](#) - Werkbaar Werk

[Afdeling 1.](#)

<Opgeheven bij W 2022-10-03/06, art. 62, 003; Inwerkingtreding : 10-11-2022>

[Onderafdeling 1.](#)

<Opgeheven bij W 2022-10-03/06, art. 62, 003; Inwerkingtreding : 10-11-2022>

[Art. 9.](#)

<Opgeheven bij W 2022-10-03/06, art. 62, 003; Inwerkingtreding : 10-11-2022>

[Art. 10.](#)

<Opgeheven bij W 2022-10-03/06, art. 62, 003; Inwerkingtreding : 10-11-2022>

[Onderafdeling 2.](#)

<Opgeheven bij W 2022-10-03/06, art. 62, 003; Inwerkingtreding : 10-11-2022>

[Art. 11.](#)

<Opgeheven bij W 2022-10-03/06, art. 62, 003; Inwerkingtreding : 10-11-2022>

[Onderafdeling 3.](#)

<Opgeheven bij W 2022-10-03/06, art. 62, 003; Inwerkingtreding : 10-11-2022>

[Art. 12.](#)

<Opgeheven bij W 2022-10-03/06, art. 62, 003; Inwerkingtreding : 10-11-2022>

[Art. 13.](#)

<Opgeheven bij W 2022-10-03/06, art. 62, 003; Inwerkingtreding : 10-11-2022>

[Art. 14.](#)

<Opgeheven bij W 2022-10-03/06, art. 62, 003; Inwerkingtreding : 10-11-2022>

[Onderafdeling 4.](#)

<Opgeheven bij W 2022-10-03/06, art. 62, 003; Inwerkingtreding : 10-11-2022>

[Art. 15.](#)

<Opgeheven bij W 2022-10-03/06, art. 62, 003; Inwerkingtreding : 10-11-2022>

[Art. 16.](#)

<Opgeheven bij W 2022-10-03/06, art. 62, 003; Inwerkingtreding : 10-11-2022>

[Onderafdeling 5.](#)

<Opgeheven bij W 2022-10-03/06, art. 62, 003; Inwerkingtreding : 10-11-2022>

[Art. 17.](#)

<Opgeheven bij W 2022-10-03/06, art. 62, 003; Inwerkingtreding : 10-11-2022>

[Art. 18.](#)

<Opgeheven bij W 2022-10-03/06, art. 62, 003; Inwerkingtreding : 10-11-2022>

[Art. 19.](#)

<Opgeheven bij W 2022-10-03/06, art. 62, 003; Inwerkingtreding : 10-11-2022>

[Onderafdeling 6.](#)

<Opgeheven bij W 2022-10-03/06, art. 62, 003; Inwerkingtreding : 10-11-2022>

[Art. 20.](#)

<Opgeheven bij W 2022-10-03/06, art. 62, 003; Inwerkingtreding : 10-11-2022>

[Onderafdeling 7.](#)

<Opgeheven bij W 2022-10-03/06, art. 62, 003; Inwerkingtreding : 10-11-2022>

[Art. 21.](#)

<Opgeheven bij W 2022-10-03/06, art. 62, 003; Inwerkingtreding : 10-11-2022>

[Afdeling 2.](#) - Occasioneel telewerk

[Art. 22.](#) Deze afdeling is van toepassing op de werknemers en de werkgevers die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

[Art. 23.](#) Voor de toepassing van de bepalingen van deze afdeling wordt verstaan onder :

1° occasioneel telewerk : een vorm van organisatie en/of uitvoering van het werk in het kader van een arbeidsovereenkomst waarbij, met gebruikmaking van informatietechnologie, werkzaamheden die ook op de bedrijfslocatie van de werkgever zouden kunnen worden uitgevoerd, incidenteel en niet op regelmatige basis buiten die bedrijfslocatie worden uitgevoerd;

2° occasionele telewerker : elke werknemer die occasioneel telewerk verricht zoals hierboven is gedefinieerd.

[Art. 24.](#) Het occasioneel telewerk kan worden verricht in de woning van de occasionele telewerker of in elke andere door hem gekozen plaats.

[Art. 25.](#) § 1. De occasionele telewerker geniet dezelfde rechten inzake arbeidsvoorwaarden en is onderworpen aan een gelijkwaardige werkbelasting en aan gelijkwaardige prestatienormen als vergelijkbare werknemers die op de bedrijfslocatie van de werkgever werken.

§ 2. De occasionele telewerker organiseert zijn werk binnen het kader van de in de onderneming geldende arbeidsduur.

[Art. 26.](#) § 1. De werknemer kan aanspraak maken op occasioneel telewerk omwille van overmacht of persoonlijke redenen waardoor hij zijn werkzaamheden niet op de bedrijfslocatie van de werkgever kan uitvoeren, voor zover hij een functie en/of activiteit uitvoert die verenigbaar is met occasioneel telewerk.

§ 2. De werknemer vraagt het occasioneel telewerk voorafgaandelijk en binnen een redelijke termijn, aan bij zijn werkgever, met opgave van redenen.

De werkgever die niet kan ingaan op deze aanvraag, brengt zijn redenen zo snel mogelijk schriftelijk ter kennis van de werknemer.

§ 3. De werkgever en de werknemer maken in onderling akkoord afspraken over de nadere regels van het occasioneel telewerk, inzonderheid over de volgende elementen :

1° de eventuele terbeschikkingstelling door de werkgever van de voor occasioneel telewerk benodigde apparatuur en technische ondersteuning;

2° de eventuele bereikbaarheid van de werknemer tijdens het occasioneel telewerk;

3° de eventuele vergoeding door de werkgever van de kosten verbonden aan het occasioneel telewerk.

[Art. 27.](#) Het kader waarbinnen de werknemer occasioneel telewerk kan aanvragen, kan worden vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement, en dit zonder afbreuk te doen aan artikel 26, § 1.

