

Werkbaar en Wendbaar werk

De wet betreffende werkbaar en wendbaar werk is op 15 maart 2017 verschenen in het Belgisch Staatsblad. Een van de nieuwe maatregelen die op 1 februari 2017 in werking treedt, heeft betrekking op de annualisering van de kleine flexibiliteit.

De annualisering van de arbeidsduur is de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur over een periode van een jaar in plaats van per kwartaal. De wet brengt de referteperiode van het stelsel van de kleine flexibiliteit op 12 maanden. Hierdoor kan de arbeidsduur op het vlak van de sector of van uw onderneming worden geannualiseerd door de invoering van de kleine flexibiliteit.

Wat is de kleine flexibiliteit?

Het stelsel van de kleine flexibiliteit biedt de mogelijkheid afwisselend piek- en dalroosters te presteren in functie van de schommeling van het arbeidsvolume in uw onderneming. Uw alternatieve werkroosters mogen per dag maximum 2 uur meer of minder bevatten dan de normale dagelijkse arbeidsduur in uw onderneming (met een grens van 9 uur per dag) en per week maximum 5 uur meer of minder dan de normale wekelijkse arbeidsduur in uw onderneming.

Hoe de kleine flexibiliteit invoeren in uw onderneming?

U kunt het stelsel van de kleine flexibiliteit bij cao of via een wijziging van uw arbeidsreglement in uw onderneming invoeren. U moet er alle mogelijke alternatieve uurroosters die van toepassing zijn in opnemen. Als u de kleine flexibiliteit invoert via het afsluiten van een ondernemings-cao worden de bepalingen van deze cao opgenomen in het arbeidsreglement vanaf de neerlegging van de cao op de griffie van de FOD Werkgelegenheid.

Uw dossierbeheerder kan u een model van clause inzake kleine flexibiliteit bezorgen om op te nemen in uw arbeidsreglement. Bij de wijziging van uw arbeidsreglement moet u de gebruikelijke wijzigingsprocedure bepaald in de wet van 8 april 1965 betreffende de arbeidsreglementen volgen.

Werkbaar en Wendbaar werk

Het werkrooster aanplakken en het normale loon betalen

Eens het stelsel van de kleine flexibiliteit in uw onderneming is ingevoerd, volstaat het 7 dagen op voorhand het gewenste alternatieve werkrooster aan te plakken en op het einde van elke loonperiode aan uw werknemers het normale loon te betalen dat overeenstemt met 38 uur per week. De interne grens moet niet worden nageleefd.

Gemiddeld 38 uur naleven door afwisseling van de werkroosters

U moet de toepassing van piek- en dalroosters zodanig afwisselen dat de wekelijkse arbeidsduur van 38 uur op het einde van de referentieperiode gemiddeld is nageleefd. Als aan deze voorwaarde is voldaan, moet u geen overloon betalen voor overschrijdingen van de arbeidsduur tijdens de weken waarin u een alternatief werkrooster van meer dan 38 uur toepast.

Nieuwe referentieperiode voor de naleving van de 38 uur: 12 maanden

De referentieperiode voor de naleving van de 38 uur was tot nu toe gelijk aan 3 maanden en kon bij cao of in uw arbeidsreglement worden uitgebreid tot maximum 12 maanden. De wet betreffende werkbaar en wendbaar werk annualiseert deze referentieperiode: in elk stelsel van kleine flexibiliteit dat vanaf 1 februari 2017 wordt ingevoerd, moeten de 38 uur per week voortaan gemiddeld over een kalenderjaar worden nageleefd. De wet staat u echter toe een andere periode van 12 opeenvolgende maanden dan het kalenderjaar vast te stellen bij cao of via uw arbeidsreglement.

En de bestaande stelsels van kleine flexibiliteit?

