

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

14 september 2015

WETSVOORSTEL

**tot instelling van een regeling inzake
glijdende uurroosters**

(ingediend door mevrouw Meryame Kitir)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

14 septembre 2015

PROPOSITION DE LOI

**instaurant un régime
d'horaires flottants**

(déposée par Mme Meryame Kitir)

SAMENVATTING

Het gebruik van glijdende uurroosters is een ingeburgerde praktijk, maar vaak rijzen er vragen over de verhouding ervan tot de reglementering inzake de arbeidsduur, bijvoorbeeld met betrekking tot overuren en flexibele arbeidsduurregelingen. Bovendien gebeurt de organisatie ervan meestal buiten het formele kader van het arbeidsreglement. Dit wetsvoorstel heeft dan ook tot doel een reglementair kader te scheppen voor de invoering en toepassing van regelingen inzake glijdende uurroosters.

RÉSUMÉ

Le recours à des horaires flottants est une pratique assez répandue, mais qui soulève de nombreuses questions relatives à son ancrage dans la réglementation belge en matière de durée du travail, notamment en ce qui concerne les heures supplémentaires et les horaires flexibles. En outre, ces horaires sont généralement organisés hors du cadre formel du règlement de travail. Cette proposition de loi vise dès lors à créer un cadre réglementaire pour l'instauration et l'application d'un régime d'horaires flottants.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GOI	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
FDF	:	Fédéralistes Démocrates Francophones
PP	:	Parti Populaire

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000: Parlementair document van de 54^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
 QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden
 CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag
 CRABV: Beknopt Verslag
 CRIV: Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)

PLEN: Plenum
 COM: Commissievergadering
 MOT: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000: Document parlementaire de la 54^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
 QRVA: Questions et Réponses écrites
 CRIV: Version Provisoire du Compte Rendu intégral
 CRABV: Compte Rendu Analytique
 CRIV: Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)

PLEN: Séance plénière
 COM: Réunion de commission
 MOT: Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
 Natieplein 2
 1008 Brussel
 Tel.: 02/ 549 81 60
 Fax: 02/549 82 74
 www.dekamer.be
 e-mail: publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
 Place de la Nation 2
 1008 Bruxelles
 Tél.: 02/ 549 81 60
 Fax: 02/549 82 74
 www.lachambre.be
 courriel: publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De moeilijke combinatie van werk en privéleven is één van de hoofdoorzaken die werknemers opgeven voor werkgerelateerde stress. Uit de resultaten van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2013 blijkt dat zo'n 10,8 % van de werknemers de combinatie als problematisch opgeeft. 2,7 % geeft het als acuut problematisch op. Dit aandeel ligt hoger (respectievelijk 13,2 % en 3 %) in de leeftijdsgroep 30-39 jaar.

Gelukkig heeft ons land een traditie van verlofregeelingen (ouderschapsverlof, tijdscrediet, loopbaanonderbreking) die deze combinatie faciliteren. Het valt dan ook te betreuren dat daarin wordt gesneden en bijvoorbeeld de uitkering voor het 'ongemotiveerd' tijdscrediet (ook voor deeltijdse opnames) is afgeschaft.

Daarnaast geven nogal wat ondernemingen aan hun werknemers de kans om de afgesproken arbeidstijd flexibel in te vullen of wordt de mogelijkheid geboden tot telewerk.

Voor die flexibele invulling van de arbeidstijd in functie van de voorkeuren van de werknemers bestaat tot op heden echter geen reglementair kader. De uitwerking daarvan werd opgenomen in het regeerakkoord van de vorige regering. Ter uitvoering daarvan had de regering aan de sociale partners uitdrukkelijk gevraagd om daarover een advies uit te brengen in het kader van het overleg over de modernisering van het arbeidsrecht. In het zogenaamde 'deelakkoord 4' van februari 2013 engageerden de sociale partners zich ertoe om: "De sociale partners zullen een NAR-commissie ermee belasten een raam-cao uit te werken die de bakens bepaalt die in acht moeten worden genomen door de onderneming die overweegt om een regeling van glijdende werktijden in te voeren, met name....".

We moeten vaststellen dat de werkzaamheden daarover echter helemaal in het slop zijn geraakt.

Nochtans is een reglementair kader wenselijk. Zoals reeds gezegd is het toepassen van 'glijdende uurroosters' een behoorlijk sterk ingeburgerde praktijk, maar vaak rijzen er vragen over de verhouding ervan met de arbeidsrechtelijke bepalingen inzake de arbeidsduur (bijvoorbeeld de verhouding tot overuren, de verhouding tot flexibele arbeidsduurregelingen ingevoerd in toepassing

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La difficulté de concilier vie professionnelle et vie privée est, pour les travailleurs, l'une des causes principales du stress professionnel. Il ressort des résultats d'études menées en 2013 par le Vlaamse Werkbaarheidsmonitor (l'observatoire flamand de la qualité du travail) que quelque 10,8 % des travailleurs considèrent cette conciliation comme problématique, tandis que 2,7 % la ressentent comme très problématique. Ces pourcentages sont plus élevés chez les 30-39 ans (chez qui ils atteignent respectivement 13,2 % et 3 %).