Dit kader regelt ten minste de volgende elementen :

1° de functies en/of activiteiten binnen de onderneming die verenigbaar zijn met occasioneel telewerk;

2° de procedure om het occasioneel telewerk aan te vragen en toe te staan;

3° de eventuele terbeschikkingstelling door de werkgever van de voor occasioneel telewerk benodigde apparatuur en technische ondersteuning;

4° de eventuele bereikbaarheid van de werknemer tijdens het occasioneel telewerk;

5° de eventuele vergoeding door de werkgever van de kosten verbonden aan het occasioneel telewerk.

[Art. 28.](#) Deze afdeling treedt in werking op 1 februari 2017, tenzij in de Nationale Arbeidsraad vóór die datum een collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten die door de Koning algemeen verbindend wordt verklaard en die voorziet in een alternatief mechanisme dat de doelstelling van deze afdeling bereikt, en die minstens afspraken bevat over de elementen van het kader voor occasioneel telewerk bedoeld in artikel 27.

[TITEL 3.](#) - Bepalingen te activeren op sectoraal niveau

HOOFDSTUK 1. - Wendbaar werk

Afdeling 1. - Uitbreiding van het plus-minusconto

Art. 29. In artikel 204 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° de woorden "de werkgevers en de werklieden van ondernemingen actief in het bouwen en de assemblage van autovoertuigen en in de fabricage van onderdelen en toebehoren voor de autovoertuigen, vallend onder het Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw" worden vervangen door de woorden "de werkgevers en de werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités";

2° in het tweede streepje wordt het woord "productiecycli" vervangen door de woorden "productie- of ontwikkelingscycli";

3° in het derde streepje worden de woorden "een nieuw ontwikkeld en industrieel vervaardigd product" vervangen door de woorden "een nieuw ontwikkeld product of nieuw ontwikkelde dienst";

4° het artikel wordt aangevuld met het volgende lid luidende :

"De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, en op voorstel van de Nationale Arbeidsraad, de in het eerste lid bedoelde kenmerken aanvullen of wijzigen.".

Art. 30. Artikel 205 van dezelfde wet wordt opgeheven.

Art. 31. In artikel 206, § 1, tweede lid, en artikel 208, § 2, 3, worden de woorden "artikel 26bis, § 1, achtste lid" vervangen door de woorden "artikel 26bis, § 1bis".

Afdeling 2. - Uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Art. 32. In de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 21 juli 2016, wordt een artikel 8ter ingevoegd, luidende :

"Art. 8ter. § 1. Een uitzendbureau kan met een uitzendkracht een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd afsluiten met het oog op het uitvoeren van opeenvolgende uitzendopdrachten bij een of meer gebruikers. Onder "uitzendopdrachten" verstaat men de periodes gedurende dewelke de uitzendkracht door het uitzendbureau ter beschikking wordt gesteld van een gebruiker met het oog op het uitvoeren van een bij of krachtens hoofdstuk I toegelaten tijdelijke arbeid.

De uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd moet melding maken van de algemene voorwaarden met betrekking tot de uitvoering van de uitzendopdrachten en de arbeidsduur van de uitzendkracht, alsook een beschrijving bevatten van de betrekkingen waarvoor de uitzendkracht kan worden ingezet en die in overeenstemming zijn met zijn beroepskwalificatie.

Bij iedere uitzendopdracht die wordt uitgevoerd in het raam van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd moet :

1° de bij artikel 17 bedoelde overeenkomst worden afgesloten tussen het uitzendbureau en de gebruiker;

2° door het uitzendbureau aan de uitzendkracht een zendingsbrief worden overhandigd, die de vermeldingen bevat die worden voorgeschreven door artikel 9 en, in voorkomend geval, door artikel 9bis. Deze zendingsbrief moet uiterlijk bij de aanvang van de uitzendopdracht aan de uitzendkracht worden bezorgd.

§ 2. De in paragraaf 1 bedoelde arbeidsovereenkomst is onderworpen aan de regels inzake de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomsten, ingesteld door de algemene wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, onder voorbehoud van hetgeen waarin door dit artikel is voorzien.

Deze arbeidsovereenkomst moet schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht in dienst treedt van het uitzendbureau, volgens het model dat door het Paritair Comité voor de uitzendarbeid wordt bepaald bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Voor de toepassing van het tweede lid wordt de elektronisch ondertekende arbeidsovereenkomst beschouwd als een schriftelijke overeenkomst, onder dezelfde voorwaarden als bepaald bij artikel 8.

Een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst kan voor de uitzendkrachten afwijkingen bepalen van de algemene regels inzake opzegging van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.

§ 3. De in paragraaf 1 bedoelde arbeidsovereenkomst kan voorzien in periodes van onderbreking tussen twee uitzendopdrachten, die "periodes zonder uitzendopdracht" worden genoemd. Deze periodes worden gelijkgesteld met periodes van activiteit voor de vaststelling van de rechten inzake jaarlijkse vakantie, de berekening van de anciënniteit en de toepassing van de bepalingen van de wetten en overeenkomsten die rekening houden met de anciënniteit van de werknemer in de onderneming.

Tijdens periodes zonder uitzendopdracht heeft de uitzendkracht recht op een minimum gewaarborgd uurloon voor elk uur van een voltijdse werkdag of -week dat hij niet wordt ter beschikking gesteld van een gebruiker. Het bedrag van dit uurloon, alsook de voltijdse dagelijkse en wekelijkse arbeidsduur die als referentie dient voor de berekening van het gewaarborgd loon, wordt door het Paritair Comité voor de uitzendarbeid vastgesteld bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Tijdens periodes zonder uitzendopdracht kan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst niet worden geschorst omwille van gebrek aan werk wegens economische oorzaken.

Het Paritair Comité voor de uitzendarbeid legt in een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst de nadere regels vast met betrekking tot de wijze waarop de uitzendkracht wordt verwittigd van iedere nieuwe uitzendopdracht die zich aandient op het einde van een periode zonder uitzendopdracht.

§ 4. Tijdens periodes waarin de uitzendkracht, die met het uitzendbureau is verbonden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, wordt ter beschikking gesteld van een gebruiker gelden de bepalingen van dit hoofdstuk, met dien verstande dat in artikel 9 en 9bis de woorden "arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid" worden begrepen als "zendingsbrief".

