



# Syllabus Arbeidsduur

*Maart 2022*



## Inhoud

Inleiding	5
1. Regelgeving	6
2. Wie valt onder de arbeidsduurwetgeving?	6
3. Wat is arbeidstijd?	10
4. Hoe arbeidstijd organiseren	13
5. Verboden en geboden, en de afwijkingsmogelijkheden	18
6. Flexibele arbeidsregelingen	24
7. Overmachtsituaties	34
8. Deeltijdse arbeid	35
Bijlagen	36
1. KB van 10 februari 1965 leidende functies en vertrouwensposten	36
2. Welke schorsingsgevallen zijn arbeidsduur voor de berekening van de gemiddelde arbeidsduur over een referentieperiode?	37
3. Afwijkingen op het verbod op overschrijding van de dag- en weekgrens	38
4. KB 16 juni 1999 en cao 25 oktober 1999	39



# Inleiding

Arbeidsduur is een complexe materie. Het gaat dan ook om tientallen regels en evenveel uitzonderingen waarmee u als werkgever rekening moet houden. En dan is er nog de sectorale flexibiliteit in ons paritair comité 329.

Deze syllabus geeft u een overzicht van de reglementering en van de geboden en verboden met betrekking tot arbeidsduur. In de kennisbank op [www.sociare.be](http://www.sociare.be) vindt u verschillende praktische hulpmiddelen zoals voorbeeldclausules en modeldocumenten die u helpen met het toepassen van die regels binnen uw organisatie.

Met deze syllabus willen we ervoor zorgen dat u met kennis van zaken over de toepassing van de arbeidsduur in uw organisatie kunt beslissen.

Contacteer ons gerust met bijkomende vragen:

[helpdesk@sociare.be](mailto:helpdesk@sociare.be) of 02 503 18 11

# 1. Regelgeving

De voornaamste regelgeving voor arbeidsduur in onze sector zijn:

- Arbeidswet van 16 maart 1971
- Wet van 17 augustus 2013 betreffende de modernisering van het arbeidsrecht en houdende diverse bepalingen (Staatsblad 29 augustus 2013)
- Kb van 11 september 2013 (Staatsblad 19 september 2013)
- Kb van 16 juni 1999 betreffende de arbeidsduur en de tewerkstelling 's nachts en op zon- en feestdagen van werknemers in de socioculturele sector
- Cao van 25 oktober 1999 betreffende de bepaling van de modaliteiten van de arbeidsduur en de tewerkstelling 's nachts en op zon- en feestdagen
- Cao van 24 maart 2000 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen
- Wet betreffende werkbaar en wendbaar werk van 5 maart 2017

## 2. Wie valt onder de arbeidsduurwetgeving?

### Principe

Werknemers verbonden door een arbeidsovereenkomst en in het algemeen, personen die onder het gezag werken van een andere persoon, vallen onder de wetgeving over arbeidstijd (geregeld door de Arbeidswet van 16 maart 1971).

Welbepaalde categorieën van werknemers vallen er echter niet onder. Hun uitsluiting betekent dat zij niet vallen onder de verplichtingen die toegelicht worden in de volgende hoofdstukken.

De volgende categorieën van werknemers zijn uitgesloten van (bepaalde onderdelen) de arbeidsduurwetgeving:

- handelsvertegenwoordigers (de wetgeving over zondagarbeid is wél van toepassing)
- artsen, veeartsen, tandartsen en stagairs die zich voorbereiden op die beroepen
- mensen met een leidende functie of een vertrouwenspost (zie verder)
- huisarbeiders

Volledigheidshalve voegen we ook de volgende categorieën toe aan die lijst: dienstboden, verwanten in een familiebedrijf, foerondernemingen en varend personeel. Zij komen echter nauwelijks voor in onze sector.

## **Problematiek van de uitzondering op personen met leidende functies of vertrouwensposten**

Een kb van 10 februari 1965 legt de lijst vast van leidende functies en vertrouwensposten. De belangrijkste zijn:

- directeurs, onderdirecteurs en de personen die werkelijk gezag uitoefenen en de verantwoordelijkheid dragen voor de gehele onderneming of een belangrijke onderafdeling ervan
- privé-secretarissen van de werkgever, de directeur of de onderdirecteur
- personen die onder hun verantwoordelijkheid de onderneming kunnen verbinden tegenover derden
- filiaalhouders die al dan niet personeel onder hun gezag hebben
- ingenieurs en technische personeelsleden, voor zover hun persoonlijke aanwezigheid voor de veiligheid van de werknemers en voor de veilige werking van de onderneming noodzakelijk is
- personen belast met controle- of inspectieopdrachten die geheel of gedeeltelijk buiten de normale werkuren uitgeoefend moeten worden
- hoofdmeestergasten
- fabricage- en atelierchefs die werkelijk gezag uitoefenen of verantwoordelijkheid dragen
- hoofdmecaniciens, de meestergasten-elektriciens, de hoofdmonteurs, de chefs van de mechanografie en de garagechef voor zover die functies gezag en toezicht inhouden die op een geheel van machines betrekking hebben
- chefs van de herstel- of onderhoudsdiensten, van de laad-, los-, klarings- en tractiediensten, de chefs van de ontvangdiensten
- doctors in de diergeneeskunde

Het kb vindt u integraal als [bijlage 1](#).

De Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (Fod Waso) verduidelijkte een en ander in een advies aan de Nationale Arbeidsraad:

- de lijst moet **restrictief** geïnterpreteerd worden: men is dus niet vrij om werknemers aan te duiden als leidende functie of met vertrouwenspost
- definiëring van 'directeurs, onderdirecteurs en de personen die werkelijk gezag uitoefenen en de verantwoordelijkheid dragen voor

de gehele onderneming of een belangrijke onderafdeling ervan': personen met een **hiërarchisch gezag** over het personeel **én** die behoren tot de directie van de onderneming en/of **verantwoordelijk** zijn voor een of meerdere diensten van de onderneming

- definiëring van 'personen die onder hun verantwoordelijkheid hun organisatie kunnen verbinden met derden': het gaat om personen die door de werkgever gemachtigd zijn zelf belangrijke handelingen te stellen die de vennootschap **tegenover derden verbinden**, en niet om een persoon die van de werkgever volmacht heeft gekregen voor handelingen van een veeleer bijkomstig belang (aangetekende brieven voor ontvangst tekenen, ondertekening van administratieve documenten, enz.)
- definiëring **technische personeelsleden**: hier gaat het om personen die aanwezig moeten zijn opdat de werking van de onderneming niet wordt verstoord of stilvalt. Het gaat echter niet om de personen die aanwezig moeten zijn opdat de onderneming kan blijven produceren: er moet onderscheid worden gemaakt tussen de veiligheid in de werking van de onderneming en de voortzetting van de productie (dit laatste is een arbeidsorganisatorisch probleem)
- definiëring **inspecteurs**: het gaat om controleopdrachten die in principe uitgevoerd moeten worden op momenten waarop de werknemers niet aan het werk zijn
- het kb heeft niet rechtstreeks betrekking op zg. **kaderleden**. Dit begrip is niet gedefinieerd in het Belgische arbeidsrecht. Alleen de personen die een van de in het kb vermelde functies bekleden, zijn uitgesloten van de arbeidsduurwetgeving.
- het kb heeft evenmin betrekking op de **informatici**. Er zijn vrij veel informaticafuncties (informatica-ingenieur, programmeur, analist...); rekening houdend met de logica van de tekst kan de chef van de dienst informatica echter worden gelijkgesteld met de chef van de mechanografie. Dit wordt trouwens ondersteund door uitspraken van rechters.

## **Behoort de coördinator tot de categorie van leidinggevende functies?**

Bij controle gebeurt het dat de arbeidsinspecteur weigert om bijvoorbeeld een coördinator gelijk te stellen met een leidende functie, met volgende argumenten:

- de werknemer heeft geen leidende functie of vertrouwenspost en/of
- het loon van de werknemer is onvoldoende hoog

### *Argument 1: de werknemer heeft geen leidende functie of vertrouwenspost*

In principe kan men stellen dat coördinatoren vallen onder de noemer 'directeurs, onderdirecteurs en de personen die werkelijk gezag uitoefenen en de verantwoordelijkheid dragen voor de gehele onderneming of een belangrijke onderafdeling ervan', of onder de noemer



‘personen die onder hun verantwoordelijkheid de organisatie tegenover derden kunnen verbinden’.

Maar de lijst van leidende functies en vertrouwensposten is niet alleen exhaustief, hij moet ook restrictief geïnterpreteerd worden. Om te vermijden dat werkgevers de benaming ‘leidende functies en vertrouwensposten’ en de lijst ruim zouden invullen en interpreteren om een maximaal aantal medewerkers te weren uit de arbeidsduurwetgeving. De restrictieve interpretatie vormt de kern van de argumentatie van de arbeidsinspectie.

De arbeidsinspectie eist dat een en ander gestaafd wordt met documenten: de arbeidsovereenkomst, bijlagen bij de arbeidsovereenkomst, functiekaarten, organogram, verslagen van bestuursvergaderingen over de bevoegdheidsdelegatie, ... Daarbij is het dan bijvoorbeeld van belang of de werkgever de coördinator arbeidscontracten en/of andere belangrijke contracten (verzekeringen, huurcontracten, ...) laat ondertekenen.

De functie van de coördinator of intern verantwoordelijke herbenoemen door een van de functiebenamingen, opgenomen in het kb kan onduidelijkheid vermijden. Maar de reële inhoud van de functie blijft doorslaggevend.

Om duidelijk te maken dat de kwalificatie door beide partijen aanvaard is, neemt u ook best in het arbeidscontract of een bijlage erbij op dat de medewerker een leidende functie of vertrouwenspost bekleedt en dat daardoor de bepalingen van hoofdstuk 3, afdelingen 2, 4 en 7 van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet van toepassing zijn.

### ***Argument 2: het loon van de werknemer is onvoldoende hoog***

Het gebeurt dat – hoewel het duidelijk is dat de medewerker een leidende functie of vertrouwenspost bekleedt – de arbeidsinspectie meent dat die werknemer toch onder de arbeidsduurwet valt en bijvoorbeeld recht heeft op overloon.

Rechtbanken menen dat wanneer de overeengekomen loon- en arbeidsvoorwaarden enkel op ‘normale’ prestaties slaan en niet de feitelijke extra en flexibele prestaties dekken, de werknemer recht heeft op een vergoeding daarvoor. Het gaat hier dan echter om het recht, in hoofde van de werknemer, op een bijkomend loon, een vergoeding of een of andere compensatie voor die extra of flexibele prestaties, niet om het wettelijke recht op overloon.

De werkgever begaat geen inbreuk op de arbeidswetgeving. De arbeidsinspectie kan dus geen pv opmaken met vaststelling van een wetsovertreding. De arbeidswet stelt immers duidelijk dat mensen met een leidende functie of een vertrouwenspost niet onder de arbeidsduurwetgeving vallen. Van een loondrempel is geen sprake. Het kan dus per definitie niet om het wettelijk recht op overloon gaan. Wanneer de werknemer de zaak voor de rechtbank zou brengen, kan de rechter enkel nagaan of de overeengekomen loon- en arbeidsvoorwaarden

de extra of flexibele prestaties dekken; met andere woorden of de arbeidsovereenkomst is nageleefd.

## 3. Wat is arbeidstijd?

### Principe

Arbeidstijd staat duidelijk gedefinieerd in artikel 19 van de Arbeidswet van 1971: het is de tijd gedurende dewelke het personeel **ter beschikking** is van de werkgever.

Dat betekent niet dat arbeidstijd gelijkstaat met de tijd waarbinnen de werknemer daadwerkelijk prestaties levert. Bijvoorbeeld: de tijd gedurende dewelke een vormingswerker wacht op deelnemers, is arbeidstijd, ondanks het feit dat er geen prestaties worden geleverd.