Heureusement, la Belgique a une tradition de régimes de congé (congé parental, crédit-temps, interruption de carrière) qui tendent à faciliter cette conciliation. Les coupes budgétaires dans ces régimes et, par exemple, la suppression de l'allocation liée au système du crédit-temps non motivé (notamment pour les temps partiels) sont dès lors à déplorer.

De nombreuses entreprises permettent par ailleurs à leurs collaborateurs d'organiser le temps de travail convenu de manière flexible ou de bénéficier de jours de télétravail.

Jusqu'à présent, aucun cadre réglementaire ne prévoit toutefois cette organisation flexible du temps de travail en fonction des préférences des travailleurs. L'élaboration d'un tel cadre figurait dans l'accord de gouvernement du gouvernement précédent. En exécution de cet accord, le gouvernement avait explicitement invité les partenaires sociaux à rendre un avis en la matière dans le cadre de la concertation relative à la modernisation du droit du travail. Dans l'accord partiel n° 4 de février 2013, les partenaires sociaux ont pris des engagements: "Les partenaires sociaux ont convenu de charger le Conseil national du travail d'élaborer une CCT – cadre fixant les balises à respecter par l'entreprise qui envisage d'introduire des horaires flottants."

Force est de constater que les travaux réalisés en la matière sont dans l'impasse.

Il serait pourtant opportun de disposer d'un cadre réglementaire. Ainsi qu'il a été indiqué, l'application d'"horaires flottants" est une pratique fort répandue, même si des questions se posent fréquemment sur le rapport entre ces horaires flottants et les dispositions du droit du travail en matière de durée du travail (par exemple, le rapport aux heures supplémentaires, aux

van het artikel 20*bis* van de arbeidswet, ...). Bovendien gebeurt de organisatie ervan meestal buiten het daartoe gepaste formele kader van het arbeidsreglement.

Dit wetsvoorstel heeft dan ook tot doel een reglementair kader te scheppen voor de invoering van regelingen inzake glijdende uurroosters.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

HOOFDSTUK 3

Definities

Artikel 3 voert een aantal nieuwe begrippen in en definieert ze. Daarbij is het belangrijk te onthouden dat een regeling van glijdende uurroosters zich onderscheidt van andere stelsels van variabele uurroosters die in een onderneming kunnen bestaan, zoals variabele uurroosters voor deeltijdse werknemers, uurroosters die werden uitgewerkt in toepassing van artikel 20*bis* van de arbeidswet, werk in opeenvolgende ploegen, continuïteit, ... Deze hebben allen als gemeenschappelijk kenmerk dat de afgesproken arbeidstijd is vastgesteld door de werkgever in functie van zijn flexibiliteitsbehoeften. In een regeling van glijdende uurroosters is het daarentegen de werknemer die het begin- en einduur van zijn dagelijkse arbeidsprestaties kan bepalen met respect van de stam- en glijtijd die is vastgesteld in de op hem toepasselijke regeling van glijdende uurroosters.

HOOFDSTUK 4

Instellen van een regeling van glijdende uurroosters

Artikel 4 bepaalt dat mits objectieve redenen een regeling van glijdende uurroosters binnen de onderneming kan voorbehouden worden voor bepaalde functies, posten of categorieën van werknemers. Dit impliceert eveneens dat binnen éénzelfde onderneming verschillende regelingen naast mekaar kunnen bestaan.

Artikel 5 bepaalt dat eens geïnstalleerd de afgesproken regeling toegankelijk is voor alle werknemers die onder het toepassingsgebied ervan vallen.

Artikel 6 bepaalt dat in beginsel een regeling wordt ingevoerd bij ondernemings-cao. Bij afwezigheid van een syndicale afvaardiging in de onderneming kan de regeling worden ingevoerd door (een aanpassing van) het arbeidsreglement. Indien de invoering ervan gebeurt bij arbeidsreglement, kunnen daarin alle nadere regels

régimes de travail flexibles instaurés par l'article 20*bis* de la loi sur le travail). En outre, ils sont généralement organisés hors du cadre formel idoine que constitue le règlement de travail.

La présente proposition de loi vise dès lors à créer un cadre réglementaire pour l'instauration d'horaires de travail flottants.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

CHAPITRE 3

Définitions

L'article 3 introduit un certain nombre de nouvelles notions qu'il définit. À cet égard, on observera qu'un régime d'horaires flottants se distingue des autres horaires variables pouvant exister dans une entreprise, tels que les horaires variables pour les travailleurs à temps partiel, les horaires définis en application de l'article 20*bis* de la loi sur le travail, le travail en équipes successives, le travail en continu, ... Le point commun de tous ces régimes est que le temps de travail convenu est fixé par l'employeur en fonction de ses besoins de flexibilité. Dans un régime d'horaires flottants, c'est en revanche le travailleur qui peut fixer l'heure de début et de fin de ses prestations journalières dans le respect de la plage fixe et de la plage flottante définies dans le régime d'horaires flottants qui lui est applicable.