Moet u de referentieperiode annualiseren als u al een stelsel van kleine flexibiliteit toepast? Neen, een referentieperiode van minder dan een jaar die al is bepaald in een bestaand stelsel van kleine flexibiliteit blijft onveranderd. De wet bepaalt immers dat de sector- en ondernemings-

Werkbaar en Wendbaar werk

cao's inzake kleine flexibiliteit die uiterlijk op 31 januari 2017 op de griffie van de Dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid werden neergelegd als zodanig van toepassing blijven. Hetzelfde geldt voor de bepalingen die uiterlijk op 31 januari 2017 werden opgenomen in het arbeidsreglement tot invoering van de kleine flexibiliteit.

100 vrijwillige overuren

Bovenop de reeds bestaande wettelijk gereguleerde overuren kan de werknemer ingaan op het aanbod van de werkgever om vrijwillige overuren te presteren. Het aantal bedraagt maximum 100 overuren. Een sectorale CAO kan dit aantal op maximum 360 overuren brengen.

Om de vrijwilligheid van het systeem te garanderen, moet de werkgever vóór het presteren van de overuren een schriftelijke overeenkomst met de werknemer sluiten. Deze overeenkomst is maximum 6 maanden geldig en zal telkens moeten verlengd worden na deze periode van 6 maanden.

De vrijwillige overuren worden in principe onmiddellijk uitbetaald aan 100% met een overloon van 50 of 100 % al naargelang ze tijdens de week of op een zon- of feestdag werden gepresteerd. Ze kunnen ook opgespaard worden in het kader van het loopbaansparen (zie verder onder punt 11). In dat geval zal enkel het overloon uitbetaald moeten worden.

Verhoging van de interne grens ingeval van prestatie van overuren

Wanneer de werkgever een werknemer overuren laat presteren, mag de werknemer op geen enkel ogenblik een aantal niet ingehaalde overuren bereiken. Als de werknemer dit aantal bereikt dan moet de werkgever hem eerst inhaalrust toekennen alvorens hem opnieuw overuren te kunnen laten presteren.

Voorheen bedroeg deze grens 78 overuren wanneer de overuren moeten ingehaald worden in een periode die korter is dan een jaar en 91 overuren wanneer de overuren moeten ingehaald worden in een periode die een jaar bedraagt. Een sector- of ondernemings-CAO kon deze interne grens uitbreiden tot 130 overuren, een sector-CAO zelfs tot 143 overuren.

De Interne grens wordt voortaan voor iedereen vastgesteld op 143 overuren. Een sector-CAO kan deze interne grens van 143 uren nog wel verhogen.

Werkbaar en Wendbaar werk

De eerste 25 vrijwillige overuren (zie hierboven onder punt 2) moeten niet meegeteld worden om na te gaan of de grens van 143 uren werd bereikt. De overige vrijwillige overuren wel. Een sector-CAO kan het aantal vrijwillige overuren dat niet moet meegeteld worden van 25 naar maximum 60 brengen.

Glijdende uurroosters

In het systeem van de glijdende uurroosters kiest de werknemer zelf het tijdstip van zijn aankomst, zijn vertrek en zijn dagelijkse pauze zonder afbreuk te doen aan de effectieve arbeidsorganisatie. Hij kan elke dag tijdens de glijtijden aankomen (bvb. van 7u tot 9u), vertrekken (bvb. van 16u tot 19u) en zijn pauze nemen (bvb. minimum 15 minuten en maximum 90 minuten te nemen van 12u tot 13u) en moet op het werk aanwezig zijn tijdens de stamtijden (bvb. van 9u tot 12u en van 13u30 tot 16u).

Glijdende uurroosters die vanaf 1 februari 2017 ingevoerd worden, krijgen voortaan een wettelijk kader. Een glijdend uurrooster kan zowel voor voltijdse werknemers als voor deeltijdse werknemers met een vast uurrooster worden toegepast.