§ 5. De mogelijkheid om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te sluiten, zoals bepaald bij dit artikel, kan slechts worden toegepast voor zover de in de paragrafen 2 en 3 bedoelde en door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten zijn vastgesteld."

HOOFDSTUK 2. - Werkbaar werk

Afdeling 1. - Loopbaansparen

Onderafdeling 1. - Toepassingsgebied

Art. 33. Deze afdeling is van toepassing op de werknemers en de werkgevers die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Onderafdeling 2. - Begrip loopbaansparen

Art. 34. § 1. Het stelsel van loopbaansparen laat toe dat de werknemer tijd spaart om later tijdens de duur van zijn dienstbetrekking als verlof op te nemen.

§ 2. Voor de toepassing van deze afdeling wordt met het begrip "tijd" bedoeld :

- het krediet van overuren dat niet moet worden ingehaald overeenkomstig artikel 25bis van de arbeidswet van 16 maart 1971;
- de conventionele verlofdagen toegekend door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op sectoraal of ondernemingsniveau en die vrij te bepalen zijn door de werknemer;
- het aantal uren dat meer werd gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en dat op het einde van de referteperiode het voorwerp kan uitmaken van een overdracht bij toepassing van glijdende werktijden overeenkomstig artikel 20ter van de arbeidswet van 16 maart 1971;
- de overuren waarvoor de werknemer de keuze heeft om ze al dan niet in te halen overeenkomstig artikel 26bis, § 2bis van de arbeidswet van 16 maart 1971.

De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, toelaten dat in het kader van het stelsel van loopbaansparen ook geldpremies worden gespaard om later tijdens de duur van de dienstbetrekking als betaald verlof op te nemen. De Koning bepaalt in dat geval, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, hoe de betrokken geldpremies achtereenvolgens in tijd en loon worden omgezet en wat in dit verband de regeling is op het vlak van de sociale zekerheid.

§ 3. De werknemer kan niet verplicht worden om deel te nemen aan een stelsel van loopbaansparen.

Onderafdeling 3. - Invoering

Art. 35. § 1. Een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan kan een kader met betrekking tot het loopbaansparen uitwerken.

Bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan binnen een termijn van zes maanden vanaf de aanhangigmaking bij de Voorzitter van het bevoegde paritair comité door een organisatie vertegenwoordigd in het betrokken paritair comité of door een individuele onderneming, kan op ondernemingsvlak een collectieve arbeidsovereenkomst worden gesloten waarin een kader met betrekking tot het loopbaansparen wordt vastgelegd.

§ 2. Het kader dat wordt vastgelegd in de in paragraaf 1 bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt :

- welke tijdsperiodes kunnen worden opgespaard;
- de periode waarbinnen deze opgespaard kunnen worden;
- de wijze van opname van deze dagen door de werknemer.

De collectieve arbeidsovereenkomst die overeenkomstig artikel 35, § 1, eerste lid, desgevallend wordt gesloten op sectoraal vlak, kan bepalen dat het spaartegoed overdraagbaar is binnen de betrokken sector. Deze collectieve arbeidsovereenkomst legt de voorwaarden en nadere regels van de overdraagbaarheid vast.

§ 3. Het vaststellen van het kader gebeurt rekening houdend met de genderdimensie.

§ 4. Naast de nadere regels bedoeld in paragraaf 1, worden ook de volgende aspecten van het stelsel van loopbaansparen geregeld door een collectieve arbeidsovereenkomst :

- de waardering van het spaartegoed;
- het beheer en de garanties voor de werknemer;
- de vereffening.

§ 5. Het systeem van loopbaansparen laat toe af te wijken van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers voor wat betreft het tijdstip van betaling van het loon.

[Onderafdeling 4.](#) - Beheer, garanties en vereffening

[Art. 36.](#) § 1. Het stelsel van loopbaansparen wordt beheerd door hetzij de werkgever zelf, hetzij door een externe instelling, hetzij door het fonds voor bestaanszekerheid binnen de betrokken sector.

§ 2. Wanneer de werkgever zelf instaat voor het beheer van het stelsel van loopbaansparen, dient hij verplicht in de nodige betalingswaarborgen te voorzien.

[Art. 37.](#) De werknemer heeft recht op de volledige uitbetaling van zijn spaartegoed op het moment dat de dienstbetrekking bij de werkgever een einde neemt. Hij behoudt dit recht ook wanneer de in artikel 35, § 1, bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op sectoraal vlak de overdraagbaarheid van het spaartegoed mogelijk maakt.

[Onderafdeling 5.](#) - Evaluatie

[Art. 38.](#) De in deze afdeling bepaalde maatregelen maken, op zijn vroegst vanaf 1 januari 2019, het voorwerp uit van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad.

[Onderafdeling 6.](#) - Inwerkingtreding

[Art. 39.](#) Deze afdeling treedt in werking 6 maanden na de inwerkingtreding van deze wet, behoudens wanneer de Nationale Arbeidsraad tijdens die periode van 6 maanden een collectieve arbeidsovereenkomst over het loopbaansparen sluit.

De Koning kan de in het eerste lid bedoelde termijn van zes maanden verlengen met maximaal zes maanden.

[Afdeling 2.](#) - Schenking van conventioneel verlof

[Onderafdeling 1.](#) - Toepassingsgebied

[Art. 40.](#) Deze afdeling is van toepassing op de werknemers en de werkgevers die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

[Onderafdeling 2.](#) - Begrippen

[Art. 41.](#) Voor de toepassing van deze afdeling wordt onder "schenking van verlof" begrepen de mogelijkheid voor een werknemer die over conventionele verlofdagen beschikt die hij vrij kan opnemen, om er afstand van te doen ten gunste van een andere werknemer in de onderneming die de zorg op zich neemt van een kind jonger dan 21 jaar dat is getroffen door een bijzonder ernstige ziekte of handicap, of dat het slachtoffer is van een bijzonder ernstig ongeval en voor wie een voortdurende aanwezigheid en een volstrekt noodzakelijke zorgverstrekking onontbeerlijk zijn.

Onder "conventionele verlofdagen" wordt begrepen, hetzij de bijkomende vakantiedagen toegekend door een individuele of collectieve overeenkomst, hetzij de inhaalrustdagen toegekend in het kader van de arbeidsduurvermindering en die betaald zijn.