CHAPITRE 4

Instauration d'un régime d'horaires flottants

L'article 4 prévoit que, pour des raisons objectives, le régime d'horaires flottants peut être réservé à certaines fonctions, à certains postes ou à certaines catégories de travailleurs au sein de l'entreprise. Cela implique également que différents régimes peuvent coexister au sein d'une même entreprise.

L'article 5 prévoit qu'une fois instauré, le régime convenu est accessible à tous les travailleurs relevant de son champ d'application.

L'article 6 prévoit qu'en principe, le régime est instauré par CCT d'entreprise. Dans les entreprises où il n'y a pas de délégation syndicale, le régime peut être instauré par le biais (d'une modification) du règlement de travail. Dans ce cas, le règlement de travail peut indiquer toutes les modalités du régime ou ne mentionner que les

van de regeling worden opgenomen of kan dit zich beperken tot de vermelding van de stam- en glijtijden. In het laatste geval worden de toepassingsregels opgenomen in een bijlage bij het arbeidsreglement. Alleszins moeten daarbij de bepalingen van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen (in het bijzonder de artikelen 11 en volgende) worden nageleefd.

HOOFDSTUK 5

Toepassingsregels die op het niveau van de onderneming dienen vastgesteld te worden

De artikelen 7 en 8 impliceren dat onderscheiden regelingen inzake glijdende uurroosters met telkens eigen toepassingsregels binnen een zelfde onderneming kunnen naast elkaar bestaan voor verschillende categorieën van werknemers op basis van objectieve elementen. Deeltijdse arbeid is op zich geen objectief criterium om deeltijdse werknemers uit te sluiten.

Artikel 9 regelt dat de stam- en glijtijden dienen vastgesteld te worden in de ondernemings-cao of het arbeidsreglement. Daarbij dienen de wettelijke bepalingen inzake de dagelijkse en wekelijkse arbeidstijd te worden nageleefd. Alleszins moet de dagelijkse stamtijd minstens vier opeenvolgende uren omvatten (voor een deeltijdse werknemer is dat drie uur). Wat betreft de maximale wekelijkse arbeidsduur kan de cao of het arbeidsreglement die een regeling van glijdende uurroosters invoert, in een overschrijding van de in het normaal in de onderneming toepasselijke uurrooster vermelde maximale wekelijkse arbeidsduur voorzien, echter zonder dat de afwijking in plus of in min meer dan vijf uren mag bedragen en zonder dat de wekelijkse arbeidsduur meer dan vijfenveertig uur mag bedragen.

Een en ander impliceert dat de regelingen van glijdende uurroosters geen afbreuk doen aan de wettelijke bepalingen inzake overuren of inzake de wettelijke mogelijkheden tot instelling van flexibele arbeidsduur-regelingen die in de betrokken onderneming worden toegepast.

Dit impliceert eveneens dat de werkgever in het arbeidsreglement een aantal door de betrokken werknemers na te leven regels en procedures dient op te nemen, bijvoorbeeld dat prestaties voor of na een bepaald uur of een te bepalen aantal uren niet toegestaan zijn en/of niet zullen in aanmerking worden genomen als arbeidsprestaties.

plages fixes et flottantes, les règles d'application figurant alors dans une annexe au règlement de travail. En toute hypothèse, les dispositions de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail (en particulier les articles 11 et suivants) doivent être respectées à cet égard.

CHAPITRE 5

Modalités d'application à fixer au niveau de l'entreprise

Les articles 7 et 8 impliquent que des régimes d'horaires flottants distincts, ayant chacun leurs propres modalités d'application, peuvent coexister au sein d'une même entreprise sur la base d'éléments objectifs pour différentes catégories de travailleurs. Le travail à temps partiel ne constitue pas, en soi, un critère objectif pour exclure les travailleurs à temps partiel.

L'article 9 dispose que les plages fixes et flottantes doivent être fixées par CCT d'entreprise ou dans le règlement de travail. Les dispositions légales relatives au temps de travail quotidien et hebdomadaire doivent être respectées à cet égard. La plage fixe quotidienne doit toujours compter au moins quatre heures consécutives (trois heures pour un travailleur à temps partiel). En ce qui concerne la durée de travail hebdomadaire maximale, la CCT ou le règlement de travail qui instaure un régime d'horaires flottants peut prévoir un dépassement de la durée hebdomadaire maximale de travail figurant dans l'horaire de travail qui est normalement d'application au sein de l'entreprise, sans néanmoins que les heures prestées en plus ou en moins puissent excéder cinq heures et sans que la durée hebdomadaire de travail puisse excéder quarante-cinq heures.

Tout cela implique que les régimes d'horaires flottants ne portent pas préjudice aux dispositions légales concernant les heures supplémentaires et les possibilités légales d'instauration de régimes de travail flexibles en matière d'horaires applicables au sein de l'entreprise concernée.