Zij moeten wel in de onderneming ingevoerd worden bij CAO of via een wijziging van het arbeidsreglement. De CAO of het arbeidsreglement moet minstens vermelden wat volgt:

- de stam- en glijtijden;
- de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur te presteren over een referteperiode van minimum 3 maanden en maximum een jaar;
- de maximale dagelijkse arbeidsduur die geen 9 uur mag overschrijden;
- het aantal uren dat minder of meer dan de wekelijkse arbeidsduur kan worden gepresteerd zonder dat de wekelijkse arbeidsduur 45 uur mag overschrijden;
- de wijze van recuperatie van teveel of te weinig gepresterde uren binnen de referteperiode;
- het aantal uren dat door toepassing van de glijtijden meer of minder werd gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en die op het einde van de referteperiode kan worden overgedragen naar de volgende periode zonder dat dit meer kan bedragen dan 12 uren. Een CAO kan dit aantal verhogen;
- de sancties bij het niet-naleven van de regels van toepassing op glijdende uurroosters.

Klanten van Group S - sociaal secretariaat vzw kunnen via hun dossierbeheerder een model van glijdende uurroosters bekomen.

Glijdende uurroosters kunnen maar ingevoerd worden als er een tijdsregistratiesysteem (bvb. een prikklok) bestaat dat de bovenstaande gegevens registreert en gedurende minstens 5 jaar na de prestaties bewaart.

Werkbaar en Wendbaar werk

Ongeacht de omvang van zijn prestaties ontvangt de werknemer op het einde van elke loonperiode een loon dat overeenstemt met de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die in het arbeidsreglement of bij CAO is bepaald.

Wanneer de werknemer op het einde van de referteperiode echter niet genoeg uren heeft gepresteerd ten opzichte van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur of wanneer zijn arbeidsovereenkomst een einde neemt, kan de werkgever het loon dat de werknemer voordien te veel ontving op diens nog te betalen loon inhouden.

Deze looninhouding kan echter niet uitgevoerd worden wanneer de werknemer op het einde van de referteperiode minder uren dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur heeft gepresteerd wegens een geval van overmacht dat hem verhinderde te werken tijdens een deel van de referteperiode (bijvoorbeeld een arbeidsongeschiktheid). In dat geval kan de werknemer deze "ontbrekende" uren immers inhalen door meer uren te presteren binnen 3 maanden na het einde van de referteperiode

Wanneer de werknemer niet genoeg inhaalrust heeft genomen op het einde van de referteperiode of binnen 3 maanden na het einde van de referteperiode in geval van overmacht die hem verhinderde te werken tijdens een deel van de referteperiode, kan hij geen aanspraak meer maken op inhaalrust of betaling voor deze te veel verrichte uren behalve als deze uren op vraag van de werkgever werden gepresteerd.

De glijdende uurroosters die reeds vóór 1 februari 2017 bestonden en gedoogd werden door de inspectie sociale wetten, kunnen, in afwijking van het nieuwe wettelijke kader, blijven bestaan indien zij uiterlijk tegen 30 juni 2017 vastgelegd worden in het arbeidsreglement of in een CAO die uiterlijk op 30 juni 2017 op de griffie van de FOD Werkgelegenheid moet worden neergelegd.

Nachtwerk in de e-Commerce

Voortaan is nachtarbeid toegelaten voor het uitvoeren van alle logistieke en ondersteunende diensten met betrekking tot e-commerce. Het sluiten van een CAO is in tegenstelling tot voorheen niet meer nodig. Het sociaal overleg zal wel nog zijn rol blijven spelen ingeval van invoering van dergelijke prestaties 's nachts.

Werkbaar en Wendbaar werk

Vereenvoudiging deeltijdse arbeid

Vanaf 1 oktober 2017 worden een aantal regels die van toepassing zijn ingeval van deeltijdse tewerkstelling vereenvoudigd.

De deeltijdse arbeidsovereenkomst kan ook elektronisch bewaard worden

Een kopie van de deeltijdse arbeidsovereenkomst of een uittreksel van de arbeidsovereenkomst met vermelding van het werkrooster en de identiteit van de deeltijdse werknemer, ondertekend door werknemer en werkgever, moet worden bewaard op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd. De bewaring ervan zal nu ook in elektronische vorm mogelijk zijn.