Arbeidstijd valt ook niet noodzakelijk samen met het begrip bezoldigde tijd. U kunt met de werknemer overeenkomen een deel van de arbeidstijd met een aparte vergoeding of een onvolledig loon te bezoldigen. En omgekeerd is het mogelijk bepaalde tijd, zoals een rustpauze, buiten de arbeidstijd te houden maar te betalen, al dan niet volledig.

Sommige activiteiten zijn echter geen arbeidstijd, precies omdat de werknemer dan niet ter beschikking staat van de werkgever:

- rust- en werkonderbrekingen die opgenomen zijn in het arbeidsreglement (pauzes die niet opgenomen zijn in het arbeidsreglement zijn wel arbeidstijd)
- woon-werkverplaatsingen

### Is verplaatsingstijd arbeidstijd?

Zoals zonet vermeld, zijn woon-werkverplaatsingen geen arbeidstijd.

Beroepsverplaatsingen, verplaatsingen dus in opdracht van de werkgever, tellen wel als arbeidstijd.

Vertrekt de werknemer van de woonplaats onmiddellijk naar een andere plaats dan de normale werkplaats, dan stelt zich de vraag wanneer de arbeidstijd start.

Een clause in het arbeidsreglement kan bepalen dat enkel het verschil tussen de verplaatsingstijd en de normale woon-werkverplaatsingstijd arbeidstijd is.

### Slapende wacht en stand-by

In bepaalde situaties stelt zich de vraag of een werknemer ter beschikking staat van zijn werkgever. Bijvoorbeeld bij

- slapende wacht: een werknemer slaapt op de werkplaats en moet slechts prestaties leveren in noodgevallen, en
- 'stand-by': de werknemer kan steeds opgeroepen worden om prestaties te komen leveren.

Bij een strikte interpretatie lijkt het antwoord in beide gevallen affirmatief. De werknemer moet zich immers doorlopend beschikbaar houden voor de werkgever.

Deze problematiek stelt zich bijvoorbeeld in de jeugdsector: jeugdbegeleiders slapen – na hun animatietaken overdag – mee in op de kampplaats. Zij moeten doorlopend kunnen ingrijpen bij onrust of noodsituaties. En beschikken dus niet vrij over hun tijdsbesteding en mobiliteit.

Het probleem ligt niet bij de verloning. Aangezien die los staat van de geleverde prestaties, kunnen werkgever en werknemer een vergoeding voor slapende wacht en stand-by-tijd overeenkomen die lager is dan de normale verloning. De werknemer verricht immers slechts uitzonderlijk prestaties (bv. een noodsituatie of een oproep). Hij heeft buiten het leveren van die prestaties niets om handen.

Het Hof van Cassatie bevestigde dit nogmaals in haar arrest van 6 juni 2011 (Cass. 6 juni 2011, S.10.0070.F). Noch de Europese Arbeidstijdrichtlijn nr. 93/104/EG, noch de Arbeidswet van 16 maart 1971, bepaalt immers dat het loon voor de uren gedurende dewelke de werknemer ter beschikking van de werkgever staat om eventuele oproepen te beantwoorden, dezelfde moet zijn als voor effectief geleverde arbeidsprestaties. Het probleem situeert zich wel op het vlak van de maximaal toegelaten arbeidsduur. Als slapende wacht en stand-by integraal tellen als arbeidsduur, zijn de arbeidsduurgrenzen immers snel bereikt.

### ▪ Slapende wacht

De meerderheidsrechtspraak, bevestigd door en op basis van een arrest van het Hof van Cassatie, stelt dat de volledige periode van slapende wacht gelijkstaat met arbeidstijd.

Op basis van de huidige Europese regelgeving ter zake heeft het Europese Hof van Justitie onlangs een zelfde uitspraak gedaan.

### *'Oplossingen'?*

- Door middel van een kb, op basis van artikel 19, 3<sup>de</sup> lid, 3<sup>o</sup> van de Arbeidswet, kan de overheid, op vraag van een paritair comité, de arbeidstijd specifiek definiëren voor 'werknemers, tewerkgesteld aan werken die hoofdzakelijk bij tussenpozen worden verricht'. Zo'n kb is er niet in onze sector. Vraag is ook in welke richting de Europese regelgeving evolueert.

- De slapende wacht laten uitvoeren door een werknemer met een leidende functie of een vertrouwenspost – zij zijn immers uitgesloten van de arbeidsduurwetgeving.

- De flexibiliteit, besproken in hoofdstuk 5, brengt ook enig soelaas. Ze maakt het immers mogelijk de toegelaten arbeidsduurgrenzen op te trekken. Bij toepassing van de sectorale flexibiliteit kan de wekelijkse arbeidsduur verhogen tot 50 uur en de daggrens tot 11 uur. Maar meestal is dat niet voldoende.

### ▪ **Stand-by**

In de mate dat een werknemer de facto vrij over zijn tijd kan beschikken is de tijd dat men stand-by is, geen arbeidstijd. Wanneer de organisatie bijvoorbeeld werkt met een lijst van mogelijk op te roepen werknemers en niemand ertoe verplicht om thuis of bereikbaar te zijn maar gewoon de lijst afgaat, zal men normaal oordelen dat er geen doorlopende arbeidstijd is. Pas vanaf het moment dat de werknemer wordt opgeroepen, start de arbeidstijd. Dat laatste principe werd onlangs opnieuw bevestigd door het Hof van Cassatie. (Cass. 18 mei 2015, S.13.00243.F)

Hetzelfde geldt bij gebruik van een gsm. Als er geen beperkingen worden opgelegd aan de bewegingsvrijheid van de werknemer, heeft die vrij te besteden tijd.

De Europese arbeidstijdenrichtlijn definieert wat men onder arbeidstijd moet verstaan. Deze definitie werd al een aantal keer genuanceerd door het Europese Hof van Justitie. Op 21 februari 2018 heeft het Hof in de zaak Matzak zich opnieuw uitgesproken. Unisoc verklaart de uitspraak van het Hof in [dit artikel](#) en wat de gevolgen zijn voor onze organisaties.

Wat wordt niet als arbeidstijd beschouwd?

De werknemer heeft een wachtdienst of beschikbaarheidsdienst buiten zijn werkplek en hij geniet van een zekere vrijheid om te doen wat hij zelf wilt, en heeft een zekere vrijheid om zich te verplaatsen naar waar hij wil.

Wat wordt echter wel als arbeidstijd beschouwd?

- De werknemer heeft een wachtdienst of beschikbaarheidsdienst buiten zijn werkplek en hij geniet van een zekere vrijheid om te doen wat hij zelf wilt. Maar hij wordt op geroepen om effectief prestaties te leveren. Deze tijdsperiode waarbinnen de werknemer effectief presteert, moet als arbeidstijd beschouwd worden.
- De werknemer beschikt, ondanks het feit dat hij niet aanwezig moet zijn op de werkplek, niet over een zekere vrijheid om te doen wat hij wilt en waar hij wilt. Dit is het geval wanneer hij op elk ogenblik opgeroepen kan worden om binnen een korte periode aanwezig te zijn op de werkplek.

Uiteraard kunnen ook mensen met een leidende functie of een vertrouwenspost zonder probleem stand-by-diensten uitoefenen.

## 4. Hoe arbeidstijd organiseren

### Principe: prestaties binnen afgesproken uurroosters

In principe kan een werknemer slechts arbeid verrichten **binnen de afgesproken roosters**. De wetgever heeft een aantal afwijkingsmogelijkheden ingebouwd bijvoorbeeld voor de werknemers die niet onderworpen zijn aan de arbeidsduurwetgeving (o.m. mensen met leidende functies of vertrouwensposten).

#### ▪ **Roosters in de arbeidsovereenkomst?**

U kunt uurroosters ook opnemen in de individuele arbeidsovereenkomst, maar dat is ongebruikelijk en meestal ook af te raden. Als er uurroosters opgenomen zijn in de individuele arbeidsovereenkomst, dan kan de werknemer, afhankelijk van de formulering, immers normaal slechts verplicht worden om te komen werken volgens die uurroosters. Als er meerdere uurroosters opgenomen zijn, dan heeft de werkgever – eventueel rekening houdend met de voorwaarden van de arbeidsovereenkomst - het recht om het uurrooster te kiezen. U bent als werkgever wel verplicht uw keuze tijdig bekend te maken aan de werknemer. Afspraken daarover legt u schriftelijk vast, in de arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement. Voor deeltijdse werknemers met een variabel rooster maakt u het rooster ten laatste vijf werkdagen vooraf bekend.

Als er in de schriftelijke arbeidsovereenkomst naast de uurroosters een melding is opgenomen dat de werknemer buiten de overeengekomen uurroosters kan tewerkgesteld worden, dan is dat slechts mogelijk door het gebruik van een van de wettelijke afwijkingsmogelijkheden, met bekendmaking van een van de uurroosters die opgenomen zijn in het arbeidsreglement.

#### ▪ **Roosters in het arbeidsreglement**

Als de werknemer niet gebonden is aan uurroosters in de arbeidsovereenkomst, is er meer flexibiliteit. U kunt dan gebruik maken van alle uurroosters in het arbeidsreglement. Het opnemen van dagroosters of zelfs dagdeelroosters in het arbeidsreglement zorgt ervoor dat u gemakkelijk combinaties kunt maken van die roosters.

Het arbeidsreglement moet echter niet langer alle deeltijdse arbeidsregelingen en werkroosters vermelden. Voor deeltijders bepaalt het arbeidsreglement alleen nog het algemeen kader voor de organisatie en de bekendmaking van variabele roosters. Dat algemeen kader

vermeldt de weekdays waarop (bv. van maandag tot vrijdag) en het dagelijks tijdvak waarbinnen u prestaties kunt vastleggen (bv. van 8u tot 20u), de minimale en maximale dag- en weekgrens die u daarbij respecteert en ten slotte hoe en wanneer u de roosters bekend maakt aan de werknemer. In de deeltijdse arbeidsovereenkomst komt u vrij de arbeidsregeling en het rooster overeen, en verwijst u naar het algemeen kader in het arbeidsreglement bij keuze voor variabele roosters.

In het arbeidsreglement is te bepalen hoe, wanneer en wie de werktijden kiest en bekendmaakt. Voor voltijdse werknemers is wettelijk niet bepaald hoeveel tijd vooraf een en ander moet gebeuren.

Tijdelijke wijzigingen van de (bekendgemaakte, geplande) arbeidstijden zijn mogelijk, zelfs buiten de werkroosters die volgens de normale procedure in het arbeidsreglement zijn opgenomen, maar wel op basis van een of andere wettelijke afwijking. U moet die wel ten minste 24 uur vooraf bekendmaken aan de betrokken werknemer(s), met een gedagtekend en ondertekend bericht.

#### **Wat zijn werkroosters?**

Een werkrooster bevat altijd een vaste start- en eindtijd. Dagroosters of zelfs dagdeelroosters in plaats van weekroosters worden aanvaard. Dat geeft de mogelijkheid aan de persoon die de werkplanning maakt, diverse combinaties te maken en die als de werktijden vooraf vast te leggen.

### **Afwijkingsmogelijkheden**

De wet verbiedt het werken buiten de uurroosters opgenomen in het arbeidsreglement. En eens het rooster bekendgemaakt is, mag men daar in principe ook niet meer van afwijken.

Op die twee verboden bestaan enkele afwijkingsmogelijkheden. Die kunt u uiteraard enkel aanwenden als de toepassing ervan niet in strijd is met een hogere rechtsbron (wet, cao, arbeidsovereenkomst, arbeidsreglement, ...).

De (voor onze sector relevante) afwijkingsmogelijkheden:

#### ▪ **Overmachtsituaties**

In een aantal overmachtsituaties (ongeval, dringende arbeid aan machines en materieel, onvoorziene noodzakelijkheid met inachtneming van de procedure) kunt u de werknemer buiten het uurrooster doen werken. Die situaties lichten we later toe.