Cela implique également que l'employeur doit inscrire dans le règlement de travail un certain nombre de règles et de procédures qui doivent être respectées par les travailleurs concernés, par exemple le fait que les prestations avant ou après une certaine heure – ou en deçà ou au-delà d'un certain nombre d'heures – ne sont pas autorisées et/ou ne seront pas comptabilisées comme heures de travail.

Artikel 10 bepaalt hoe de gemiddelde waarde van een arbeidsdag wordt bepaald. Dit is nodig om te bepalen of op een bepaalde arbeidsdag een krediet of debet aan uren wordt opgebouwd.

Artikel 11 bepaalt dat in de cao of het arbeidsreglement een referteperiode moet opgenomen worden. Dit is de periode tijdens de welke een eventueel debet of krediet aan uren kan worden opgebouwd en waarbinnen een eventueel krediet dient gerecupereerd of een debet dient ingehaald te worden.

Deze referteperiode dient rekening te houden met de behoeften van de onderneming inzake planning en de nodige bezetting van de betrokken functies of arbeidsposten.

Artikel 12 bepaalt dat de cao of het arbeidsreglement eveneens dient te bepalen wat het maximale krediet of debet aan uren is dat een werknemer tijdens de referteperiode kan opbouwen. Indien dat maximum overschreden is dient er verplicht gerecupereerd of aangevuld te worden. Alleszins mag in de loop van de referteperiode op geen enkel ogenblik de toegelaten gemiddelde arbeidsduur over dezelfde referteperiode, vermenigvuldigd met het aantal weken of delen van een week die reeds in deze referteperiode verlopen zijn, overschreden worden met meer dan 15 kredieturen of verminderd worden met meer dan 15 debeturen.

Artikel 13 stelt dat de cao of het arbeidsreglement de wijze dient te bepalen waarop de gepresteerde arbeidsuren (en de gelijkgestelde afwezigheden) in een regeling van glijdende uurroosters dienen geregistreerd, bewaard en gecommuniceerd te worden. Alleszins moet het gaan om een elektronische registratie. Het is evident dat deze gegevens ook toegankelijk moeten zijn voor de sociale inspectiediensten en dat de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens daarbij dient nageleefd te worden.

Volgens artikel 14 moet de cao of het arbeidsreglement ook en de toepassingsregels bepalen hoe artikel 27 van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 concreet wordt toegepast in het geval van een regeling van glijdende uurroosters.

L'article 10 définit la manière dont est fixée la valeur moyenne d'un jour de travail. Cette étape est nécessaire afin de savoir si un jour de travail déterminé donne lieu à un crédit ou à un débit, d'heures.

L'article 11 dispose que la CCT ou le règlement de travail doit comporter une période de référence. Il s'agit de la période durant laquelle un éventuel crédit ou débit d'heures peut être accumulé et durant laquelle un crédit doit être récupéré ou un débit compensé.

Cette période de référence doit tenir compte des besoins de l'entreprise en termes de planification et d'occupation nécessaire des fonctions ou des postes de travail concernés.

L'article 12 prévoit que la CCT ou le règlement de travail doit également fixer le nombre maximal d'heures de crédit ou de débit qu'un travailleur peut accumuler au cours de la période de référence. Le dépassement de ce plafond entraîne une obligation, selon le cas, de récupération ou de compensation. Quoi qu'il en soit, au cours de la période de référence, la durée de travail moyenne autorisée au cours de la même période de référence, multipliée par le nombre de semaines ou de parties de semaine déjà écoulées au cours de cette période, ne peut à aucun moment être dépassée de plus de 15 heures de crédit ni diminuée de plus de 15 heures de débit.

L'article 13 dispose que la CCT ou le règlement de travail doit déterminer comment les heures de travail prestées (et les absences assimilées) doivent être enregistrées dans un régime d'horaires flottants et comment ces données doivent être conservées et communiquées. Il doit s'agir dans tous les cas d'un système d'enregistrement électronique. Il est évident que ces données doivent également être accessibles pour les services d'inspection sociale et que la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard du traitement des données à caractère personnel doit être respectée.

Selon l'article 14, la CCT ou le règlement de travail doit également fixer les modalités d'application concrètes de l'article 27 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dans le cas d'un régime d'horaires flottants.

HOOFDSTUK 6**Wijzigingsbepalingen**

De artikelen 16 en 17 zijn noodzakelijke wijzigingsbepalingen in respectievelijk de arbeidswet en de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Meryame KITIR (sp.a)

CHAPITRE 6**Dispositions modificatives**

Les articles 16 et 17 sont des dispositions modificatives nécessaires, qui concernent respectivement la loi sur le travail et la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

WETSVOORSTEL**HOOFDSTUK 1****Inleidende bepaling****Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

HOOFDSTUK 2**Toepassingsgebied****Art. 2**

Deze wet is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers.

Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld met:

1° werknemers: de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon;

2° werkgevers: de personen die de onder 1°, genoemde personen tewerkstellen.