De verplichting om alle deeltijdse arbeidsregelingen en uurroosters op te nemen in het arbeidsreglement wordt afgeschaft

Het is niet meer verplicht om alle deeltijdse arbeidsregelingen en uurroosters die in de onderneming van toepassing zijn, op te nemen in het arbeidsreglement.

Ingeval van een vaste deeltijdse tewerkstelling moet de arbeidsovereenkomst nog steeds de arbeidsregeling en het deeltijds uurrooster vermelden.

Ingeval van een variabele deeltijdse tewerkstelling volstaat het nu om in het arbeidsreglement een algemeen kader op te nemen dat de volgende vermeldingen moet bevatten:

- het uur waarop de werkdag ten vroegste begint en ten laatste eindigt;
- de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden verricht;
- de minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur;
- de minimale en maximale wekelijkse arbeidsduur wanneer ook de arbeidsregeling veranderlijk is;
- de wijze waarop en de termijn waarbinnen deeltijdse werknemers op de hoogte worden gebracht van hun uurroosters.

Klanten van Group S - sociaal secretariaat vzw kunnen via hun dossierbeheerder een model van wettelijk kader voor variabele uurroosters bekomen.

Werkbaar en Wendbaar werk

De deeltijdse arbeidsovereenkomst met een variabele deeltijdse werkregeling moet wel vermelden dat er wordt gewerkt volgens variabele uurroosters die worden vastgesteld volgens de regels vermeld in het arbeidsreglement.

Klanten van Group S - sociaal secretariaat vzw kunnen via hun dossierbeheerder een model van arbeidsovereenkomst voor deeltijdse variabele prestaties bekomen.

De bekendmaking en bewaring van de deeltijdse variabele uurroosters wordt eenvoudiger

Tot nu toe is de werkgever verplicht om :

- de uurroosters minstens 5 werkdagen op voorhand bekend te maken via aanplakking van een individueel bericht op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd;
- vóór aanvang van de werkdag nogmaals een bericht aan te plakken in de lokalen van de onderneming met daarin voor iedere werknemer afzonderlijk het uurrooster.

Voortaan volstaat het om de werknemers op de hoogte te brengen van hun individueel uurrooster door middel van een schriftelijk gedateerd bericht en dit op de wijze en binnen de termijn opgenomen in het arbeidsreglement (minstens 5 werkdagen op voorhand tenzij anders bepaald in een algemeen verbindend verklaarde CAO zonder korter te mogen zijn dan één werkdag).

Deze bekendmaking kan voortaan ook gebeuren per brief, email of het intranet van de onderneming op voorwaarde dat deze methode betrouwbaar, adequaat en toegankelijk is voor de werknemers.

Een kopie van dit bericht kan onder papieren of elektronische vorm bewaard worden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd. Het moet bewaard worden zodra en zolang het uurrooster van toepassing is en dit tot een jaar nadat het uurrooster ophoudt van toepassing te zijn.

Controle op de afwijkingen op het normale uurrooster wordt vereenvoudigd

Op dit ogenblik moet de werkgever alle afwijkingen op de deeltijdse uurroosters in een specifiek document opnemen.

Voortaan moet de werkgever dergelijk document niet meer bijhouden indien hij een betrouwbaar tijdsregistratiesysteem gebruikt. De gegevens die door dit systeem worden

Werkbaar en Wendbaar werk

geregistreerd, moeten 5 jaar worden bewaard en kunnen worden geraadpleegd door de betrokken werknemer, de vakbondsafvaardiging en de bevoegde ambtenaren.

Occasioneel telewerk

Occasioneel telewerk is het niet op regelmatige wijze uitvoeren van arbeidsprestaties buiten de bedrijfslocatie van de werkgever met gebruikmaking van informatietechnologie.

Voortaan kan een werknemer aan zijn werkgever vragen om occasioneel telewerk te verrichten omwille van overmacht of persoonlijke redenen.

Een situatie van overmacht is een onvoorzienbare situatie die onafhankelijk is van de wil van de werknemer, bvb. autopech of een onverwachte treinstaking. Een persoonlijke reden kan een bezoek aan de tandarts zijn of de komst van een technicus.