#### ▪ **Inventarissen en balansen**

Moet een werknemer werken aan inventarissen of balansen, dan kunt u hem buiten het uurrooster laten werken. Die afwijkingsmogelijkheid is echter beperkt tot zeven werkdagen per kalenderjaar.

## ▪ **Glijdende uurregelingen**

Glijdende uurregelingen zijn al langer aanwezig in onze organisaties hoewel het systeem eigenlijk niet wettig was. Er gold echter een gedoogbeleid door de inspectie als organisaties zich aan enkele spelregels hielden.

De Wet Werkbaar en Wendbaar Werk voerde in februari 2017 een wettelijk kader in voor de **toepassing van glijdende uurroosters** om de rechtsonzekerheid die heerste onder het gedoogbeleid van de inspectiediensten op te lossen. Het wettelijk kader is wel geïnspireerd is op het gedoogbeleid en op de resultaten van de werkzaamheden in de NAR hierrond.

**Paste u vóór 1 februari 2017 al glijdende uurroosters toe?** Dan mag u die op dezelfde manier blijven toepassen op voorwaarde dat u de regeling uiterlijk op 30 juni 2017 formaliseerde in een organisatie-cao of in het arbeidsreglement. Ook al voldoet die regeling dus niet aan het wettelijk kader.

**Voerde u ná 1 februari 2017 voor het eerst glijdende werktijden in?** Dan moet die regeling voldoen aan het wettelijk kader. Glijdende werktijden kan u invoeren via een organisatie-cao en een bijlage aan het arbeidsreglement, of uitsluitend via het arbeidsreglement. Gebruik onze [modelclausule](#) en als u geen cao sluit, volg dan de [bijzondere wijzigingsprocedure voor het arbeidsreglement](#). Pas waar nodig de arbeidsovereenkomsten van bestaande werknemers aan door via [een bijlage](#) te verwijzen naar de glijdende uurroosters in het arbeidsreglement of in de cao. Neem ook in de [arbeidsovereenkomst van nieuwe werknemers](#) een verwijzing naar de glijdende uurroosters op. Voor deeltijders die geen volledige werkdagen werken bepaalt u, zo nodig per werkdag, ook de gemiddelde dagelijkse arbeidsduur en een vast werkrooster dat als referentie geldt wanneer de deeltijder zijn werktijden niet registreert.

### 1. Het gedoogbeleid

Het systeem van glijdende uren biedt de werknemer de mogelijkheid flexibel te werken door – binnen overeengekomen grenzen – zijn start-, pauze- en einduren te bepalen. Meestal is het een tweeledig systeem: de werknemer moet aanwezig zijn tussen bepaalde tijdstippen (de stamtijden – bv. tussen 9 en 12 u. en tussen 14 en 16 u.), maar krijgt de vrijheid om te starten en te stoppen binnen bepaalde grenzen (de glijtijden – bv. tussen 7 en 9 u. en tussen 16 en 18 u.). Binnen zo'n systeem moet hij een maximale werktijd (op dag- en weekbasis) respecteren.

Meestal hebben zowel werknemer als werkgever er voordeel bij. De werknemers kunnen hun privé-leven beter afstemmen op hun

professionele leven; voor de werkgevers betekent het een vermindering van de administratieve rompslomp met uurroosters en een grotere permanentie. En een werkje dat af moet zijn, raakt meestal ook af. Maar het systeem is strikt genomen niet conform de wet. Alle mogelijke uurroosters moeten immers in het arbeidsreglement staan, ze moeten overeengekomen zijn of bekendgemaakt worden, en het is verboden om – behoudens de hoger opgesomde afwijkingsmogelijkheden – af te wijken van de uurroosters.

Het gedoogbeleid tegenover de glijdende werkuren geldt enkel op strikte voorwaarden:

- de werknemers moeten start-, eindtijden en rustpauzes registreren, in een sluitend systeem dat het mogelijk maakt wijzigingen achteraf te achterhalen (een excelblad is dus niet toegelaten, tenzij het document regelmatig wordt afgeprint. Een logboek zonder doorhalingen en wijzigingen is ook toegelaten.)
- het moet mogelijk zijn om op gelijk welk moment de geregistreerde gegevens te consulteren (en aan de arbeidsinspectie te tonen)
- het systeem moet in het arbeidsreglement of de schriftelijke arbeidsovereenkomst omschreven zijn.

Het gedoogbeleid betekent niet dat de werkgever geen risico meer loopt op sanctionering. Het betekent wel dat de sociale inspectie de inbreuken die door de invoering van een glijtijdensysteem gebeuren, niet meer actief zal opsporen en sanctioneren. Zij zullen (moeten) echter wel optreden wanneer zij een klacht ontvangen, bijvoorbeeld van een ontslagen werknemer.

Voor voltijders loopt u als werkgever in praktijk dus weinig risico's. Voor deeltijders wat meer doordat de wetgeving bepaalt dat elke afwijking van het overeengekomen of bekendgemaakte rooster gelijkstaat met bijkomende uren die (boven een bepaald krediet) gelijkstaan met overuren. Maar aan de andere kant is er ook het principe dat deeltijders niet mogen gediscrimineerd worden. U zou ze dus het recht kunnen geven om, aangepast aan hun deeltijdwerk, volgens het glijtijdenstelsel te werken. Voor wie geen volledige dagen werkt, wordt dat dan wel zo goed als onmogelijk.

## 2. Het nieuwe wettelijk kader

U voert dit stelsel in via het arbeidsreglement of een organisatie-cao en bepaalt daarin de spelregels:

- de **stam- en glijtijden** en de **duurtijd van pauzes**
- de **referentieperiode** voor de gemiddelde arbeidsduur met drie kalendermaanden als minimum en een jaar als maximum
- de **gemiddelde dagelijkse arbeidsduur** voor de berekening van o.a. gewaarborgd dagloon
- de **maximale dag- en weekgrens** tot waar de werknemers mogen glijden, met een maximum van 9 uur per dag en een maximum



van 45 uur/week. Tot de voltijdse weekgrens die u bepaalt zijn er ook geen bijkomende compensaties. Deze verplichte maximale grenzen zorgen voor een conflict met de sectorale flexibiliteit (zie verder).

- het overschot van uren in plus of in min dat de werknemer kan **overdragen naar de volgende referentieperiode**, met een maximum van 12 uur, tenzij verhoogd bij cao
- eventuele **sancties** voor werknemers die de spelregels niet naleven

U neemt het overzicht van alle spelregels voor de glijdende uurroosters op in een bijlage bij het arbeidsreglement, die daar integraal deel van uitmaakt. Als u een cao neerlegt die de spelregels bepaalt, moet u de bijzondere wijzigingsprocedure voor het arbeidsreglement niet volgen.

Voor deeltijders houdt een **betrouwbaar registratiesysteem** de start- en eindtijden van werkperiodes en pauzes bij. Voor voltijders volstaat een **betrouwbaar systeem van tijdopvolging** dat de duurtijd van de arbeidsprestaties per werknemer dagelijks bijhoudt. De geregistreerde gegevens moeten op elk ogenblik raadpleegbaar zijn voor de werknemers en de inspectie. U bewaart de gegevens 5 jaar.

U betaalt een loon conform de **gemiddelde wekelijkse arbeidsduur**, met correcties ten laste van de werknemer wanneer hij de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur niet respecteert aan het einde van de referentieperiode of aan het einde van de arbeidsovereenkomst. Concreet mag u het teveel betaalde inhouden op het loon wanneer de werknemer te weinig gewerkt heeft en heeft de werknemer alleen recht op een bijpassing wanneer hij op vraag van de werkgever te veel gewerkt heeft. Uiteraard geldt deze regeling niet voor de uren die overdraagbaar zijn naar de volgende referentieperiode en voor de uren in plus of in min die het gevolg zijn van overmacht. In dat laatste geval kan de recuperatie van die uren nog gebeuren binnen drie maanden na het einde van de referentieperiode.

Het glijtijdensysteem geeft werknemers dus de **vrijheid om hun arbeidsduur zelf te organiseren**. Maar de wet voorziet wel dat zij rekening moeten blijven houden met de effectieve arbeidsorganisatie en dus met legitieme vragen van de werkgever om bv. aanwezig te zijn op een belangrijke vergadering die buiten de stamtijden valt. Dit wettelijk kader treedt in werking vanaf 1 februari 2017.

### **Wettelijk systeem glijtijden en sectorale flexibiliteit**

Als u uw werknemers tewerkstelt onder het wettelijk glijtijdensysteem mogen zij glijden met een maximum van 9 uur per dag en een maximum van 45 uur/week. Tot de voltijdse weekgrens die u bepaalt zijn er ook geen bijkomende compensaties.

Deze verplichte maximale grenzen zorgen voor een conflict met de sectorale flexibiliteit. Deze werknemers verliezen dus de flexibiliteit om tot 11 uur per dag te werken en tot 50 uur per week. Zij moeten zich houden aan een maximum van 9 uur per dag en een maximum van 45 uur/week. Glijdende werknemers die nachtarbeid leveren of werken op zon- en feestdagen, presteren op deze momenten wel flexuren waarvoor zij recht hebben op de 20% compensatie.

Als de maxima van 9 uur per dag en 45 uur/weekte beperkend zijn voor uw organisatie werkt u beter niet met het wettelijk glijtijden systeem. U kunt dan mogelijks beter kiezen voor variabele roosters waarmee werknemers wel nog tot 11 uur per dag en 50 uur per week kunnen werken mits de nodige compensatie.

## 5. Verboden en geboden, en de afwijkingsmogelijkheden

De wetgever heeft een aantal principiële verboden en grenzen ingeschreven in de arbeidswetgeving, maar uiteraard met een aantal afwijkingsmogelijkheden. U vindt hier een opsomming, hoofdstuk 6 en 7 lichten die afwijkingsmogelijkheden verder toe.

### Verbod op de overschrijding van de dag- en weekgrens

#### Principe

Werknemers mogen in onze sector in principe nooit meer werken dan  
- 9 uur per dag (8 uur bij toepassing van een 6-dagenweek) en  
- 38 uur per week (of een lagere arbeidsduurgrens bij een organisatie-cao over arbeidsduurvermindering onder 38 uur per week)

Het is evenwel mogelijk om de wekelijkse arbeidsduurgrens op te trekken tot maximum 40 uur. De werknemers hebben hiervoor recht arbeidsduurverminderingdagen (kortweg adv-dagen). Dat zijn extra verlofdagen die maken dat de gemiddelde werkweek op jaarbasis toch terugvalt op 38 uur.

*Het aantal adv-dagen staat in verhouding tot het aantal uren en minuten dat boven de 38 uur uitstijgt. Per uur boven de 38 uur, moet men 6 adv-dagen toekennen. Een 40-urenweek betekent dus twaalf adv-dagen. Een werkweek van 38,5 uur geeft recht op drie adv-dagen.*

Een belangrijke afwijkingsmogelijkheid is de sectorale flexibiliteit.

Daardoor kunt u uw werknemers op bepaalde voorwaarden tot 11 uur per dag en 50 uur per week tewerkstellen. (zie verder)

Daarnaast zijn er nog andere afwijkingsmogelijkheden.

## Afwijkingsmogelijkheden

- overmachtsituaties: onvoorziene noodzakelijkheid, ongeval, dringende arbeid aan machines of materieel
- flexibele arbeid ('kleine flexibiliteit')
- **sectorale afwijking ('sectorale flexibiliteit')**
- ploegenarbeid
- werken aan inventarissen en balansen
- bij buitengewone vermeerdering van werk;
- voor wie ver van de werkplaats woont (de daggrens is dan 10 uur)
- nieuwe arbeidsregelingen
- wettelijk kader glijtijdensysteem maximum van 9 uur per dag en een maximum van 45 uur/week. Tot de voltijdse weekgrens die u bepaalt zijn er ook geen bijkomende compensaties. Pas op: niet te combineren met de sectorale flexibiliteit tot 50 uren per week. Roosters bekendmaken.