HOOFDSTUK 3**Definities****Art. 3**

§ 1. Voor toepassing van dit hoofdstuk wordt onder glijdende uurroosters verstaan, de met toepassing van dit hoofdstuk op het niveau van de onderneming ingestelde regeling waarbij een werknemer binnen glijtijden zelf het begin en het einde van zijn werkdag en, desgevallend de pauzes, kan kiezen met naleving van de stamtijd tijdens welke aanwezigheid op de arbeidsplaats verplicht is.

§ 2. De stamtijden zijn de periodes tijdens welke de aanwezigheid van de werknemer in de onderneming verplicht is.

§ 3. De glijtijden zijn de periodes tijdens welke de werknemer het begin en het einde van zijn werkdag en, desgevallend zijn pauzes, kan bepalen.

PROPOSITION DE LOI**CHAPITRE 1^{ER}****Disposition introductive****Article 1^{er}**

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

CHAPITRE 2**Champ d'application****Art. 2**

La présente loi s'applique aux employeurs et aux travailleurs.

Pour l'application de la présente loi, sont assimilés:

1° aux travailleurs: les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne;

2° aux employeurs: les personnes qui occupent les personnes visées au 1°.

CHAPITRE 3**Définitions****Art. 3**

§ 1^{er}. Pour l'application du présent chapitre, on entend par horaires flottants le régime instauré au niveau de l'entreprise en application du présent chapitre, en vertu duquel un travailleur peut choisir lui-même, dans la plage flottante, le début et la fin de sa journée de travail et, le cas échéant, ses pauses, en respectant la plage fixe durant laquelle sa présence sur le lieu de travail est obligatoire.

§ 2. La plage fixe est la période durant laquelle la présence du travailleur dans l'entreprise est obligatoire.

§ 3. La plage flottante est la période durant laquelle le travailleur peut déterminer le début et la fin de sa journée de travail et, le cas échéant, ses pauses.

HOOFDSTUK 4

**Instellen van een regeling van glijdende
uurroosters**

Art. 4

Iedere werknemer heeft het recht om de invoering van glijdende uurroosters te vragen. Omwille van objectieve redenen kan de werkgever de toepassing van glijdende uurroosters beperken tot bepaalde functies, arbeidsposten of categorieën van werknemers.

Art. 5

§ 1. Een glijdend uurrooster kan opgenomen zijn in de initieel gesloten arbeidsovereenkomst. Het invoeren van een glijdend uurrooster kan eveneens tussen werknemers en werkgever afgesproken worden tijdens de looptijd van de arbeidsovereenkomst.

§ 2. Van zodra binnen de onderneming een regeling van glijdende uurroosters in werking is gesteld, is deze van toepassing op alle werknemers die vallen onder het toepassingsgebied.

Art. 6

Indien binnen de onderneming een syndicale afvaardiging aanwezig is, wordt de regeling van glijdende uurroosters ingesteld door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Bij afwezigheid van een syndicale afvaardiging binnen de onderneming, kan de regeling van glijdende uurroosters ingesteld worden door een wijziging van het arbeidsreglement volgens de bepalingen van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

CHAPITRE 4

Instauration d'un régime d'horaires flottants

Art. 4

Chaque travailleur a le droit de demander l'instauration d'horaires flottants. Pour des raisons objectives, l'employeur peut limiter l'application des horaires flottants à certaines fonctions, à certains postes ou à certaines catégories de travailleurs.

Art. 5

§ 1^{er}. Le contrat de travail initialement conclu peut prévoir des horaires flottants. L'instauration d'horaires flottants peut également être convenue entre les travailleurs et l'employeur pendant la durée du contrat de travail.

§ 2. Dès qu'un régime d'horaires flottants est entré en vigueur au sein de l'entreprise, celui-ci s'applique à l'ensemble des travailleurs relevant du champ d'application.

Art. 6

Si une délégation syndicale est présente au sein de l'entreprise, le régime d'horaires flottants est instauré par une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Dans les entreprises où il n'y a pas de délégation syndicale, le régime d'horaires flottants peut être instauré par une modification du règlement de travail en vertu des dispositions des articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

HOOFDSTUK 5

Toepassingsregels te bepalen op het niveau van de onderneming**Afdeling 1***Verplichte toepassingsregels***Art. 7**

De collectieve arbeidsovereenkomst die wordt gesloten op het niveau van de onderneming of het arbeidsreglement bevat minstens de toepassingsregels die de regeling inzake glijdende uurroosters moet respecteren overeenkomstig deze wet.

*Onderafdeling 1**Toepassingsgebied van de regeling inzake glijdende uurroosters***Art. 8**

De collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement bepalen volgens objectieve criteria de betrokken functies of arbeidsposten evenals de categorieën van werknemers waarop de regeling van toepassing is.

*Onderafdeling 2**Vaststellen van de stamtijden, de glijtijden en de pauzes***Art. 9**

§ 1. In de collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement worden de stamtijden, de glijtijden en de pauzes opgenomen.

§ 2. De stamtijden worden duidelijk afgebakend en houden rekening met de in de onderneming toepasselijke regels en drempels inzake de arbeidstijd.