De werkgever moet wel zijn akkoord geven. Hij kan dus weigeren om occasioneel telewerk toe te staan:

- als de werking van de dienst of onderneming het niet toestaat, bvb. wanneer de aanwezigheid van de werknemer op een geplande vergadering vereist is;
- ingeval van oneigenlijk gebruik ervan door de werknemer, bvb. de werknemer vraagt buitensporig vaak occasioneel telewerk aan.

Bovendien moet het door de werknemer uitgevoerde werk verzoenbaar zijn met telewerk.

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

De werknemer moet voorafgaandelijk en binnen een redelijke termijn telewerk aanvragen. Hij moet ook de reden van aanvraag meedelen. De wijze waarop moet afgesproken worden tussen werkgever en werknemer. Een CAO of het arbeidsreglement kan dit ook regelen.

De werkgever en de werknemer moeten afspraken maken over:

- De eventuele terbeschikkingstelling door de werkgever van de voor occasioneel telewerk benodigde apparatuur en technische ondersteuning;
- De eventuele bereikbaarheid van de werknemer tijdens het occasioneel telewerk;
- De eventuele vergoeding door de werkgever van de kosten verbonden aan het occasioneel telewerk.

Een CAO of het arbeidsreglement kan dit ook regelen.

Werkbaar en Wendbaar werk

Klanten van Group S - sociaal secretariaat vzw kunnen via hun dossierbeheerder een model van overeenkomst occasioneel telewerk en kader occasioneel telewerk in het arbeidsreglement bekomen.

Vijf opleidingsdagen per voltijds equivalent per jaar

In de plaats van een opleidingsinspanning te voorzien ten belope van 1,9% van de totale loonmassa met een bijhorende sanctie (sociale bijdrage van 0,05%), wordt vanaf 1 januari 2017 een opleidingsinspanning voorzien ten belope van een gemiddelde van vijf opleidingsdagen per voltijds equivalent per jaar en dit zonder sanctie.

De regeling geldt voor werknemers met minimum 10 werknemers. Een afwijkend regime voor werknemers tussen 10 en 20 werknemers kan voorzien worden.

De opleidingsinspanning kan geconcretiseerd worden door een sectorale CAO of een individuele opleidingsrekening die zal bepalen hoe de opleidingsinspanningen verdeeld worden onder de werknemers. Als geen van beide is voorzien dan zal elke werknemer individueel recht hebben op twee opleidingsdagen per voltijds equivalent per jaar.

1° Sectorale CAO

Als een sectorale CAO word gesloten moet de opleidingsinspanning minstens twee dagen gemiddeld per jaar en per voltijds equivalent bedragen.

Het is ook mogelijk om de voor 2013-2014 en 2015-2016 geldende CAO inzake de opleidingsinspanningen te verlengen waarbij de opleidingsinspanning minstens gelijkwaardig moet zijn aan de bestaande sectorale regeling.

In beide gevallen dient bovendien een groepad gerealiseerd te worden. Hierbij moet aangegeven worden in welke mate het aantal opleidingsdagen wordt verhoogd om de doelstelling van 5 vormingsdagen per jaar per voltijds equivalent te bereiken.

De CAO moet ten laatste op 30 november 2017 (voor periode 2017-2018) bij de FOD WASO neergelegd te worden.

Werkbaar en Wendbaar werk

2° Individuele opleidingsrekening

Wanneer geen sectorale CAO gesloten werd, kan de doelstelling bereikt worden op ondernemingsvlak door opleidingskrediet toe te kennen via een individuele opleidingsrekening ten belope van twee opleidingsdagen per jaar per voltijds equivalent. Er moet eveneens een groeipad naar vijf opleidingsdagen per jaar per voltijds equivalent voorzien worden.

Het saldo van het niet-opgebruikte opleidingskrediet wordt op het einde van het jaar naar het volgende jaar overgedragen en toegevoegd aan het krediet van de werknemer in dat volgende jaar.