## Absolute grenzen

Bij toepassing van de meeste afwijkingsmogelijkheden gelden hogere, absolute arbeidsduurgrenzen: 11 uur per dag en 50 uur per week.

## Gemiddelde arbeidsduur

Over een referentieperiode van drie maanden, moet u de gemiddelde arbeidsduur respecteren van 38 uur per week<sup>1</sup>. De referentieperiode kunt u door een cao of door het arbeidsreglement verlengen tot hoogstens een jaar, tenzij een hogere rechtsbron al in een verhoging voorzagt. Voor de werknemers met activiteiten die onder de 'sectorale flexibiliteit' vallen, bijvoorbeeld, is de referentieperiode een semester (kb 16 juni 1999).

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur kan met een cao op organisatieniveau verlaagd worden. Een verhoging is niet mogelijk.

Om de gemiddelde arbeidsduur te berekenen rekent u zowel de gewerkte uren als de wettelijke schorsingen mee. Ook de 20%-compensatietijd voor flexuren en de 50%- en 100%-compensatietijd voor overuren (zie verder) tellen mee als arbeidstijd. Overuren wegens ongeval of dringende arbeid aan machines en materieel in de eigen organisatie tellen niet mee. Een beknopt overzicht vindt u als [bijlage 2](#).

Meeruren en overuren boven 38 uur per week (of de lagere cao-grens) werkt u weg door minuren of inhaalrust. Die mogen niet samenvallen met wettelijke schorsingen.

---

<sup>1</sup> Of minder als zo vastgelegd in het arbeidsreglement.

[Bijlage 3](#) geeft u een overzicht van de afwijkingen op het verbod op overschrijding van de dag- en weekgrens.

## **Verbod op zon- en feestdagarbeid**

### **Principe**

Het is in de regel verboden om werknemers tewerk te stellen op zon- en wettelijke feestdagen. Ook werknemers met een leidende functie of een vertrouwenspost vallen in principe onder dit verbod, maar onder PC 329 is er een algemene afwijking voor hen. In onze sector kunnen werknemers met een leidende functie of vertrouwenspost dus op zon- en feestdagen tewerkgesteld worden. Bovendien gelden nog andere afwijkingsmogelijkheden op dat verbod. Het meest relevant: de sectorale flexibiliteit (zie verder).

### **Afwijkingsmogelijkheden**

- **sectorale flexibiliteit**
- toezicht op de werkruimten (op de goederen van de organisatie en/of de goede werking ervan (om ongevallen te vermijden)
- schoonmaak-, herstelling- en onderhoudswerk indien de aard van de werken of activiteit dit rechtvaardigt, hiermee worden twee soorten activiteiten verstaan:
  - activiteiten die de voortzetting van de organisatie garanderen (bv. het onderhoud van een computerserver)
  - activiteiten die nodig zijn om het hervatten van de werkzaamheden de volgende dag te garanderen (bv. het dichten van een lekkend dak)
- ploegenarbeid
- overmachtsituaties
- nieuwe arbeidsregelingen

## **Verbod op prestaties buiten de uurroosters in het arbeidsreglement**

[Zie principe: prestaties binnen de uurroosters in het arbeidsreglement.](#)

## **Verplichting rusttijden tussen arbeidsprestaties**

### **Principe**

Elke werknemer heeft recht op een aaneengesloten rustperiode van ten minste 11 uur per 24 uur. Iemand die bv. om 22 u. stopt met werken, heeft het recht om pas terug te beginnen werken om 9 u.

De werknemer heeft bovendien het recht om de 11 uur rust te cumuleren met zijn zondagrustedag (of de vervangende dag). Iedere werknemer heeft dus – behoudens onderstaande afwijkingsmogelijkheden - wekelijks recht op één aaneengesloten periode van 35 uur rust.

Van dat recht kan niet afgeweken worden door een overeenkomst. De bepalingen van de wet staan immers boven elke andere verbintenis. Die wet geeft een aantal afwijkingsmogelijkheden.

### **Afwijkingsmogelijkheden**

- overmachtsituaties
- werkzaamheden, gekenmerkt door opgesplitste werkperiodes (bv. een restaurant)
- ploegenarbeid: de afwijking geldt uitsluitend in het geval van wisseling van ploegen, het is verboden om een werknemer in twee opeenvolgende ploegen tewerk te stellen
- bij algemeen verbindend verklaarde cao: in PC 329 is op 24 maart 2000 een cao gesloten over de nieuwe arbeidsregelingen, die de mogelijkheid creëert om af te wijken van de 11-uurregel, door het volgen van een bepaalde procedure

Opgelet: de afwijkingsmogelijkheden slaan enkel op de 11 uur aaneengesloten rust, niet op de zondagsrust (voor de afwijkingsmogelijkheden hierop: zie verbod op zon- en feestdagarbeid).

### **Verbod op nachtarbeid**

#### **Principe**

Er geldt een verbod op nachtarbeid. Nachtarbeid is elke prestatie tussen 20 en 6 u. Ook op dat verbod zijn een aantal afwijkingsmogelijkheden, zo kunnen werknemers in onze sector in het kader van de sectorale flexibiliteit na 20 u 's avonds werken.

#### **Afwijkingsmogelijkheden (niet exhaustief)**

- **sectorale flexibiliteit**
- nieuwe arbeidsregelingen
- ploegenarbeid
- inventarissen en balansen: ten belope van maximaal 7 nachten per kalenderjaar
- overmachtsituaties
- toezicht en bewaking die niet op een ander ogenblik uitgevoerd kunnen worden (bv. nachtwakers)

- schoonmaak, herstellen en onderhoud als die prestaties nodig zijn voor een regelmatige voortzetting van de organisatie

## **Verplichte rustpauzes**

### **Principe**

Het is verboden werknemers te laten arbeiden in aaneengesloten periodes van langer dan 6 uur. De werknemer heeft recht op minstens 15 minuten pauze (uiterlijk) na 6 uur arbeid.

Jeugdige werknemers<sup>2</sup> mogen niet meer dan 4,5 uur aaneengesloten werken. Zij hebben recht op minstens 30 minuten pauze (uiterlijk) na 4,5 uur werken. Werkt de jeugdige werknemer meer dan 6 uur, dan heeft hij recht op een uur pauze waarvan minstens een half uur ineens.

### **Afwijkingsmogelijkheden**

Enkel bij een ongeval of ter voorkoming van een ongeval mag de werkgever afwijken van de pauze.

## **Drie-urendrempel**

### **Principe**

De duur van de werkperiode mag nooit korter zijn dan drie uur. Een normale rustpauze binnen die tijdsspanne is mogelijk. Een werknemer mag dus bv. tewerkgesteld worden van 10 u. tot 14 u., met een middagpauze van een uur, dus concreet van 10 u. tot 12 u. en van 13 u. tot 14 u.

### **Afwijkingsmogelijkheden**

- via een cao (op gelijk welk niveau)
- voor schoonmaakpersoneel (schoonmaak van de bedrijfsruimte)
- bij occasionele arbeid in de socioculturele sector (artikel 17)

## **Begrenzing op 143 uur van het meeruren- en overurenaldo**

### **Principe**

Sinds 1 februari 2017 werd de **interne meerurengrens** vastgelegd op **143 uur per referentieperiode**. Wordt die wettelijke bovengrens bereikt, dan

---

<sup>2</sup> Jeugdige werknemers zijn werknemers van 16 tot 18 jaar alsook werknemers van 15 jaar die hun eerste twee jaar van het secundair onderwijs hebben afgerond en dus niet meer voltijds leerplichtig zijn.

mag de werknemer geen meer- of overuren presteren totdat het saldo verminderd is. De sector kan deze interne grens nog verder verhogen. Wij informeren u uiteraard als dat zou gebeuren.

U kunt een lagere grens bepalen in uw arbeidsreglement.

**Verwijst uw arbeidsreglement naar de wettelijke bovengrens van artikel 26bis §1bis van de Arbeidswet?** Dan geldt sinds 1 februari 2017 automatisch de grens van 143 uur voor meeruren die uw werknemers presteren binnen de referentieperiode.

**Bepaalt uw arbeidsreglement een lagere interne meerurengrens, bv. 65 uur of 78 uur?** Dan kunt u die grens ook na 1 februari 2017 blijven toepassen. Toch liever een hogere grens? Wijzig dan uw arbeidsreglement via de [bijzondere wijzigingsprocedure](#) en baseer u op onze [modelclausule](#).

## Afwijkingsmogelijkheden

- overmachtsituaties
- buitengewone vermeerdering van het werk
- flexibele arbeid ('kleine flexibiliteit')

## Nieuw: vrijwillige overuren

De werknemer die dat wenst en die dit aanbod krijgt van zijn werkgever, kan zich (sinds 23 april 2019) kandidaat stellen voor het **vrijwillig presteren van maximum 120 overuren per kalenderjaar**. De werkgever betaalt het loon voor de vrijwillige overuren verplicht uit met het loon van de maand waarin ze gepresteerd zijn. De werknemer moet de vrijwillige overuren immers niet inhalen. Ook de bijkomende compensatie mag u niet in rust toekennen, maar is te betalen in de vorm van een **overloontoeslag**. De enige bedoeling van de vrijwillige overuren is dus dat de werknemer zijn loon kan verhogen.

**De eerste 25 overuren die de werknemer vrijwillig presteert, tellen overigens niet mee voor de interne meerurengrens.** Sectoren kunnen dat aantal verhogen tot maximum 60, alsook het 'krediet vrijwillige overuren' tot maximum 360 uur per kalenderjaar. Wij informeren u uiteraard als dat zou gebeuren.

## Wilt u een werknemer toelaten om vrijwillig overuren te presteren?

Het volstaat dat een bijlage aan de arbeidsovereenkomst wordt gehangen. Dit akkoord tussen werkgever en werknemer blijft 6 maanden geldig en kan steeds opnieuw worden hernieuwd. Sluit dan met die werknemer een **schriftelijk akkoord** dat jullie elke zes maanden hernieuwen. Contacteer ons gerust voor een modeldocument.

**Wilt u geen vrijwillige overuren toelaten?** Geen nood, u bent niet verplicht om dit aan te bieden of om op de vraag van een werknemer in te gaan.

## Overloontoeslag

Een overloontoeslag is verschuldigd voor arbeid boven 9 uur per dag of boven 38 à 40 uur per week (volgens de effectieve arbeidsduur in de organisatie, een lagere grens is mogelijk bij een organisatie-cao over arbeidsduurvermindering onder 38 uur per week).

De toeslag is 50% bij overwerk op een werkdag en 100% bij overwerk op een zon- of feestdag.

De toeslag kan omgezet worden in een evenredige compensatietijd (art. 9 cao van 25 oktober '99). Eén overuur op een werkdag geeft dan recht op een half uur compensatie.

De overloontoeslag is **niet verschuldigd** bij toepassing, met inachtneming van de betreffende 'geboden', van de kleine flexibiliteit, de **sectorale flexibiliteit**, ploegenarbeid, nieuwe arbeidsregelingen, en de regeling voor een werknemer die ver van zijn werkplaats woont.

Bij niet-naleving van de betreffende geboden is de overloontoeslag wel verschuldigd. Dat is bv. het geval bij<sup>3</sup>

- overschrijden van de absolute grens van 11 uur per dag of 50 uur per week
- overschrijden van de gemiddelde arbeidsduur in de referentieperiode
- overschrijden van de interne grens van 143 uur in de referentieperiode
- tewerkstelling buiten de uurroosters in het arbeidsreglement

## 6. Flexibele arbeidsregelingen

### Kleine flexibiliteit

De zg. 'kleine flexibiliteit' (art. 20bis Arbeidswet) maakt het mogelijk

- werknemers langer te laten werken op piekmomenten en korter tijdens de dalmomenten en
- werknemers afwisselend, al dan niet in groep, meer en minder uren per week te laten werken

Een belangrijk voordeel van de kleine flexibiliteit is dat er geen toeslagen verschuldigd zijn. En zoals overigens in quasi alle gevallen van flexibele arbeid en overwerk, blijft het (maand)loon constant, ongeacht of de werknemer nu meer of minder werkt.