§ 3. De collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement bepaalt het aantal dagelijkse arbeidsuren dat minimaal dient gepresteerd te worden binnen de stamtijd of bepaalt een verhouding tussen de dagelijkse stamtijd en glijtijd. De dagelijkse stamtijd mag niet minder zijn dan vier opeenvolgende uren voor de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor voltijdse prestaties en niet minder dan drie opeenvolgende uren voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse prestaties.

CHAPITRE 5

Modalités d'application à fixer au niveau de l'entreprise**Section 1^{re}***Modalités d'application obligatoires***Art. 7**

La convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise ou le règlement de travail contient au minimum les modalités d'application que le régime d'horaires flottants doit respecter conformément à la présente loi.

*Sous-section 1^{re}**Champ d'application du régime d'horaires flottants***Art. 8**

La convention collective de travail ou le règlement de travail précise, en fonction de critères objectifs, quelles sont les fonctions et quels sont les postes de travail, ainsi que les catégories de travailleurs, auxquels le régime d'horaires flottants s'applique.

*Sous-section 2**Fixation des plages fixes, des plages flottantes et des pauses***Art. 9**

§ 1^{er}. Les plages fixes, les plages flottantes et les pauses sont inscrites dans la convention collective de travail ou dans le règlement de travail.

§ 2. Les plages fixes sont clairement balisées et tiennent compte des règles et des limites qui sont d'application dans l'entreprise en matière de temps de travail.

§ 3. La convention collective de travail ou le règlement de travail fixe le nombre minimum d'heures de travail quotidiennes qui doivent être prestées dans la plage fixe ou fixe un ratio à respecter entre les heures prestées quotidiennement dans la plage fixe et dans la plage flottante. La plage fixe quotidienne ne peut compter moins de quatre heures consécutives pour les travailleurs ayant un contrat de travail à temps plein et moins de trois heures consécutives pour les travailleurs ayant un contrat de travail à temps partiel.

§ 4. De collectieve arbeidsovereenkomst, en in voorkomend geval, het arbeidsreglement kunnen, overeenkomstig artikel 20^{ter} van de arbeidswet van 16 maart 1971, de dagelijkse grens van de arbeid op negen uren brengen wanneer de arbeidstijdregeling per week een halve, een hele of meer dan een rustdag behalve de zondag, omvat.

De collectieve arbeidsovereenkomst, en in voorkomend geval, het arbeidsreglement bepalen het aantal uren dat beneden of boven de wekelijkse grens van de arbeid, zoals vastgesteld in het uurrooster vermeld in het arbeidsreglement, mag worden gepresteerd, zonder dat, overeenkomstig artikel 20^{ter} van de arbeidswet van 16 maart 1971, de uren die meer of minder worden gepresteerd vijf uren mogen overschrijden en zonder dat de wekelijkse arbeidsduur vijfenveertig uren mag overschrijden.

Onderafdeling 3

Gemiddelde waarde van een arbeidsdag

Art. 10

De gemiddelde waarde van een arbeidsdag wordt vastgesteld door de gemiddeld te respecteren wekelijkse arbeidsduur te delen door het aantal werkdagen waarin de arbeidstijdregeling voorziet. Onder de gemiddelde waarde van een arbeidsdag dient te worden verstaan, het op voormelde wijze berekende theoretisch en forfaitair aantal uren dat een werknemer tijdens één arbeidsdag dient te presteren.

Onderafdeling 4

Referteperiode

Art. 11

§ 1. In de collectieve arbeidsovereenkomst, en in voorkomend geval, in het arbeidsreglement, wordt, voor toepassing van deze wet, een referteperiode vastgesteld.

§ 2. Deze referteperiode bepaalt de periode tijdens welke, inzonderheid:

— desgevallend een krediet en een debet aan uren wordt in rekening gebracht;

— de recuperatie van een eventueel krediet aan uren is toegestaan en een inhaling van een eventueel debet aan uren is vereist.

§ 4. La convention collective de travail et, le cas échéant, le règlement de travail peuvent, conformément à l'article 20^{ter} de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, porter la durée maximale de travail à neuf heures par jour lorsque l'horaire de travail comporte par semaine un demi-jour, un jour ou plus d'un jour de repos, autre que le dimanche.

La convention collective de travail et, le cas échéant, le règlement de travail fixent le nombre d'heures qui peut être presté en deçà ou au-delà de la limite hebdomadaire de travail telle qu'elle est fixée dans l'horaire mentionné dans le règlement de travail, sans que, conformément à l'article 20^{ter} de la loi sur le travail du 16 mars 1971, les heures prestées en deçà ou au-delà de cette limite n'excèdent cinq heures et sans que la durée de travail hebdomadaire n'excède 45 heures.

Sous-section 3

Valeur moyenne d'un jour de travail

Art. 10

La valeur moyenne d'un jour de travail est établie en divisant la durée hebdomadaire moyenne de travail à respecter par le nombre de jours de travail prévu par le régime de travail. Par valeur moyenne d'un jour de travail, il y a lieu d'entendre le nombre d'heures de travail théorique et forfaitaire calculé selon la formule précitée qu'un travailleur doit prester au cours d'un jour de travail.