De schenking van verloven gebeurt vrijwillig, anoniem en zonder tegenprestatie.

De werkgever moet akkoord gaan met de schenking van verloven.

[Onderafdeling 3.](#) - Invoering

[Art. 42.](#) § 1. De schenking van verlof tussen werknemers van een zelfde onderneming wordt georganiseerd door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan.

§ 2. Bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan binnen een termijn van zes maanden vanaf de aanhangigmaking bij de voorzitter van het bevoegde paritair orgaan door een organisatie vertegenwoordigd in het betrokken paritair orgaan, kan de schenking van verloven bedoeld in paragraaf 1 georganiseerd worden door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van de onderneming met alle representatieve werknemersorganisaties die in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigd zijn, of, bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, door het arbeidsreglement.

[Onderafdeling 4.](#) - Voorwaarden

[Art. 43.](#) § 1. De werknemer die de zorg op zich neemt van een kind jonger dan 21 jaar dat is getroffen door een bijzonder ernstige ziekte of handicap, of dat het slachtoffer is van een bijzonder ernstig ongeval en voor wie een voortdurende aanwezigheid en een volstrekt noodzakelijke zorgverstrekking onontbeerlijk zijn, kan aan zijn werkgever vragen om gebruik te maken van de verloven geschonken door werknemers tewerkgesteld door dezelfde werkgever, op voorwaarde dat hij voorafgaandelijk al zijn vakantiedagen en rustdagen die hij vrij kan opnemen, heeft opgenomen.

§ 2. De mogelijkheid geboden door paragraaf 1 staat open voor :

- de werknemer die ouder is in de eerste graad van het kind en ermee samenwoont;
- de werknemer die de partner is van de ouder van het kind, en die samenwoont met het kind en belast is met

de dagelijkse opvoeding.

Wanneer de in het eerste lid bedoelde werknemers geen gebruik kunnen maken van de in paragraaf 1 bedoelde mogelijkheid, kan ook de werknemer die ouder is in de eerste graad van het kind en er niet mee samenwoont zich op die mogelijkheid beroepen.

[Art. 44.](#) § 1. De bijzondere ernst van de ziekte, de handicap of het ongeval, alsmede de onontbeerlijkheid van een voortdurende aanwezigheid en van een volstrekt noodzakelijke zorgverstrekking blijken uit een gedetailleerd medisch attest, opgesteld door de arts die het kind volgt wegens de ziekte, de handicap of het ongeval.

§ 2. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer het in paragraaf 1 bedoelde medisch attest voor te leggen.

[Onderafdeling 5.](#) - Procedure

[Art. 45.](#) De werknemer die voldoet aan de voorwaarden vastgesteld in onderafdeling 4, doet zijn aanvraag tot het opnemen van verlof aan de werkgever met precisering van het aantal dagen dat hij meent nodig te hebben. Deze aanvraag betreft maximaal twee weken en is hernieuwbaar.

[Art. 46.](#) De werkgever informeert zijn werknemers van het verzoek tot schenking van verlof evenals van het aantal dagen dat noodzakelijk is.

[Art. 47.](#) De werknemer die over conventionele verlofdagen beschikt die hij vrij kan bepalen, kan, op volledig vrijwillige wijze, laten weten aan zijn werkgever dat hij geheel of gedeeltelijk afstand doet van deze verloven evenals van de uitbetaling ervan en er schenking van doet aan de werknemer bedoeld in artikel 43.

[Art. 48.](#) De werkgever garandeert de anonimiteit van de werknemers die deelnemen aan de schenking van verloven.

[Onderafdeling 6.](#) - Uitvoering

[Art. 49.](#) De werknemer die geniet van de geschonken dagen in toepassing van deze afdeling, ziet de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst geschorst met behoud van zijn loon gedurende de periode van afwezigheid.

[TITEL 4.](#) - Hervorming werkgeversgroepering

[Art. 50.](#) Artikel 186 van de wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen, vervangen bij de wet van 25 april 2014, wordt vervangen als volgt :

"Art. 186. In afwijking van artikel 31 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, kan de minister van Werk werkgeversgroeperingen toestaan om werknemers ter beschikking te stellen van hun leden met het oog op het invullen van hun gezamenlijke behoeften.

Om de in het eerste lid bedoelde toelating te verkrijgen, richt de werkgeversgroepering een aanvraag tot de voorzitter van het directiecomité van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

De minister neemt zijn beslissing binnen een termijn van 40 dagen vanaf de ontvangst van de aanvraag. Hij kan het advies vragen van de Nationale Arbeidsraad overeenkomstig artikel 187, zesde lid, of artikel 190, § 3, derde lid. In dat geval wordt voormelde termijn van 40 dagen geschorst.

De Nationale Arbeidsraad brengt zijn advies uit binnen een termijn van 60 dagen. Indien de Nationale Arbeidsraad zijn advies niet uitbrengt binnen de voorgeschreven termijn, wordt er niet op gewacht.

De werkgeversgroepering voegt haar huishoudelijk reglement toe aan haar toelatingsaanvraag.

De werkgeversgroepering moet elk jaar een activiteitenrapport bezorgen aan de voorzitter van het directiecomité van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

De minister van Werk verleent zijn toelating voor onbepaalde duur. De minister kan een einde maken aan zijn toelating wanneer de werkgeversgroepering niet de voorwaarden naleeft die zijn vastgesteld in de toelating of niet de wettelijke, reglementaire en conventionele bepalingen naleeft die op haar rusten."

[Art. 51.](#) Artikel 187 van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 25 april 2014, wordt vervangen als volgt :

"Art. 187. Om te kunnen genieten van een toelating als bedoeld in artikel 186, moet de werkgeversgroepering de rechtsvorm hebben van een economisch samenwerkingsverband in de zin van het Boek XIV van het Wetboek van vennootschappen of van een vereniging zonder winstoogmerk in de zin van de wet van 27 juni 1921 over de verenigingen zonder winstoogmerk, de internationale verenigingen zonder winstoogmerk en de stichtingen en het ter beschikking stellen van werknemers aan zijn leden als enig maatschappelijk doel hebben.