3° Geen sectorale CAO noch individuele opleidingsrekening

Wanneer noch een sectorale CAO werd gesloten noch een individuele opleidingsrekening werd voorzien, dan zal elke werknemer individueel recht hebben op twee betaalde opleidingsdagen per jaar per voltijds equivalent. Hij zal die zowel tijdens als buiten de uren kunnen opnemen.

Verlenging van het palliatief verlof

Het thematisch verlof voor palliatieve zorgen wordt vanaf 1 februari 2017 verlengd tot drie maanden. Concreet betekent dit dat een werknemer het thematisch verlof voor palliatieve zorgen tweemaal (in plaats van éénmaal) kan verlengen, hetzij een totaal van drie maanden per patiënt.

Hervorming van het stelsel van de werkgeversgroeperingen

Een werkgeversgroepering is een autonome juridische entiteit die samengesteld is uit verschillende ondernemingen en die werknemers in dienst mag nemen om ze ter beschikking te stellen van deze ondernemingen.

De wet werkbaar en wendbaar werk voorziet de volgende nieuwigheden :

- De procedure die de werkgeversgroepering moet volgen om toelating te krijgen van de minister van werk om werknemers ter beschikking te stellen van de aangesloten ondernemingen wordt vereenvoudigd.

Werkbaar en Wendbaar werk

- De werkgeversgroepering moet voortaan jaarlijks een activiteitenverslag bezorgen aan de voorzitter van het directiecomité van de FOD WASO.
- Het aantal werknemers dat een werkgeversgroepering kan tewerkstellen, wordt tot 50 beperkt. Deze drempel kan wel bij KB worden verhoogd.
- De regels om het paritair comité te bepalen waartoe de werkgeversgroepering behoort, worden verduidelijkt.

Loopbaansparen

Het systeem van loopbaansparen laat de werknemer uit de privé-sector toe om op vrijwillige basis tijd te sparen om later om te zetten in verlofdagen. Zo heeft hij de mogelijkheid om zelf een deel van zijn loopbaan te beheren en op een tijdstip dat hij zelf kiest een rustperiode in zijn beroepsleven in te lassen.

De volgende "tijd" kan worden opgespaard:

- de vrijwillige overuren (zie hierboven onder punt 2);
- de conventionele verlofdagen bepaald bij CAO, op sectoraal of ondernemingsvlak, op voorwaarde dat de werknemer deze dagen vrij kan opnemen;
- de uren die, bij toepassing van een glijdend uurrooster, boven de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur kunnen worden verricht en op het einde van de referentieperiode kunnen worden overgedragen (zie hierboven onder punt 4);
- de overuren die naar keuze van de werknemer al dan niet worden ingehaald.

Momenteel is bepaald dat enkel "tijd" kan worden gespaard. Een KB zou een werknemer echter ook kunnen toestaan om premies in geld (bijvoorbeeld de eindejaarspremie) op te sparen om ze daarna om te zetten in betaalde verlofdagen.

Het initiatief om loopbaansparen in te voeren komt in eerste instantie toe aan de sectoren via het afsluiten van een sectorale CAO. Bij gebrek aan initiatief op het vlak van de sector kan loopbaansparen op het vlak van de onderneming worden ingevoerd door het sluiten van een ondernemings-CAO.

De CAO moet de volgende gegevens vermelden:

- de tijdsperiodes die kunnen worden opgespaard;
- de periode waarin de betrokken tijdselementen kunnen worden opgespaard;
- de wijze waarop de werknemer deze opgespaarde dagen kan opnemen.
- de raming van de gespaarde tijd;
- het beheer van het loopbaansparen en de waarborgen voor de werknemer;
- het lot van dit loopbaansparen in geval van vereffening van de vennootschap;

Werkbaar en Wendbaar werk

- De overdraagbaarheid van de gespaarde tijd tussen werkgevers van dezelfde sector ingeval van een sectorale CAO;
- De wijze waarop het loopbaansparen wordt beheerd (door de werkgever, een externe instelling of het fonds voor bestaanszekerheid van de betrokken sector);
- het lot van het loopbaansparen bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Schenken van verlofdagen

Via het systeem van schenking van verlofdagen kan een werknemer uit de privé-sector op vrijwillige basis afstand doen van conventionele verlofdagen waarover hij vrij kan beschikken ten gunste van een andere werknemer binnen dezelfde onderneming die zich in een bijzondere toestand bevindt.