Sous-section 4

Période de référence

Art. 11

§ 1^{er}. Une période de référence est fixée, pour l'application de la présente loi, dans la convention collective de travail et, le cas échéant, dans le règlement de travail.

§ 2. Cette période de référence fixe plus particulièrement la période au cours de laquelle:

— des heures peuvent, le cas échéant, être créditées ou débitées;

— la récupération d'un éventuel crédit est autorisée et le rattrapage d'un éventuel débit est requis.

*Onderafdeling 5**Krediet en debet aan uren***Art. 12**

§ 1. In de collectieve arbeidsovereenkomst, en in voorkomend geval het arbeidsreglement worden het maximaal aantal kredieturen en het maximaal aantal debeturen bepaald, die toegelaten zijn tijdens de in artikel 10 bedoelde referteperiode, rekening houdend met de gemiddelde waarde van een arbeidsdag als bedoeld in artikel 9.

In de loop van de in het vorige lid bedoelde referteperiode mag op geen enkel ogenblik de toegelaten gemiddelde arbeidsduur over dezelfde referteperiode, vermenigvuldigd met het aantal weken of delen van een week die reeds in deze referteperiode verlopen zijn, overschreden worden met meer dan 15 kredieturen of verminderd worden met meer dan 15 debeturen. Onder kredieturen en debeturen dient verstaan te worden, het aantal uren in meer of in min in vergelijking met de in de loop van de in artikel 10 bedoelde referteperiode te respecteren gemiddelde wekelijkse arbeidsduur.

§ 2. In de collectieve arbeidsovereenkomst, en in voorkomend geval het arbeidsreglement worden de nadere regels bepaald voor de recuperatie van de kredieturen en de inhaling van debeturen, rekening houdend met de gemiddelde waarde van een arbeidsdag. Tevens kan daarin de eventuele overdracht van krediet- of debeturen, die bestaan na afloop van de referteperiode, naar een volgende referteperiode geregeld worden.

*Onderafdeling 7**Opvolging en controle van de glijdende uurroosters***Art. 13**

§ 1. In de collectieve arbeidsovereenkomst, en in voorkomend geval het arbeidsreglement wordt de wijze van elektronische registratie van de arbeidstijd vastgesteld.

Tevens wordt daarin de wijze van registratie bepaald van de uren van afwezigheid die binnen de onderneming worden gelijkgesteld met arbeidstijd.

§ 2. De geregistreerde gegevens worden bewaard gedurende een periode van vijf jaar en worden op eenvoudig verzoek voorgelegd aan de sociaal inspecteurs bedoeld in artikel 49 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

*Sous-section 5**Crédit et débit d'heures***Art. 12**

§ 1^{er}. Le nombre maximal d'heures de crédit et le nombre maximal d'heures de débit, autorisés au cours de la période de référence visée à l'article 10, compte tenu de la valeur moyenne du jour de travail visé à l'article 9, sont fixés dans la convention collective de travail et, le cas échéant, dans le règlement de travail.

Au cours de la période de référence visée à l'alinéa précédent, la durée de travail moyenne autorisée au cours de la même période de référence, multipliée par le nombre de semaines ou de parties de semaine déjà écoulées au cours de cette période, ne peut à aucun moment être dépassée de plus de 15 heures de crédit ni diminuée de plus de 15 heures de débit. Par heures de crédit et heures de débit, il y a lieu d'entendre le nombre d'heures en plus ou en moins par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de travail à respecter au cours de la période de référence visée à l'article 10.

§ 2. Les modalités afférentes à la récupération des heures de crédit et au rattrapage des heures de débit, compte tenu de la valeur moyenne d'un jour de travail, sont fixées dans la convention collective de travail et, le cas échéant, dans le règlement de travail. Ceux-ci peuvent également régler le report éventuel d'heures de crédit ou de débit, accumulées à l'issue de la période de référence, vers une période de référence suivante.

*Sous-section 6**Suivi et contrôle des horaires flottants***Art. 13**

§ 1^{er}. Les modalités d'enregistrement électronique du temps de travail sont fixées dans la convention collective de travail, et, le cas échéant, dans le règlement de travail.

Les modalités d'enregistrement des heures d'absence qui, dans l'entreprise, sont assimilées au temps de travail y sont également fixées.

§ 2. Les données enregistrées sont conservées pendant une période de cinq ans et sont présentées sur simple demande aux inspecteurs sociaux visés à l'article 49 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

§ 3. De werknemers dienen toegang te hebben tot de gegevens die op hen betrekking hebben.

Onderafdeling 8

Vertragingen of afwezigheden

Art. 14

Artikel 27 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten blijft onverkort van toepassing in geval van een regeling van glijdende uurroosters. De collectieve arbeidsovereenkomst, en in voorkomend geval het arbeidsreglement kunnen bepalen welke rechtvaardigingsstukken de werknemers, die zich in de in voormeld artikel 27 bedoelde situatie bevinden, dienen aan te brengen.