De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, en na advies van de Nationale Arbeidsraad, het economisch samenwerkingsverband of de vereniging zonder winstoogmerk voor de toepassing van deze wet toestaan andere doelen te hebben dan het ter beschikking stellen van werknemers aan haar leden.

De werkgeversgroepering mag niet meer dan vijftig werknemers tewerkstellen.

De Koning kan, op advies van de Nationale Arbeidsraad, deze drempel verhogen.

Wanneer de werkgeversgroepering de drempels overschrijdt die in het derde lid of krachtens het vierde lid zijn vastgesteld, komt er een einde aan de in artikel 186 bedoelde toelating na een termijn van drie maanden te rekenen vanaf de datum van overschrijding van de hiervoor vermelde drempels.

In geval van verhoging van de in het derde lid bedoelde drempel kan de minister van Werk, zo hij dit nodig acht, het advies van de Nationale Arbeidsraad inwinnen met het oog op het geven van de in artikel 186 bedoelde toelating.

De werkgeversgroepering kan zijn werknemers enkel ter beschikking stellen van zijn leden.

In geval van staking of lock-out bij één van zijn leden, mag de werkgeversgroepering geen werknemers ter beschikking stellen of houden van dit lid.

De leden van de werkgeversgroepering zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de fiscale en sociale schulden van de werkgeversgroepering, zowel ten overstaan van derden, als ten aanzien van de werknemers die door de werkgeversgroepering ter beschikking worden gesteld van zijn leden.

De Koning kan, na advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het economisch samenwerkingsverband of de vereniging zonder winstoogmerk voor de toepassing van deze wet onderwerpen aan bijkomende voorwaarden."

[Art. 52.](#) Artikel 190 van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 25 april 2014, wordt vervangen als volgt :

"Art. 190. § 1. In de toelating die hij verleent krachtens artikel 186, bepaalt de minister van Werk het paritair orgaan, in voorkomend geval het paritair orgaan voor de bedienden en het paritair orgaan voor de werklieden, onder wiens bevoegdheid de werkgeversgroepering en zijn werknemers ressorteren.

§ 2. Als alle leden van de werkgeversgroepering onder hetzelfde paritair orgaan vallen, kan de minister van Werk geen ander paritair orgaan aanduiden.

§ 3. Als niet alle leden van de werkgeversgroepering onder hetzelfde paritair orgaan vallen, duidt de minister van Werk onder de paritaire organen waaronder de leden van de werkgeversgroepering vallen, het paritair orgaan aan van de werkgeversgroepering.

De werkgeversgroepering stelt in zijn aanvraag de koppeling met een paritair orgaan voor, onder deze waaronder zijn leden ressorteren.

Zo hij dit nodig acht, kan de minister van Werk het advies inwinnen van de Nationale Arbeidsraad.

De minister van Werk duidt het paritair orgaan aan in functie van het dossier, volgens één van de volgende criteria :

- het paritair orgaan van het lid of de leden van de groepering met het grootste volume aan uren bepaald in de terbeschikkingstelling;

- het paritair orgaan van het lid of de leden met het grootste volume van tewerkstelling van vaste werknemers.

Wanneer een nieuw lid dat niet onder een van de paritaire organen valt van de stichtende leden zich aansluit bij de groepering, moet een nieuwe aanvraag worden gedaan om na te gaan of de initieel vastgestelde koppeling met een paritair orgaan gerechtvaardigd blijft. De minister kan, zo hij dit nodig acht, het advies inwinnen van de Nationale Arbeidsraad. De initieel vastgestelde koppeling met het paritair orgaan blijft behouden gedurende de aanvraagprocedure.

§ 4. De minister kan de koppeling met een paritair orgaan wijzigen op basis van de feitelijke elementen die opgenomen zijn in het activiteitenrapport."

[Art. 53.](#) Artikel 190/1 van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 25 april 2014, wordt vervangen als volgt :

"Art. 190/1. § 1. Voor de werkgeversgroeperingen waarvoor de drempel werd verhoogd zoals bedoeld in artikel 187, vierde lid, kan de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad, de toepassing opleggen van artikel 32, § 4, van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

§ 2. Voor de werkgeversgroeperingen waarvoor de drempel werd verhoogd zoals bedoeld in artikel 187, vierde lid, kan de Koning, onder de door Hem vastgestelde voorwaarden, opleggen dat een beroep wordt gedaan op de tussenkomst van een externe organisator die de hoedanigheid van arbeidsmarktspecialist heeft.

De externe organisator mag geen lid zijn van de werkgeversgroepering.

Indien die externe organisator ook activiteiten van uitzendarbeid uitoefent in de zin van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, is de reglementering rond uitzendarbeid niet van toepassing op de activiteiten die uitsluitend verricht worden in het kader van de werkgeversgroepering."

[Art. 54.](#) In dezelfde wet wordt een artikel 193/1 ingevoegd, luidende :

"Art. 193/1. De bepalingen van deze afdeling worden na vier jaar geëvalueerd in de schoot van de Nationale Arbeidsraad."

[Art. 55.](#) De toelatingen die verleend werden krachtens artikel 186 van de wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen, en die bestaan op de datum van inwerkingtreding van deze wet blijven van kracht na deze datum.

[TITEL 5.](#) - Vereenvoudiging van de deeltijdse arbeid

[HOOFDSTUK 1.](#) - Wijziging van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen

[Art. 56.](#) In artikel 6, § 1, 1°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, gewijzigd bij de wetten van 23 juni 1981, 22 januari 1985, 21 december 1994 , en gewijzigd en vernummerd bij de wet van 18 december 2002, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in het eerste lid wordt de zin "Voor de deeltijds tewerkgestelde werknemers worden die vermeldingen

afzonderlijk voor iedere deeltijdse arbeidsregeling opgenomen." opgeheven;

2° tussen het tweede en het derde lid wordt een lid ingevoegd, luidende :

"Voor de deeltijdse werknemers tewerkgesteld in het kader van een variabel werkrooster, in de zin van artikel 11bis, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, worden vermeld :

- a) het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;
- b) de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;
- c) de minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur; wanneer ook de deeltijdse arbeidsregeling variabel is, wordt bovendien de minimale en maximale wekelijkse arbeidsduur vermeld;
- d) de wijze waarop en de termijn waarbinnen de deeltijdse werknemers door middel van een bericht in kennis worden gesteld van hun werkroosters. Dit bericht bepaalt de individuele werkroosters en moet schriftelijk worden vastgesteld en gedateerd door de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden; het moet ten minste vijf werkdagen vooraf op een betrouwbare, geschikte en toegankelijke wijze ter kennis worden gebracht van de deeltijdse werknemers. De termijn van vijf werkdagen kan worden gewijzigd door een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, zonder evenwel korter te mogen zijn dan één werkdag."