---

<sup>3</sup> behoudens uitzonderingen. (zie verder)



Het stelsel is slechts mogelijk op voorwaarde dat u volgende elementen opneemt in een cao of in het arbeidsreglement:

- de gemiddelde arbeidsduur in de referentieperiode
- het totaal aantal uren dat men tijdens de referentieperiode mag presteren
- de duur van de referentieperiode is 12 maanden tenzij u een kortere termijn in het arbeidsreglement had opgenomen voor februari 2017 en u deze wenst te bewaren.
- het aantal uren dat de werknemer onder en boven de dagelijkse grens mag werken, met een maximum van 2 uren en begrensd tot 9 uur per dag
- het aantal uren dat de werknemer onder en boven de wekelijkse arbeidsgrens mag werken, met een maximum van 5 uur en begrensd tot 45 uur per week
- de uurroosters die toegepast kunnen worden

U kunt vaste cycli opnemen in de cao of het arbeidsreglement, de piek- en de dalperiode(s) bijvoorbeeld.

Maar u kunt ook opteren voor een (het) basisrooster dat doorlopend van toepassing is, en dat kan vervangen worden door een alternatief, flexibel rooster met minder of meer uren. Dat rooster moet u dan ten minste zeven dagen vooraf bekendmaken aan de betrokken werknemer door het uithangen van een gedateerd en ondertekend bericht op een voor iedereen toegankelijke plaats. Dat bericht moet de datum van inwerkingtreding en de toepassingsperiode van het alternatief rooster bepalen. U laat het bericht hangen tijdens de hele toepassingsperiode en bewaart het tot zes maanden na het einde van de betrokken referentieperiode.

Bij toepassing van een effectieve 38-urenweek kunt u de werknemers (in bepaalde periodes, afwisselend, ...) 9 uur per dag en 43 uur per week laten werken.

**Let wel:** de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur over de referentieperiode moet gelijk zijn aan 38 uur. Alle meeruren moeten op het einde van de referentieperiode weggewerkt zijn.

Dit stelsel is bijvoorbeeld handig in functie van de schoolvakanties. Tijdens de schoolvakanties worden de werknemers in het algemeen minder belast (bv. minder telefoontjes en minder vergaderingen). Om het werk zo efficiënt mogelijk te organiseren werken werknemers minder tijdens de schoolvakanties (bv. 33,33 per week). Tijdens de schoolperiodes werken werknemers dan meer.

Voor de werknemer houdt het dalrooster tijdens de (zomer)schoolvakanties evidente voordelen in (bv. kinderopvang en meer vrije tijd).

## Sectorale flexibiliteit (sectorale regeling PC 329)

Op 16 juni 1999 werd, op advies van het PC 329, een kb uitgevaardigd dat de basis legde voor de 'sectorale flexibiliteit' in onze sector. Op 25 oktober 1999 werd in PC 329 aansluitend een cao gesloten, met omschrijving van de betrokken activiteiten, de modaliteiten en de compensaties, om de regeling rond te maken.

Het kb maakt het mogelijk om:

- uw werknemers voor bepaalde activiteiten meeruren te laten presteren, tot 11 uur per dag en tot 50 uur per week.
- bepaalde werknemers 's nachts (tussen 20 en 6 u.) te laten werken
- uw werknemers voor bepaalde activiteiten op zon- en feestdagen te laten werken

De cao van 25 oktober 1999 bepaalt die werknemers en activiteiten, de modaliteiten en de compensaties.

Door het kb mogen werknemers met leidende functies of vertrouwensposten bovendien werken op zon- en feestdagen.

[Bijlage 4](#) bevat de tekst van het kb van 16 juni 1999 en de cao van 25 oktober 1999.

## Specifieke voorwaarden voor de toepassing van de 'sectorale flexibiliteit'

- **meeruren** boven de normale dag- en weekgrenzen zijn mogelijk voor volgende *activiteiten*:
  - activiteiten van culturele centra
  - activiteiten van radio- en televisieverenigingen
  - audiovisuele productie in de sector volksontwikkeling
  - organisatie van en prestaties over kampioenschappen, toernooien, sportdagen en sportpromotiedagen
  - organisatie van spektakels en evenementen en de regie ervan
  - organisatie van en prestaties over stages of kampen, al dan niet residentieel voor kinderen, jongeren en volwassenen en in jeugdhuizen
  - organisatie van en prestaties over begeleiding, animatie en vorming van kinderen, jongeren en volwassenen, vergaderingen, festivals, tentoonstellingen, publieke manifestaties, inzamelacties, campagnes, colloquia, seminaries, al dan niet residentieel
  - animatie, onthaal en omkadering in de deelsector van het niet-commerciële toerisme en overnachtingcentra voor jongeren; in de

musea en de ermee verbonden educatieve diensten, in de museale instellingen en de ermee verbonden educatieve diensten

- taken i.v.m. de mobiele uitlening en informatica van mediatheken, bibliotheken en ludotheken
- onthaal, bewaking, omkadering, onderhoud en reiniging en controle van de veiligheid in de sportinstellingen en sportcentra

De sectorale flexibiliteit kan niet toegepast kan worden voor het overschrijden van de voltijdse dag- en weekgrens door een student jonger dan 18 jaar.

- tijdens de referentieperiode moet u de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur per week respecteren
- de referentieperiode bedraagt (maximum) een semester. De start- en einddatum ervan neemt u op in het arbeidsreglement, zoniet lopen de referentieperiodes van 1 februari tot 31 juli en van 1 augustus tot 31 januari.
- **nachtarbeid** is toegelaten voor de volgende *werknemers*:
  - personeel van de culturele centra
  - personeel van niet-commerciële radio- en televisieverenigingen;
  - personeel van sportinstellingen en sportcentra
  - personeel dat activiteiten verricht over organisatie en begeleiding van socioculturele activiteiten met overnachting of begeleiding van jeugd of in jeugdhuizen
  - personeel met volgende opdrachten:
    - organisatie van spektakels en de regie ervan
    - organisatie van en prestaties over animatie en vorming van kinderen, jongeren en volwassenen, vergaderingen, festivals, tentoonstellingen, uitzonderlijke publieke manifestaties
    - animatie, onthaal en begeleiding van personen in de deelsector van het niet-commerciële toerisme en in overnachtingcentra voor jongeren; in de musea en de ermee verbonden educatieve diensten, in de museale instellingen en de ermee verbonden educatieve diensten
    - taken over de uitlening en informatica van mediatheken, bibliotheken en ludotheken
- **zon- en feestdagarbeid** is toegelaten voor de volgende *activiteiten*:
  - activiteiten in culturele centra
  - activiteiten van radio- en televisieverenigingen
  - audiovisuele productie in de sector volksontwikkeling
  - organisatie van en prestaties over kampioenschappen, toernooien, sportdagen en sportpromotiedagen
  - organisatie van spektakels en evenementen en de regie ervan

- organisatie van en prestaties over stages en kampen, al dan niet residentieel, voor kinderen, jongeren en volwassenen en in jeugdhuizen
  - organisatie van en prestaties over begeleiding, animatie en vorming van kinderen, jongeren en volwassenen, vergaderingen, festivals, tentoonstellingen, publieke manifestaties, inzamelacties, campagnes, colloquia, seminaries, al dan niet residentieel
  - animatie, onthaal en omkadering in de deelsector van het niet-commerciële toerisme en in overnachtingcentra voor jongeren; in de musea en de ermee verbonden educatieve diensten, in de museale instellingen en de ermee verbonden educatieve diensten
  - taken i.v.m. de mobiele uitlening en informatica van mediatheken, bibliotheken en ludotheken
  - onthaal, bewaking, omkadering, onderhoud en reiniging en controle van de veiligheid in de sportinstellingen en sportcentra
- arbeid op zon- en feestdagen is onderworpen aan een aantal extra voorwaarden:
    - het aantal zondagen waarop de werknemer tijdens het kalenderjaar werkt, mag niet hoger liggen dan 10 dagen
    - “verenigingen voor volksontwikkeling” mogen een werknemer maximum 13 zondagen per jaar laten werken
    - voor volgende activiteiten en subsectoren wordt het aantal op 26 gebracht:
      - vorming van kaderleden en "vormingsinstellingen"
      - culturele centra
      - activiteiten verbonden aan de productie en distributie van de actualiteitsberichtgeving via niet-commerciële radio en televisie
      - sportcentra en -clubs
      - niet-commerciële toeristische organisaties die gewoonlijk publiek ontvangen op zondag
      - jeugdcentra en -huizen en jeugdorganisaties die gewoonlijk publiek ontvangen op zondag
    - iedere werknemer heeft recht op minstens één vrije zondag per maand behalve niet-professionele sportbeoefenaars, hun scheidsrechters en hun begeleiders en in de deelsector van het niet-commerciële toerisme
    - de inhaalrust voor zondagwerk moet binnen vier weken gebeuren. Die is echter onbetaald en ze mag samenvallen met een inactiviteitsdag (bv. een zaterdag) , wat maakt dat die regel in praktijk geen opvolging vergt
    - de inhaalrust voor het feestdagwerk moet binnen zes weken gegeven worden. Ze is gelijk aan die van de verrichte feestdagarbeid. Die inhaalrust is wel betaald en ze moet wel samenvallen met een normale werkdag

Mits het akkoord van het paritair comité kunnen de grenzen qua aantal zondagen gewijzigd worden voor specifieke activiteiten, per organisatie of per subsector.

## Compensatie

Tewerkstelling in het kader van de sectorale flexibiliteit, 'flexuren' genoemd, geeft recht op een specifieke compensatie. Het gaat om

- de meeruren, dat zijn de uren boven 9 uur per dag of 40 uur per week
- het nachtwerk, dat zijn de uren tussen 20 u. en 6 u.
- het zon- en feestdagwerk.

Die flexuren geven recht op een compensatie van 20%. Als werkgever bepaalt u, na overleg met de werknemer(s), of u de extra compensatie toekent in de vorm van 'inhaalrust' of van een financiële toeslag.

Als u de extra compensatie toekent in de vorm van inhaalrust, dan moet de werknemer die binnen de zes maanden opnemen.

De compensatie kan niet onderling gecumuleerd worden.

*Wie bijvoorbeeld in een bepaalde week vijf dagen van 10 uur werkt, heeft slechts voor tien uur recht op een compensatie (niet op vijf plus tien).*

*11 werkuren op een dag, waarvan twee na 20 u., geeft maar recht op een compensatie voor twee uur (niet twee maal twee uur).*

*Zes dagen, waarvan een zondag, van acht uur op een week, geeft recht op een compensatie voor acht uur (niet twee maal acht uur).*

De totale compensatie is **beperkt tot zes dagen per jaar**. Met een normale werkdag van bijvoorbeeld 7,6 uur betekent dit dat de 20%-compensatie maximum 45,6 uur per jaar kan belopen, wat staat voor 228 flexuren.

Werkt de werknemer meer flexuren, dan heeft hij geen recht op compensatie.

Sommige organisaties kennen forfaitair zes extra 'verlofdagen' toe aan hun (kern)personeel, ervan uitgaande dat die medewerkers minstens 228 flexuren per jaar presteren.

### **Kan er een cumul zijn van de toeslagen (compensaties) van 20% en 50/100%?**

In principe niet. Als men voor de flexibele uren de geldende voorwaarden naleeft, is de toeslag van 20% verschuldigd. Doet men dat niet – men laat buiten het geplande rooster werken bijvoorbeeld –, dan zijn de betrokken prestaties boven 9 uur per dag of 40 uur week overuren en is de 50 of 100%-toeslag van toepassing.