Afdeling 2

Facultatieve toepassingsregels

Art. 15

§ 1. De collectieve arbeidsovereenkomst, en in voorkomend geval het arbeidsreglement kunnen aanvullende bepalingen bevatten naast deze opgelegd door deze wet.

§ 2. De collectieve arbeidsovereenkomst, en in voorkomend geval het arbeidsreglement kan bepalingen bevatten met betrekking tot een terugkeer naar het voorgaande arbeidstijdregime of de voorgaande arbeidstijdregeling.

HOOFDSTUK 6

Wijzigingsbepalingen

Art. 16

In de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt een artikel 20ter ingevoegd, luidende:

“Art. 20ter. Een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, of bij ontstentenis daarvan, een aanpassing van het arbeidsreglement, met als doel de invoering van glijdende uurroosters in toepassing en onder de voorwaarden van de wet van tot instelling van een regeling inzake glijdende uurroosters, kan de overschrijding van de bij artikel 19 vastgestelde grenzen toestaan.

§ 3. Les travailleurs doivent avoir accès aux données qui les concernent.

Sous-section 8

Retards ou absences

Art. 14

L'article 27 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail reste intégralement d'application dans le cas d'un régime d'horaires flottants. La convention collective de travail et, le cas échéant, le règlement de travail peuvent mentionner les pièces justificatives que doivent remettre les travailleurs qui se trouvent dans la situation visée à l'article 27 précité.

Section 2

Modalités d'application facultatives

Art. 15

§ 1^{er}. Hormis celles qui sont imposées par la présente loi, des dispositions complémentaires peuvent figurer dans la convention collective de travail et, le cas échéant, dans le règlement de travail.

§ 2. La convention collective de travail et, le cas échéant, le règlement de travail peuvent comporter des dispositions relatives à un retour au régime de travail précédent ou à la réglementation précédente en matière de temps de travail.

CHAPITRE 6

Dispositions modificatives

Art. 16

Dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail, il est inséré un article 20ter rédigé comme suit:

“Art. 20ter. Une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ou, à défaut, une adaptation du règlement de travail, visant à instaurer des horaires flottants en application et dans les conditions de la loi du instaurant un régime d'horaires flottants, peut autoriser le dépassement des limites fixées à l'article 19.

De collectieve arbeidsovereenkomst, en in voorkomend geval het arbeidsreglement, vermelden ten minste het aantal uren dat beneden of boven de wekelijkse grens van de arbeid, zoals vastgesteld in het uurrooster vermeld in het arbeidsreglement, mag worden gepresteerd, zonder dat de uren die meer of minder worden gepresteerd vijf uren mogen overschrijden en zonder dat de wekelijkse arbeidsduur vijfenveertig uren mag overschrijden.

De dagelijkse grens van de arbeidsduur kan, in het kader van de invoering van glijdende uurroosters in toepassing en onder de voorwaarden van de wet van tot instelling van een regeling inzake glijdende uurroosters, op negen uren worden gebracht wanneer de arbeidstijdregeling per week een halve, een hele of meer dan een rustdag behalve de zondag, omvat.”

Art. 17

In artikel 6, § 1, 1° van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen wordt tussen het derde en het vierde lid een nieuw lid ingevoegd, luidende:

“In geval van toepassing van de wet van tot instelling van een regeling inzake glijdende uurroosters, en bij gebreke aan een collectieve arbeidsovereenkomst als bedoeld in het artikel 6 van voormelde wet ingevolge de afwezigheid van een syndicale afvaardiging binnen de onderneming, moet het daarenboven melding maken van de beschrijving en de toepassingsregels van de regeling van glijdende uurroosters evenals de bepalingen die, desgevallend, worden opgelegd door de afdelingen 1 en 2 van voormelde wet.”

15 juli 2015

Meryame KITIR (sp.a)

La convention collective de travail et, le cas échéant, le règlement de travail indiquent au moins le nombre d'heures qui pourront être prestées en deçà ou au-delà de la limite hebdomadaire de travail fixée dans l'horaire mentionné dans le règlement de travail, sans que les heures prestées en plus ou en moins puissent excéder cinq heures et sans que la durée hebdomadaire de travail puisse excéder quarante-cinq heures.

La limite quotidienne de la durée du travail peut, dans le cadre de l'instauration d'horaires flottants en application et dans les conditions de la loi du instaurant un régime d'horaires flottants, être portée à neuf heures lorsque le régime de travail comporte par semaine un demi-jour, un jour ou plus d'un jour de repos, autre que le dimanche.”

Art. 17

Dans l'article 6, § 1^{er}, 1°, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, un nouvel alinéa rédigé comme suit est inséré entre les alinéas 3 et 4:

“En cas d'application de la loi du instaurant un régime d'horaires flottants et à défaut d'une convention collective de travail visée à l'article 6 de la loi précitée en l'absence d'une délégation syndicale au sein de l'entreprise, il doit en outre inclure la description et les modalités d'application du régime d'horaires flottants ainsi que les dispositions qui, le cas échéant, sont imposées par les sections 1^{ère} et 2 de la loi précitée.”

15 juillet 2015