HOOFDSTUK 2. - Wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 57. In artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 23 juni 1981 en gewijzigd bij de wetten van 22 december 1989, 26 juli 1996, 20 juli 2005 en 17 augustus 2013, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in het derde lid worden na de eerste zin de volgende zinnen ingevoegd :

"In dat geval wordt het vastgesteld volgens de regels bepaald in het arbeidsreglement. Dit moet blijken uit de in het eerste lid bedoelde overeenkomst, die daarnaast, in afwijking van het tweede lid, slechts de overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling moet vermelden.";

2° het vierde lid wordt vervangen als volgt :

"Zo er geen overeenkomstig de voorgaande leden gesteld geschrift is, kan de werknemer de deeltijdse arbeidsregeling en werkrooster kiezen die hem het meest gunstig zijn onder dewelke die worden toegepast in de onderneming."

HOOFDSTUK 3. - Wijzigingen van de programmawet van 22 december 1989

Art. 58. In artikel 157 van de programmawet van 22 december 1989, gewijzigd bij de wet van 26 juli 1996, worden de woorden ", hetzij in papieren vorm, hetzij in elektronische vorm," ingevoegd tussen de woorden "bewaard" en "op".

Art. 59. In artikel 158 van dezelfde wet worden het eerste en het tweede lid vervangen als volgt :

"Wanneer de arbeidsregeling van de deeltijdse werknemer georganiseerd is volgens een cyclus die over meer dan een week is gespreid, moet op elk tijdstip kunnen worden vastgesteld wanneer de cyclus begint.

Onder "cyclus" moet worden verstaan de opeenvolging van dagelijkse werkroosters in een vaste volgorde die bepaald wordt door de arbeidsovereenkomst van de deeltijdse werknemer, schriftelijk vastgesteld overeenkomstig artikel 11bis van voornoemde wet van 3 juli 1978."

Art. 60. Artikel 159 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 26 juli 1996, wordt vervangen als volgt :

"Art. 159. Wanneer het werkrooster variabel is, in de zin van artikel 11bis, derde lid, van voornoemde wet van 3 juli 1978, worden de werknemers vooraf in kennis gesteld van hun werkroosters middels een schriftelijk en door de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden gedateerd bericht dat de individuele werkroosters bepaalt, op de wijze en binnen de termijn bepaald bij het arbeidsreglement, zoals opgelegd bij artikel 6, § 1, 1°, derde lid, van voornoemde wet van 8 april 1965.

Van zodra en zolang het werkrooster van kracht is, moet dit bericht met de individuele werkroosters of een afschrift ervan zich, hetzij in papieren vorm, hetzij in elektronische vorm, bevinden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd met toepassing van artikel 15 van voornoemde wet van 8 april 1965. Het moet gedurende een jaar worden bewaard, te rekenen vanaf de dag waarop het werkrooster ophoudt van kracht te zijn."

Art. 61. Artikel 160 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt :

"Art. 160. Behoudens wanneer een systeem van tijdsopvolging als bedoeld bij artikel 164 wordt gebruikt, moet de werkgever die deeltijdse werknemers tewerkstelt over een document beschikken waarin alle afwijkingen op de werkroosters bedoeld in de artikelen 157 tot 159 moeten worden opgetekend."

Art. 62. Artikel 164 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt :

"Art. 164. Een systeem van tijdsopvolging kan het bij artikel 160 bedoelde document vervangen, op voorwaarde :

- a) dat het systeem van tijdsopvolging voor elke betrokken werknemer de volgende gegevens bevat :
 - 1° de identiteit van de werknemer;
 - 2° per dag het begin en einde van zijn prestaties en zijn rustpauzes; deze gegevens moeten respectievelijk worden opgetekend op het ogenblik dat de prestaties beginnen, dat ze eindigen en bij het begin en einde van elke rustpauze;

- 3° de periode waarop de opgetekende gegevens betrekking hebben;
- b) dat het systeem van tijdsopvolging de opgetekende gegevens bijhoudt gedurende de betrokken periode en kan worden geraadpleegd door de deeltijdse werknemer, alsook door de ambtenaren die met het toezicht op de uitvoering van deze afdeling belast zijn, onder de voorwaarden voorgeschreven bij artikel 166;
- c) dat de opgetekende gegevens worden bewaard onder de voorwaarden voorgeschreven bij de artikelen 167 en 168;
- d) dat de vakbondsafvaardiging in de mogelijkheid gesteld wordt om, conform de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, haar bevoegdheden uit te oefenen met betrekking tot het systeem van tijdsopvolging en de opgetekende gegevens."

[Art. 63.](#) In artikel 169 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht :

- 1° in de eerste paragraaf wordt het woord "apparaten" vervangen door het woord "systemen van tijdsopvolging";
- 2° in de tweede paragraaf wordt de verwijzing naar artikel ", 164" opgeheven.

[Art. 64.](#) In artikel 171, eerste lid, van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 29 maart 2012, worden de woorden "de apparaten" vervangen door de woorden "een systeem van tijdsopvolging".

[HOOFDSTUK 4.](#) - Inwerkingtreding en overgangsbepaling

[Art. 65.](#) Deze titel treedt in werking op de eerste dag van de zevende maand na die waarin deze wet is bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.

[Art. 66.](#) Wanneer al vóór de inwerkingtreding van deze titel toepassing wordt gemaakt van variabele deeltijdse werkroosters, in de zin van artikel 11bis, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, moet het arbeidsreglement in overeenstemming worden gebracht met de bepalingen van deze titel binnen de zes maanden te rekenen vanaf de dag volgend op de inwerkingtreding van deze titel.