In bepaalde situaties echter is cumul wel mogelijk, zoals bij overschrijding van de interne grens van 143 uur in de loop van het semester en bij overschrijding van de gemiddelde arbeidsduur op het einde van het semester.

Zoals gezegd moet men deze grenzen respecteren om de overwerktoeslag te vermijden. Eenmaal de voorwaarden niet meer vervuld, zijn alle uren boven 9 uur per dag of 40 uur per week (of lager, volgens de effectieve normale arbeidsduur) overuren waarvoor de toeslag van 50 of 100% van toepassing is.

Met andere woorden, als de interne grens van 143 uur is bereikt, zijn er wettelijk geen extra uren meer mogelijk.

Laat men ze toch presteren, dan is artikel 9 van de cao van 31 maart van toepassing (toeslag of compensatie van 50 of 100%). Hetzelfde geldt voor alle meeruren waarvan op het einde van de referentieperiode blijkt dat ze boven de gemiddelde arbeidsduur uitstijgen. (Maar ook dat zou normaal niet mogen voorvallen.)

### **Gelden de grenzen van 11 uur per dag en 50 uur per week ook voor deeltijdse werknemers?**

Voor zover een deeltijdse werknemer onder een van de mogelijkheden valt voor flexibel werk (artikel 5 van de cao van 31 maart '99), kan men gebruik maken van de uurroosters uit het arbeidsreglement met werktijden tot 11 uur per dag. Met een werknemer die spektakels en evenementen organiseert bijvoorbeeld, kan men dus een contract sluiten met een vast werkrooster van 11 uur op zaterdag en 11 uur op zondag. Hij/zij heeft dan recht op een toeslag of compensatie van 20% voor 2 uur op zaterdag (overschrijding van de 9-urengrens) en voor 11 uur zondagwerk.

Wie een gemiddelde arbeidsduur bedingt (flexibele deeltijdarbeid), kan kiezen uit alle uurroosters in het arbeidsreglement, ook die met werktijden tot 50 uur per week. In dat geval heeft de werknemer natuurlijk recht op een toeslag of compensatie van 20% voor de uren boven 40 per week. Voor de uren die gelijkgesteld worden met overwerk – de uren buiten de bekendgemaakte werkroosters en/of boven zijn/haar gemiddelde arbeidsduur – en die niet boven 40 uur per week uitstijgen, is de 50/100%-toeslag of -compensatie van toepassing, eenmaal het krediet (van maximum 39 uur) is opgebruikt.

### **Compensatie voor flexwerk: inhaalrust of toch beter een toeslag?**

Flexwerk slaat op arbeid in het kader van de sectorale flexibiliteit (cao van 25 oktober 1999). Voor het werk boven 9 uur per dag (tot maximum 11 uur) of 40 uur per week (tot maximum 50 uur), van 20 tot 6 u (nachtarbeid) en/of op zon- en feestdagen heeft de werknemer recht op een compensatie van 20%. Als werkgever kent u die, na overleg met de werknemer(s), toe in de vorm van inhaalrust of in de vorm van een financiële toeslag. Ze zijn beperkt tot (een equivalent van) zes dagen per jaar.

De meeste organisaties kozen voor een compensatie in de vorm van inhaalrust. Maar door de enveloppenfinanciering, die er ondertussen in

de meeste deelsectoren is, én de extra verlofdagen voor oudere werknemers is het geen slecht idee om een compensatie in de vorm van een financiële toeslag te overwegen. Als uw arbeidsreglement geen keuze laat en alleen in inhaalrust voorziet, moet u dat wel eerst aanpassen. De extra arbeidstijd die u daardoor op jaarbasis wint, betaalt u natuurlijk. Bij een brutomaandloon van 2500 euro bijvoorbeeld gaat het om een toeslag van 3,04 euro per flexuur ( $(2500 : 4,33 : 38) = 15,19/u \times 20\% = 3,04$ ). Op jaarbasis gaat het in dit voorbeeld om maximaal 693,12 euro (want maximum 6 dagen compensatie, die voor 228 flexuren staan ( $6 \times 7,6 \text{ uur} : 0,2 = 228$ ); en 228 uur aan 3,04 per flexuur geeft 693,12 euro).

Als u de toepassing zelf van de sectorale flexibiliteit nog niet opnam in uw arbeidsreglement, kunt u dat tegelijk doen. U vindt een modelclausule in ons [model arbeidsreglement](#).

### **Conflict wettelijk systeem glijtijden en sectorale flexibiliteit**

Als u uw werknemers tewerkstelt onder het wettelijk glijtijdensysteem mogen zij glijden met een maximum van 9 uur per dag en een maximum van 45 uur/week. Tot de voltijdse weekgrens die u bepaalt zijn er ook geen bijkomende compensaties.

Deze verplichte maximale grenzen zorgen voor een conflict met de sectorale flexibiliteit. Deze werknemers verliezen dus de flexibiliteit om tot 11 uur per dag te werken en tot 50 uur per week. Zij moeten zich houden aan een maximum van 9 uur per dag en een maximum van 45 uur/week. Glijdende werknemers die nachtarbeid leveren of werken op zon- en feestdagen, presteren op deze momenten wel flexuren waarvoor zij recht hebben op de 20% compensatie.

Als de maxima van 9 uur per dag en 45 uur/weekte beperkend zijn voor uw organisatie werkt u beter niet met het wettelijk glijtijden systeem. U kunt dan mogelijks beter kiezen voor variabele roosters waarmee werknemers wel nog tot 11 uur per dag en 50 uur per week kunnen werken mits de nodige compensatie.

### **Combinatie kleine en sectorale flexibiliteit?**

Tegelijk met de aankondiging of toepassing van het piekrooster in het kader van de kleine flexibiliteit is het mogelijk dat er activiteiten zijn waarvoor extra meeruren nodig zijn. Mits het respecteren van de vastgelegde uurroosters en bekendmakingsregels is dan een combinatie mogelijk van de kleine en de sectorale flexibiliteit. In dat geval kunt u meeruren laten presteren boven de 43 (à 45) uur per week. Enkel die 'laatste' meeruren (tot 50 uur) geven recht op de 20% compensatie.

## Nieuwe arbeidsregelingen

De cao van 24 maart 2000 maakt het mogelijk om de daggrens (tot 12 uur) en de weekgrens (evenredig) op te trekken. Voorwaarde is ook hier dat de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur gerespecteerd blijft (op kwartaalbasis, tenzij verhoogd, tot maximum een jaar, in het arbeidsreglement of in een cao). Daarnaast maakt zij zondag-, feestdag-, en nachtarbeid mogelijk (voor nog andere activiteiten dan bepaald in de cao sectorale flexibiliteit van 25 oktober '99). Tot slot zijn afwijkingen mogelijk van de regels over de dagelijkse rusttijd: de minimale rusttijd per 24 uren kan van 11 naar (minimum) 8 uur gereduceerd worden.

De interne beperking van de arbeidsduur (143 uren) is ook van toepassing op de nieuwe arbeidsregelingen. Boven die interne grens moet er inhaalrust toegekend worden.

**Let wel:** nieuwe arbeidsregelingen zijn enkel mogelijk voor werknemers die beschikken over een contract van onbepaalde duur (of bepaalde duur/werk indien dat gebruikelijk is in de ((deel)sector).

Om deze verregaande flexibiliteit te krijgen moet u een overlegprocedure respecteren:

- eerste fase: overleg op organisatieniveau:
  - is er een vakbondsafvaardiging in uw organisatie, dan sluit u een cao met **alle** vakbonden die er deel van uitmaken
  - is er geen vakbondsafvaardiging in uw organisatie, dan overhandigt u een schriftelijk ontwerp van de nieuwe arbeidsregelingen aan alle werknemers. De werknemers krijgen vervolgens 14 dagen tijd om hun opmerkingen te formuleren in een register.
- tweede fase: instemming Paritair Comité. De werkgever moet na het intern overleg een aanvraag indienen bij het Paritair Comité. Het voltallige Paritair Comité spreekt zich binnen vier maanden uit over de aanvraag. De voorzitter van het PC deelt de beslissing mee aan de werkgever.

## Ploegenarbeid

Van ploegenarbeid is sprake wanneer bij prestaties in twee (of meer) opeenvolgende ploegen, waarbij een ploeg ten minste twee werknemers telt (bij overlapping van de twee ploegen mag de overlapping niet langer duren dan de helft van hun normale dagtaak).

In de ploegenwerkroosters mag een verhoogde dag- en weekgrens toegepast worden, tot respectievelijk maximum 11 uur en 50 uur.



Zon- en feestdagarbeid is toegelaten. De belangrijkste beperking is dat iedere werknemer – in een systeem van ploegenarbeid - wekelijks recht heeft op 24 uur opeenvolgende rust, waarvan 18 op zondag. Nachtarbeid is – na een overlegprocedure of via nieuwe arbeidsregelingen – toegelaten.

Wenst u ploegenarbeid in te voeren, dan is een wijziging van het arbeidsreglement noodzakelijk. Zij bevat de werkroosters van de verschillende ploegen en eventueel de arbeidscyclus wanneer de arbeidsduur over meerdere weken gespreid is. Daarnaast moet u ook het tijdstip en de wijze waarop de opeenvolgende ploegen elkaar afwisselen opnemen in het arbeidsreglement.

## **Werknemers die ver van hun woonplaats werken**

De dagelijkse arbeidsduur kan op 10 uur worden gebracht voor werknemers van wie de arbeidsplaats zo afgelegen is van hun woon- of verblijfplaats dat ze meer dan 14 uur per dag van huis moeten zijn. Op die manier is voor hen een vierdagenweek mogelijk.

De drempel van 14 uur wordt beoordeeld op basis van de dienstregelingen van het openbaar vervoer, en niet van de werkelijke duur van de woon-werkverplaatsing.

## **Buitengewone vermeerdering van werk**

Bij een buitengewone vermeerdering van werk wordt de daggrens 11 uur en de weekgrens 50 uur. U vraagt vooraf het akkoord van – als aanwezig in de organisatie – de vakbondsafvaardiging en de arbeidsinspectie. Daarnaast brengt u de arbeidsbemiddelingsdienst (VDAB of Actiris) op de hoogte van het aantal extra arbeidsuren.

Het enige voordeel is dat die optie toelaat om werknemers te laten presteren buiten de uurroosters van het arbeidsreglement. De werkgever is wel verplicht om het (tijdelijke, afwijkende) uurrooster 24 uur vooraf bekend te maken.

De prestaties die in dit kader boven de daggrens van 9 uur of de weekgrens van 38 à 40 uur worden gepresteerd, krijgen een compensatie van 50% (100% op zon- en feestdagen). De extra compensatie mag u in geld of in inhaalrust toekennen<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Cao van 25 oktober 1999.

## 7. Overmachtsituaties

Vanzelfsprekend laat de wetgever afwijkingen op de normale arbeidsduurgrenzen toe bij overmachtsituaties. We bespreken kort de meest voorkomende.

### **Voorgekomen of dreigend ongeval**

Om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval kunt u werknemers laten presteren buiten de arbeidsduurgrenzen (er zijn geen beperkingen). De draagwijdte is echter strikt beperkt: de arbeid moet een dringend karakter hebben en mag slechts verricht worden om het hoofd te bieden aan een dreigend ongeval of aan de onmiddellijke gevolgen van een ongeval.

U moet binnen drie dagen de arbeidsinspectie inlichten over het aantal gepresteerde overuren. Bij een ongeval in de eigen organisatie is er geen recht op inhaalrust – het principe van de gemiddelde arbeidsduur geldt hier niet – maar wel op een compensatie van 50% (100% op zon- en feestdagen). Die compensatie kent u in geld of in inhaalrust toe.