Het initiatief om een stelsel van schenking van verlofdagen in te voeren komt in eerste instantie toe aan de sectoren via het afsluiten van een sectorale CAO. Bij gebrek aan initiatief op het vlak van de sector kan een stelsel van schenking van verlofdagen op het vlak van de onderneming worden ingevoerd door het sluiten van een ondernemings-CAO.

De schenking is anoniem, ze wordt gedaan zonder tegenprestatie en is definitief. De werkgever moet wel zijn toestemming geven.

De volgende verlofdagen kunnen geschonken worden:

- conventionele vakantiedagen;
- Rustdagen die in het kader van arbeidsduurvermindering worden toegekend en bezoldigd zijn.

Het verlof kan geschonken worden aan de werknemer:

- die alle wettelijke vakantiedagen en rustdagen heeft opgenomen;
- die de zorg op zich neemt voor een kind jonger dan 21 jaar dat getroffen is door een ziekte, een handicap of een ongeval en wiens toestand bijzonder ernstig is en een permanente aanwezigheid en intensieve zorgen vereist.

Die werknemer is:

- bloedverwant in de eerste graad die met het kind samenwoont ;
- partner van de ouder die met het kind samenwoont en belast is met zijn dagelijkse opvoeding ;

Werkbaar en Wendbaar werk

- bloedverwant in de eerste graad die niet samenwoont met het kind als de hierboven vermelde werknemers die mogelijkheid niet hebben.

De werknemer die verlofdagen wenst te ontvangen moet een aanvraag indienen met vermelding van het aantal dagen. Het aantal is beperkt tot twee weken maar is hernieuwbaar. De werkgever informeert de werknemers over deze aanvraag en het aantal nodige dagen. De werknemer die verlof wenst te schenken deelt aan de werkgever mee dat hij afstand doet van zijn verlof en het loon dat erop betrekking heeft.

De werknemer die het verlof ontvangt, kan met behoud van zijn loon afwezig zijn van het werk.

Uitzendarbeid voor onbepaalde duur

De uitzendsector kan via een sectorale CAO voorzien dat uitzendbureaus een overeenkomst voor onbepaalde duur afsluiten met een uitzendkracht om hem opeenvolgende opdrachten bij één of meer gebruikers te laten uitvoeren.

De periodes zonder uitzendopdracht tussen twee uitzendopdrachten oftewel "periodes zonder uitzendopdracht" zullen voor de bepaling van de rechten inzake jaarlijkse vakantie en de berekening van de anciënniteit in de onderneming gelijkgesteld worden met activiteitsperiodes. Tijdens deze periodes heeft de uitzendkracht recht op een gewaarborgd uurloon voor elk uur van een voltijdse werkdag of -week dat hij niet ter beschikking van een gebruiker wordt gesteld. De uitzendkracht mag niet in economische werkloosheid worden gesteld tijdens de periodes zonder uitzendopdracht.

Uitbreiding van het Plus Minus Conto

Het stelsel van plus minus conto, momenteel nog uitsluitend beperkt tot de auto-industrie, kan vanaf 1 februari 2017 uitgebreid worden naar alle sectoren die onderhevig zijn aan internationale concurrentie, zowel in de industrie als in de diensten.

De betrokken sectoren moeten wel eerst een CAO sluiten. Vervolgens kan dit stelsel ingevoerd worden via een ondernemings-CAO.

Werkbaar en Wendbaar werk

Het plus minus conto laat werkroosters met maximum 10 uur per dag en 48 uur per week toe, alsook de uitbreiding tot maximum 6 jaar van de referentieperiode waarbinnen de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur per week moet worden nageleefd.

Bron: wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk (BS van 15 maart 2017)