Tot de inwerkingtreding van het aldus gewijzigde arbeidsreglement, en uiterlijk tot het verstrijken van de in het eerste lid bedoelde termijn, blijven de regels van toepassing zoals zij van kracht waren tot de inwerkingtreding van deze titel.

[Art. 67.](#) Voor zover de minimumtermijn van één werkdag wordt nageleefd, blijven de voor de inwerkingtreding van deze titel gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten van kracht.

[TITEL 6.](#) - Glijdende uurroosters

[HOOFDSTUK 1.](#) - Wijziging van de arbeidswet van 16 maart 1971

[Art. 68.](#) In de arbeidswet van 16 maart 1971, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 29 februari 2016, wordt een artikel 20ter ingevoegd, luidende :

"Art. 20ter. § 1. Een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, of het arbeidsreglement kan de invoering toelaten van een glijdend uurrooster dat de overschrijding van de bij artikel 19 vastgestelde grenzen toestaat.

Het glijdend uurrooster bevat vaste periodes waarbinnen de werknemer verplicht aanwezig en ter beschikking van de werkgever moet zijn in de zin van artikel 19 en variabele periodes waarbinnen de werknemer zelf het begin en het einde van zijn werkdag en van zijn pauzes kiest, zonder afbreuk te doen aan een effectieve arbeidsorganisatie.

§ 2. De collectieve arbeidsovereenkomst of, in voorkomend geval, het arbeidsreglement vermelden minstens :

- 1° de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die moet worden nageleefd binnen de referteperiode die drie kalendermaanden bedraagt tenzij de collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement een andere duur bepaalt zonder evenwel een jaar te mogen overschrijden;
- 2° de uren van verplichte aanwezigheid van de werknemer in de onderneming, hierna genoemd de stamtijd;
- 3° de uren van de variabele periodes, hierna genoemd glijtijd, waarbinnen de werknemer zelf zijn aankomst, vertrek en pauzes bepaalt. De dagelijkse arbeidsduur kan negen uur niet overschrijden;
- 4° het aantal uren dat kan worden gepresteerd onder of boven de grens van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur vastgelegd in de onderneming zonder dat de wekelijkse arbeidsduur 45 uren mag overschrijden;
- 5° het aantal uren dat meer of minder werd gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en dat op het einde van de referteperiode het voorwerp kan uitmaken van een overdracht, zonder dat dit aantal hoger mag zijn dan twaalf uren.

De twaalf uren bedoeld in de bepaling onder 5° kunnen worden verhoogd bij collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 3. De rustdagen bepaald bij de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen en de periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst bepaald in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gelden als arbeidsduur voor de berekening van de arbeidsduur die moet worden gerespecteerd binnen de referteperiode; deze dagen worden gelijkgesteld rekening houdend met de gemiddelde dagelijkse arbeidsduur vermeld in het arbeidsreglement;

§ 4. De grenzen vastgesteld in § 2, 3° en 4°, kunnen worden overschreden in geval van toepassing van de

artikelen 25, 25bis en 26.

Als de werknemer op het einde van de referteperiode meer of minder uren heeft gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur als gevolg van het zich voordoen van een geval van overmacht die de werknemer verhindert om tijdens een deel van de referteperiode te werken, zal de recuperatie van deze uren kunnen gebeuren binnen de drie maanden die volgen op het einde van de referteperiode.

§ 5. Bij de toepassing van een glijdend uurrooster voorziet de werkgever in een systeem van tijdsopvolging dat voor elke betrokken werknemer volgende gegevens bevat :

- de identiteit van de werknemer;
- per dag de duur van zijn arbeidsprestaties;
- en wanneer het een deeltijdse werknemer met een vast werkrooster betreft, het begin en einde van zijn prestaties alsook zijn rustpauzes.

Het systeem van tijdsopvolging houdt deze gegevens bij gedurende de lopende referteperiode en kan worden geconsulteerd door elke werknemer die wordt tewerkgesteld op basis van een glijdend rooster, evenals door de ambtenaar aangewezen door de Koning.

De gegevens die opgetekend worden door het systeem van tijdsopvolging moeten bewaard worden gedurende een periode van vijf jaar na afloop van de dag waarop de gegevens betrekking hebben.

De werkgever zorgt ervoor dat de werknemer kennis kan nemen van het precieze aantal uren dat hij binnen de referteperiode bedoeld in § 2, 1°, op basis van een glijdend rooster, meer of minder heeft gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van het glijdend rooster."

[Art. 69.](#) In artikel 29, § 2, tweede lid, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 22 januari 1985, worden de woorden "20ter" ingevoegd tussen de woorden "20bis," en de woorden "22,1°".

[Art. 70.](#) Artikel 38bis, eerste lid, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 17 februari 1997, wordt aangevuld met de woorden :

"of buiten de stamtijd en glijtijd in geval van toepassing van artikel 20ter".

[HOOFDSTUK 2.](#) - Wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

[Art. 71.](#) Artikel 27 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gewijzigd bij de wet van 18 juli 1985, waarvan de bestaande tekst paragraaf 1 zal vormen, wordt aangevuld met een tweede paragraaf luidende :

"§ 2. In geval van toepassing van een glijdend rooster zoals bepaald bij artikel 20ter van de arbeidswet van 16 maart 1971, zal het loon dat verschuldigd is op basis van § 1 worden berekend op basis van de gemiddelde dagelijkse arbeidsduur."

[HOOFDSTUK 3.](#) - Wijzigingen van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers

[Art. 72.](#) In de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 11 december 2016, wordt een artikel 9sexies ingevoegd luidende :

"Art. 9sexies. In geval van toepassing van artikel 20ter van de arbeidswet van 16 maart 1971, heeft de werknemer bij elke betaalperiode recht op het gewone loon voor de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur vastgesteld bij de collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement."