### **Dringende arbeid aan machines of materieel**

Net zoals bij een voorgekomen of dreigend ongeval laat de wetgever een onbegrensde overschrijding toe op de arbeidsduurgrenzen. Ook hier is de toepassing sterk beperkt:

- de arbeid dient om schade te voorkomen
- het defect van de machines of de schade aan het materieel moet een onvoorziene oorzaak hebben en mag niet voortspuiten uit een fout
- de arbeid mag slechts betrekking hebben op een tijdelijke of voorbijgaande toestand

De formaliteiten en verplichtingen zijn dezelfde als bij een voorgekomen of dreigend ongeval.

### **Onvoorziene noodzakelijkheid**

Opdat een organisatie het hoofd kan bieden aan een onvoorziene noodzakelijkheid kan de daggrens tot 11 uur en de weekgrens naar 50 uur verhogen.

Voorbeelden van onvoorziene noodzakelijkheid:

- een - op tijd besteld - stuk is te laat geleverd door een staking van bpost
- een werknemer moet het werk verlaten wegens ziekte en een collega moet een dringend werk voortzetten

Ook hier is de toepassingsmarge beperkt: de gebeurtenis moet het presteren van overuren absoluut noodzakelijk maken, en ze moet onvoorzienbaar zijn. Tot slot mag de oorzaak geen fout zijn van de werkgever (bv. slechte verlofplanning).

Is er een vakbondsafvaardiging én heeft u als werkgever nog voldoende tijd, dan hebt u het voorafgaandelijk akkoord van de vakbondsafvaardiging nodig. Is er onvoldoende tijd, dan licht u de vakbondsafvaardiging nadien in. Daarnaast brengt u de arbeidsinspectie op de hoogte van het aantal gepresteerde overuren.

U kent inhaalrust toe en geeft een compensatie van 50% (100% op zon- en feestdagen). Die compensatie gebeurt geldelijk of in de vorm van inhaalrust.

## 8. Deeltijdse arbeid

Alle voorgaande bepalingen zijn ook van toepassing op deeltijders, zonder evenredigheid. Voor deeltijders heeft de wetgever echter nog specifieke bepalingen vastgelegd.

Meer informatie over deeltijders vindt u in de [syllabus-deeltijdse-arbeid](#) en op [www.sociare.be](http://www.sociare.be), kennisbank, deeltijdse arbeid.

# Bijlagen

## Bijlage 1: kb van 10 februari 1965 leidende functies en vertrouwensposten

(...)

- directeurs, onderdirecteurs, zeevaartkapiteins, alsmede personen die werkelijk gezag uitoefenen en de verantwoordelijkheid dragen voor de gehele onderneming of een belangrijke onderafdeling ervan;
- privésecretarissen, alsmede één stenotypist, verbonden aan de dienst van de werkgever, van de directeur, van de onderdirecteur of van de zeevaartkapitein;
- personen die onder hun verantwoordelijkheid de onderneming tegenover derden kunnen verbinden;
- filiaalhouders die al dan niet personeel onder hun gezag hebben;
- ingenieurs en technische personeelsleden, voor zover hun persoonlijke aanwezigheid voor de veiligheid van de werknemers en voor de veilige werking van de onderneming noodzakelijk is;
- personen, belast met controle- of inspectieopdrachten, die geheel of gedeeltelijk buiten de normale werkuren uitgevoerd moeten worden;
- hoofdmeestergasten en conducteurs van werken, voor zover zij met hoofdmeestergasten gelijkgesteld kunnen worden;
- fabricage- en atelierchefs die werkelijk gezag uitoefenen of verantwoordelijkheid dragen;
- magazijnmeesters van nijverheids- of handelsondernemingen, voor zover zij rekenplichtig zijn over de stocks, verantwoordelijkheid dragen voor de inventaris en personeel onder hun rechtstreeks en blijvend gezag hebben;
- stalmeesters;
- hoofdmachinisten, hoofdmecaniciens, hoofdstokers, meestergasten-elektriciens, hoofdmonteurs, chefs van de mechanografie en de garagechefs, voor zover die functies gezag en toezicht inhouden die op een geheel van personen en van machines betrekking hebben;
- chefs van de herstel- of onderhoudsdiensten, van laad-, los-, klarings- en tractiediensten, chefs van de ontvangdiensten, de chefs van de gasgeneratordiensten die voor de werking en herstelling van de gasgeneratoren instaan;
- in de zeehavens tewerkgestelde waterklerken;
- huisbewaarders in de handels- of nijverheidsonderneming;
- veeartsen.

## Bijlage 2

# Welke schorsingsgevallen zijn arbeidsduur voor de berekening van de gemiddelde arbeidsduur over een referteperiode?<sup>5</sup>

- Inhaalrust wettelijke feestdagen
- Compensatierust 20, 50 of 100 % voor overuren en 'flexuren'
- Schorsingsgevallen bepaald in de arbeidsovereenkomstenwet
  - Onderbroken<sup>6</sup> of niet begonnen arbeidsdagen<sup>7</sup>
  - Overmachtsituatie die de uitvoering van de arbeidsovereenkomst onmogelijk maakt<sup>8</sup>
  - Militaire verplichtingen
  - Ziekte of ongeval<sup>9</sup>
  - Tijdelijke werkloosheid
  - Vakantiedagen<sup>10</sup>
  - Moederschapsrust, profylactisch- en lactatieverlof, prenatale zwangerschapsonderzoeken
  - Raadsheer of rechter in arbeidshoven/-rechtbanken
  - Sociale promotie
  - Betaald educatief verlof
  - Uitoefening politiek mandaat
  - Voorlopige vrijheidsberoving
  - Kort verzuim
  - Staatburgerlijke verplichtingen
  - Verschijning voor het gerecht
- Rustdagen krachtens collectieve arbeidsovereenkomsten
  - Op sectoraal niveau
    - Arbeidsvrijstelling

---

<sup>5</sup> artikel 26bis §2

<sup>6</sup> bv. ziek worden op de werkplaats

<sup>7</sup> bv. overmacht op weg naar het werk door niet-aangekondigde staking

<sup>8</sup> bv. technische storing op het werk, natuurramp,...

<sup>9</sup> Voor alle duidelijkheid: een ongeval wegens zware fout of sportcompetitie schorsen arbeidsovereenkomst wel maar geven geen recht op gewaarborgd loon

<sup>10</sup> ook AV, ADV, extralegale verlofdagen

## Bijlage 3

### Afwijkingen op het verbod op overschrijding van de dag- en weekgrens

	Afwijkende regeling*	Grenzen	Inhaalrust?***	Overloon?****	
<b>Structurele afwijkingen</b> (arbeidsregelingen waarvan de uurroosters in het ar staan)	sectorale flexibiliteit	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 11u/dag</li> <li>▪ 50u/week</li> </ul>	ja	nee	
	'kleine flexibiliteit'	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ + 5u/week (bv. 45 bij 40-urenweek, 43 bij 38-urenweek)</li> </ul>	ja	nee	
	nieuwe arbeidsregelingen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 12u/dag</li> </ul>	ja	nee	
	ploegenarbeid	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 11u/dag</li> <li>▪ 50u/week</li> </ul>	ja	nee	
	werknemer die ver van de werkplaats woont	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 10u/dag</li> </ul>	(nvt)	nee	
<b>Ad-hocafwijkingen</b> (werk mag buiten de uurroosters in het arbeidsreglement gebeuren)	<b>Overmacht-situaties</b>	(1) voorgekomen of dreigend ongeval	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ geen dag- of weekgrens</li> </ul>	nee	ja
		(2) dringende arbeid aan machines of materieel	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ geen dag- of weekgrens</li> </ul>	nee	ja
		(3) onvoorziene noodzakelijkheid	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 11u/dag</li> <li>▪ 50u/week</li> </ul>	ja	ja
	werken aan inventarissen en balansen		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 11u/dag</li> <li>▪ 50u/week</li> </ul>	ja	ja
	buitengewone vermeerdering van werk		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 11u/dag</li> <li>▪ 50 u/week</li> </ul>	ja	ja

\* Neem contact met ons voor meer info (voorwaarden, procedure)

\*\* Over de referentieperiode moet u de gemiddelde arbeidsduur respecteren van 38 uur per week (of lagere cao-grens) door inhaalrust (minuren) toe te kennen.

\*\*\* Overloontoeslag voor werktijd boven 9u/dag en 40u/week (of lagere cao-grens): 50% voor overwerk op een werkdag en 100% voor overwerk op een zon- of feestdag

# Bijlage 4

## Kb 16 juni 1999 en cao 25 oktober 1999

**Koninklijk besluit van 16 juni 1999**

BS van 24 juli 1999

Inwerkingtreding: 3 augustus 1999

### **Koninklijk besluit betreffende de arbeidsduur en de tewerkstelling 's nachts en op zon- en feestdagen van werknemers in de socioculturele sector (1)**

Gelet op de arbeidswet van 16 maart 1971, inzonderheid op de artikelen 13, 16, 23, 26bis en artikel 37, § 1, gewijzigd bij de wet van 17 februari 1997;

Gelet op de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, inzonderheid op artikel 10;

Gelet op het advies van het Paritair Comité voor de socioculturele sector;

Gelet op de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, inzonderheid op artikel 3, § 1, vervangen door de wet van 4 juli 1989 en gewijzigd bij de wet van 4 augustus 1996;

Gelet op de dringende noodzakelijkheid;

Overwegende dat het noodzakelijk is de werkgevers van de socioculturele sector op de hoogte te brengen van de voorwaarden waaronder zij hun werknemers 's nachts en op zon- en feestdagen kunnen tewerkstellen;

Op de voordracht van Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid,  
Hebben Wij besloten en besluiten Wij:

#### **HOOFDSTUK 1. TOEPASSINGSGBIED**

**Artikel 1.** Dit koninklijk besluit is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers die worden tewerkgesteld in de organisaties die ressorteren onder het Paritair Comité voor de socioculturele sector.

**Artikel 2.** De afwijkingen bedoeld in dit koninklijk besluit zijn van toepassing op de werknemers die activiteiten uitoefenen die niet kunnen worden uitgesteld of gerealiseerd op een ander ogenblik, onder meer om contacten met vrijwilligers en activiteiten, voor het publiek toegankelijk, mogelijk te maken.

#### **HOOFDSTUK 2. ARBEIDSDUUR**

**Artikel 3.** § 1. De grenzen van de arbeidsduur bepaald in artikel 19 en 20 van de arbeidswet van 16 maart 1971 of bij een collectieve arbeidsovereenkomst die van toepassing is op de in artikel 1 bedoelde werkgevers en werknemers, mogen worden overschreden op voorwaarde dat de wekelijkse arbeidsduur, berekend over een periode van een semester, niet hoger ligt dan de arbeidsduur vastgesteld bij de wet of bij de collectieve arbeidsovereenkomst. Het begin en het einde van de referteperiode van een semester worden vastgesteld in het arbeidsreglement. Bij gebreke hieraan, verstaat men onder semester de periode die loopt van 1 februari tot 31 juli en van 1 augustus en tot 31 januari.

§2. De arbeidsduur mag in geen geval elf uren per dag en vijftig uren per week overschrijden.

§3. De bepalingen van de §§ 1 en 2 zijn enkel van toepassing op de werknemers die de activiteiten uitoefenen die bij collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in het Paritair Comité voor de socioculturele sector, worden bepaald.

### **HOOFDSTUK 3. NACHTARBEID**

**Artikel 4.** De werknemers die de activiteiten uitoefenen die bij collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in het Paritair Comité voor de socioculturele sector, worden bepaald, mogen 's nachts worden tewerkgesteld.

### **HOOFDSTUK 4. ARBEID OP ZON- EN FEESTDAGEN**

**Artikel 5.** De volgende werknemers mogen op zon- en feestdagen worden tewerkgesteld:

- de personen belast met een leidende functie en/of een vertrouwenspost;
- de werknemers die de activiteiten uitoefenen die bij collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in het Paritair Comité voor de socioculturele sector, worden bepaald.

**Artikel 6.** De inhaalrust waarop de werknemers die op zondag worden tewerkgesteld recht hebben, wordt toegekend binnen de vier weken volgend op de zondag waarop zij tewerkgesteld zijn geweest.