[Art. 73.](#) In artikel 23, eerste lid, van dezelfde wet wordt een bepaling onder 6° ingevoegd, luidende :

"6° het loon dat teveel werd betaald aan de werknemer tewerkgesteld met een glijdend uurrooster als bedoeld in artikel 20ter van de arbeidswet van 16 maart 1971, die de uren die hij minder heeft gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, niet tijdig heeft ingehaald op het einde van de referteperiode of wanneer de arbeidsovereenkomst een einde neemt."

[HOOFDSTUK 4.](#) - Wijziging van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen

[Art. 74.](#) In de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 28 februari 2014, wordt een artikel 6/1 ingevoegd, luidende :

"Art. 6/1. § 1. In geval van toepassing van een glijdend rooster overeenkomstig artikel 20ter van de arbeidswet van 16 maart 1971, moet het arbeidsreglement daarenboven het volgende vermelden :

- a) het begin en het einde van de stamtijd en de glijtijd en de duur van de rustpauzes;
- b) de maximale dagelijkse en wekelijkse arbeidsduur;
- c) de gemiddelde dagelijkse arbeidsduur;
- d) het begin en het einde van de periode waarbinnen de wekelijkse arbeidsduur gemiddeld moet worden nageleefd;
- e) de nadere regels en voorwaarden van recuperatie tijdens de referteperiode van de uren die meer of minder werden gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur;
- f) de specifieke sancties in geval van niet-naleving door de werknemer van de regels die van toepassing zijn op het glijdend uurrooster.

§ 2. De vermeldingen in het arbeidsreglement moeten worden aangevuld door een bijlage bij het arbeidsreglement die het geheel van regels herneemt die van toepassing zijn op het glijdend uurrooster. Deze

bijlage maakt integraal deel uit van het arbeidsreglement.

§ 3. In afwijking van de artikelen 11 en 12 worden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op het niveau van de onderneming krachtens artikel 20ter van de arbeidswet van 16 maart 1971, die het arbeidsreglement wijzigen, in het arbeidsreglement ingevoegd vanaf de neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, op voorwaarde dat alle vermeldingen bepaald bij § 1 hierin opgenomen zijn.

HOOFDSTUK 5. - Overgangsbepaling

Art. 75. Bij collectieve arbeidsovereenkomst die uiterlijk op 30 juni 2017 wordt neergelegd op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, of bij arbeidsreglement waar de betrokken bepalingen uiterlijk op 30 juni 2017 worden ingevoegd, kan worden afgeweken van de bepalingen van deze titel, voor zover hierin een regeling van glijdende werkroosters geformaliseerd wordt die reeds vóór de inwerkingtreding van deze titel werd toegepast in de onderneming.

Tot de inwerkingtreding van deze geformaliseerde regeling en uiterlijk tot het verstrijken van de in het eerste lid bedoelde termijn, blijft de reeds in de onderneming toegepaste regeling van kracht.

TITEL 7. - Uitbreiding palliatief verlof en tijdskrediet

Art. 76. In artikel 100bis van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, ingevoegd bij de wet van 21 december 1994, wordt paragraaf 3 vervangen als volgt :

" § 3. De periode tijdens welke de werknemer de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst kan schorsen, wordt vastgesteld op één maand. Deze periode kan twee keer worden verlengd met één maand."

Art. 77. In dezelfde wet wordt een artikel 103quinquies ingevoegd, luidende :

"Art. 103quinquies. Behoudens wanneer de Nationale Arbeidsraad voor 1 februari 2017 een collectieve arbeidsovereenkomst sluit in het kader van artikel 103bis, waarin het recht op tijdskrediet met motief overeenkomstig de bepalingen van het tweede en derde lid wordt uitgebreid uiterlijk op 1 april 2017, maken de werknemers die onder het toepassingsgebied vallen van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst, aanspraak op het in het tweede en derde lid bedoelde bijkomende tijdskrediet vanaf een door de Koning vastgestelde datum en uiterlijk op 1 april 2017.

Het recht op een voltijds tijdskrediet, een halftijdse of een vijfde vermindering met motief, zoals geregeld door de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 103bis, wordt verhoogd met 12 maanden voor de werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen of verminderen :

- om voor hun kind te zorgen tot de leeftijd van 8 jaar;
- om bijstand of verzorging te geven aan een zwaar ziek gezins- of familielid;
- voor het verlenen van palliatieve verzorging, zoals gedefinieerd in artikel 100bis, § 2.

Bovenop de verhoging bedoeld in het tweede lid, wordt het recht op een voltijds tijdskrediet, een halftijdse of een vijfde vermindering met motief, zoals geregeld door de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 103bis, verhoogd met 3 maanden voor de werknemers die hun arbeidsprestaties volledig schorsen of verminderen :

- om voor hun kind te zorgen tot de leeftijd van 8 jaar;
- om bijstand of verzorging te geven aan een zwaar ziek gezins- of familielid;
- voor het verlenen van palliatieve verzorging, zoals gedefinieerd in artikel 100bis, § 2;
- om zorg te dragen voor hun gehandicapt kind tot de leeftijd van 21 jaar;
- voor het verlenen van bijstand of verzorging aan hun minderjarig zwaar ziek kind.

De in het tweede en derde lid bedoelde uitbreiding van het recht op tijdskrediet doet geen afbreuk aan de opname- en uitoefeningsvoorwaarden die zijn vastgesteld door de in artikel 103bis bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst."

Art. 78. De in artikel 103quinquies, tweede en derde lid, van de voormelde wet van 22 januari 1985 bedoelde uitbreiding van het recht op tijdskrediet is van toepassing op de aanvragen die bij de werkgever worden ingediend vanaf de door artikel 103quinquies, eerste lid, van dezelfde wet, bedoelde datum van inwerkingtreding.

TITEL 8. - E-commerce

Art. 79. Artikel 36 van de arbeidswet van 16 maart 1971, gewijzigd bij de wet van 17 februari 1997, wordt aangevuld met een bepaling onder 22°, luidende :

"22° voor het uitvoeren van alle logistieke en ondersteunende diensten verbonden aan de elektronische handel."

TITEL 9. - Slotbepaling

Art. 80. Onverminderd de artikelen 21, 28, 39, 65, 75 en 78, treedt deze wet in werking op 1 februari 2017.