**Artikel 7.** De duur van de bij artikel 6 bedoelde inhaalrust is gelijk aan die van de verrichte zondagsarbeid. Dezelfde bepaling is van toepassing op de inhaalrust voor prestaties verricht op een feestdag.

**Artikel 8.** Onze Minister van Tewerkstelling en Arbeid is belast met de uitvoering van dit besluit.

(1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad*:

Wet van 16 maart 1971, *Belgisch Staatsblad* van 30 maart 1971

Wet van 4 januari 1974, *Belgisch Staatsblad* van 31 januari 1974

Wet van 17 februari 1997, *Belgisch Staatsblad* van 8 april 1997

---



**CAO 25 oktober 1999** (gewijzigd bij cao van 25 maart '05, van kracht vanaf 01 januari '05)

Neergelegd op de griffie van het ministerie van Arbeid op 3 november 1999

KB 09 januari 2005

BS 11 februari 2005

Inwerkingtreding: 3 augustus 1999

## **Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de bepaling van de modaliteiten van de arbeidsduur en de tewerkstelling 's nachts en op zonen feestdagen**

### **HOOFDSTUK 1. TOEPASSINGSGBIED**

**Artikel 1.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers tewerkgesteld in organisaties die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de socioculturele sector nr. 329 met uitzondering van de werknemers wier plaats van tewerkstelling buiten België is gelegen, en van de door de Koning aangewezen werknemers die een leidende functie of een vertrouwenspost bekleden.

**Artikel 2.** Onder werknemers wordt verstaan mannelijke en vrouwelijke werklieden en bedienden.

**Artikel 3.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft onder meer tot doel de toepassingsmodaliteiten vast te leggen van het koninklijk besluit van 16 juni 1999 betreffende de arbeidsduur en de tewerkstelling 's nachts en op zon- en feestdagen van werknemers in de socioculturele sector.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst bevelen de partijen de werkgevers aan het werk zodanig te organiseren dat een beroep op de afwijkingen bepaald in dit koninklijk besluit maximaal wordt vermeden.

### **HOOFDSTUK 2. ARBEIDSDUUR**

**Artikel 4.** Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt de normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur, vastgelegd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 31 maart 1999, berekend op basis van de referentieperiode zoals bepaald in artikel 3, §1 van het KB van 16 juni 1999.

**Artikel 5.** De bepalingen van de §§ 1 en 2 van artikel 3 van het KB van 16 juni 1999 zijn van toepassing op de werknemers bedoeld in art. 2 van dit KB en meer bepaald op de werknemers die volgende activiteiten uitoefenen:

- activiteiten van culturele centra;
- activiteiten van radio- en televisieverenigingen;
- audiovisuele productie in de sector volkswontwikkeling;
- organisatie van en prestaties over kampioenschappen, toernooien, sportdagen en sportpromotiedagen;
- organisatie van spektakels en evenementen en de regie ervan;
- organisatie van en prestaties over stages of kampen, al dan niet residentieel voor kinderen, jongeren en volwassenen en in jeugdhuizen;
- organisatie van en prestaties over begeleiding, animatie en vorming van kinderen, jongeren en volwassenen, vergaderingen, festivals, tentoonstellingen, publieke manifestaties, inzamelacties, campagnes, colloquia, seminaries, al dan niet residentieel;

- animatie, onthaal en omkadering in de deelsector van het niet-commerciële toerisme en overnachtingcentra voor jongeren, *in de musea en de ermee verbonden educatieve diensten, in de museale instellingen en de ermee verbonden educatieve diensten (gewijzigd bij cao van 25 maart '05, van kracht vanaf 01 januari'05)*;
- taken i.v.m. de mobiele uitlening en informatica van mediatheken, bibliotheken en ludotheken;
- onthaal, bewaking, omkadering, onderhoud en reiniging en controle van de veiligheid in de sportinstellingen en sportcentra.

### HOOFDSTUK 3. NACHTARBEID

**Artikel 6.** De bepaling van artikel 4 van het KB van 16 juni 1999 is van toepassing op de activiteiten bedoeld in art. 2 van dit KB en meer bepaald op de activiteiten van volgende werknemers:

- personeel van de culturele centra;
- personeel van niet-commerciële radio- en televisieverenigingen;
- personeel van sportinstellingen en sportcentra;
- personeel dat activiteiten verricht over organisatie en begeleiding van socioculturele activiteiten met overnachting of begeleiding van jeugd of in jeugdhuisen;
- personeel met volgende opdrachten:
  - \*organisatie van spektakels en de regie ervan;
  - \*organisatie van en prestaties over animatie en vorming van kinderen, jongeren en volwassenen, vergaderingen, festivals, tentoonstellingen, uitzonderlijke publieke manifestaties;
  - \*animatie, onthaal en omkadering in de deelsector van het niet-commerciële toerisme en overnachtingcentra voor jongeren; *in de musea en de ermee verbonden educatieve diensten, in de museale instellingen en de ermee verbonden educatieve diensten (gewijzigd bij cao van 25 maart '05, van kracht vanaf 01 januari'05)*;
  - \*taken over de uitlening en informatica van mediatheken, bibliotheken en ludotheken.

### HOOFDSTUK 4. ARBEID OP ZON- EN FEESTDAGEN

**Artikel 7.** De bepaling van artikel 5 van het KB van 16 juni 1999 is van toepassing op de werknemers bedoeld in art. 2 van dit KB en meer bepaald op de werknemers die volgende activiteiten uitoefenen:

- activiteiten in culturele centra;
- activiteiten van radio- en televisieverenigingen;
- audiovisuele productie in de sector volksontwikkeling;
- organisatie van en prestaties over kampioenschappen, toernooien, sportdagen en sportpromotiedagen;
- organisatie van spektakels en evenementen en de regie ervan;
- organisatie van en prestaties over stages en kampen, al dan niet residentieel, voor kinderen, jongeren en volwassenen en in jeugdhuisen;
- organisatie van en prestaties over begeleiding, animatie en vorming van kinderen, jongeren en volwassenen, vergaderingen, festivals, tentoonstellingen, publieke manifestaties, inzamelacties, campagnes, colloquia, seminaries, al dan niet residentieel;

- animatie, onthaal en omkadering in de deelsector van het niet-commerciële toerisme en overnachtingcentra voor jongeren; *in de musea en de ermee verbonden educatieve diensten, in de museale instellingen en de ermee verbonden educatieve diensten (gewijzigd bij cao van 25 maart '05, van kracht vanaf 01 januari '05);*
- taken i.v.m. de mobiele uitlending en informatica van mediatheken, bibliotheken en ludotheken;
- onthaal, bewaking, omkadering, onderhoud en reiniging en controle van de veiligheid in de sportinstellingen en sportcentra.

**Artikel 8.** § 1. Het aantal zondagen waarop een werknemer tijdens het burgerlijk jaar arbeid kan verrichten, mag tien niet overschrijden.

§2. Dit aantal zondagen wordt op 13 gebracht voor de “verenigingen voor volksontwikkeling” erkend bij decreet van de Vlaamse Gemeenschap van 19 april 1995.

§3. Dit aantal zondagen wordt op 26 gebracht voor de volgende activiteiten of subsectoren:

- vorming van kaderleden en "vormingsinstellingen";
- culturele centra;
- activiteiten verbonden aan de productie en distributie van de actualiteitsberichtgeving via nietcommerciële radio en televisie;
- sportcentra en -clubs;
- niet-commerciële toeristische organisaties die gewoonlijk publiek ontvangen op zondag;
- jeugdcentra en -huizen en jeugdorganisaties die gewoonlijk publiek ontvangen op zondag.

*- de musea en museale instellingen, evenals de ermee verbonden educatieve diensten. (gewijzigd bij cao van 25 maart '05, van kracht vanaf 01 januari '05);*

§ 4. In ieder geval wordt één vrije zondag per maand gegarandeerd behoudens voor de nietprofessionele sportbeoefenaars, hun scheidsrechters en hun begeleiders en in de deelsector van het niet-commerciële toerisme.

§ 5. De grenzen bepaald in dit artikel kunnen overschreden worden voor specifieke activiteiten bepaald per organisatie of subsector mits het akkoord van het paritair comité.

## **HOOFDSTUK 5. COMPENSATIES**

**Artikel 9.** Als toepassing van artikel 29, §4 van de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt bepaald dat de werkgever, na overleg met de werknemer, de toeslag verschuldigd in geval van overwerk, geheel of gedeeltelijk kan omzetten in inhaalrust.

Ingeval de toeslag voor overwerk volledig wordt omgezet in inhaalrust,

- geeft elk uur overwerk dat vergoed wordt met een toeslag van 50%, recht op ten minste 1/2 uur inhaalrust;
- geeft elk uur overwerk op een zon- of feestdag, dat vergoed wordt met een toeslag van 100%, recht op ten minste 1 uur inhaalrust.

**Artikel 10.** §1. Aan de werknemers, bedoeld in artikel 3 §3, artikel 4 en artikel 5, 2de gedachtestreepje van het KB van 16 juni 1999, wordt voor nachtarbeid, arbeid op zon- en feestdagen en arbeid gepresteerd boven 9 uur per dag of 40 uur per week een compensatie toegekend van 20% per uur.

De compensaties, toegekend op basis van deze afwijkingen, kunnen onderling niet worden gecumuleerd.

Voor zover de te compenseren uren worden gepresteerd binnen de afwijkingen toegestaan op grond van de artikelen 3, 4 en 5 van het KB van 16 juni 1999, wordt deze compensatie evenmin gecumuleerd met de compensatie voor overwerk, zoals bepaald in artikel 9 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

§2. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de compensatie van 20% toekennen in de vorm van een toeslag of van inhaalrust. De inhaalrust toegekend op basis van deze 20% wordt beschouwd als arbeidstijd zowel voor de berekening van de arbeidstijd als voor de verloning.

§3. De compensatie in de vorm van inhaalrust wordt ten laatste opgenomen binnen zes maanden na het leveren van de te compenseren prestatie.

§4. Zonder afbreuk te doen aan wat is bepaald in artikel 11, kan een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement andere maar minstens gelijkwaardige compensaties vastleggen volgens een ander systeem van berekening.

§5. Ten voorlopige titel en zolang er onvoldoende middelen in de sector voorhanden zijn, zijn de compensaties toegekend op grond van dit artikel, per werknemer en per jaar, beperkt tot maximum zes dagen of hun equivalent in toeslagen.

## **HOOFDSTUK 6. INWERKINGTREDING EN DIVERSE BEPALINGEN**

**Artikel 11.** De voordelen die al zijn toegekend op grond van collectieve arbeidsovereenkomsten op subsectoraal of ondernemingsniveau, van het arbeidsreglement of van het gebruik, als tegenprestatie voor gelijkaardige afwijkingen, kunnen niet worden gecumuleerd met de voordelen bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze bepalingen mogen evenwel niet tot gevolg hebben dat reeds toegekende voordelen die gunstiger zijn dan deze bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden beperkt.

In geval van betwisting i.v.m. de toepassing van dit artikel, kan de meest gerede partij een beroep doen op het verzoeningsbureau van het Paritair Comité. Indien hier geen akkoord wordt bereikt, krijgen de partijen zes maanden om een akkoord te sluiten; tijdens deze periode blijven de voordelen gelden die van kracht waren op het ogenblik van de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst, terwijl de compensaties, bepaald in artikel 10, opgeschort worden.

**Artikel 12.** De partijen komen overeen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst het voorwerp uitmaakt van een evaluatie van het Paritair Comité na een periode van 2 jaar na de inwerkingtreding ervan.

**Artikel 13.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 3 augustus 1999.

Zij is gesloten voor onbepaalde duur en kan worden opgezegd door elk van de partijen met betekening van een opzeggingstermijn van zes maanden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de socioculturele sector.

---

