

Employment & Benefits Summer Series

Juli 2022

Part I : De Belgische Arbeidsdeal - Work – life balance

Strelia's Summer Series over de Belgische Arbeidsdeal is bedoeld om bedrijven een algemeen overzicht te geven van de maatregelen die de regering heeft genomen om de arbeidsmarkt te hervormen met als doel tegen 2030 een arbeidsparticipatie van 80% te bereiken. De ontwerptekst wordt naar verwachting finaal gestemd in het parlement vóór 21 juli 2022.

De volgende topics zullen doorheen de zomer 2022 worden besproken:

1. **Work – life balance**
2. Transitietrajecten en het bevorderen van de inzetbaarheid
3. Opleiding van werknemers
4. Deeltijdse werknemers
5. Platformeconomie en e-commerce

Work – life balance

A. Normale prestaties op 4 dagen

De mogelijkheid wordt ingevoerd om een voltijdse werkweek door de werknemer te laten presteren gedurende 4 dagen in plaats van 5 dagen per week:

- De dagelijkse grens van de arbeidsduur van een voltijdse werknemer kan op 9,5 uren worden gebracht via het arbeidsreglement.
- Indien de effectieve wekelijkse arbeidsduur echter meer is dan 38 uren (met een maximum van 40 uren), dan kan de dagelijkse grens van de arbeidsduur enkel verhoogd worden via een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op ondernemingsniveau.

De werknemers kunnen hun voltijdse werkweek slechts herleiden van 5 dagen naar 4 dagen per week na een voorafgaand schriftelijke verzoek en na het sluiten van een overeenkomst met de werkgever. Het verzoek heeft betrekking op een periode van maximum 6 maanden en is hernieuwbaar. Voor iedere nieuwe periode zal een nieuw verzoek van de werknemer nodig zijn.

De werkgever die weigert in te gaan op het verzoek van de werknemer moet de weigering binnen de maand schriftelijk motiveren.



Er wordt een specifieke ontslagbescherming voorzien voor werknemers die een verzoek tot het verrichten van hun prestaties op 4 dagen hebben ingediend bij de werkgever. Zo is het de werkgever verboden handelingen te stellen die ertoe strekken eenzijdig een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die dergelijk verzoek heeft ingediend, behalve om redenen die vreemd zijn aan het verzoek.

B. Wisselend weekregime

Er wordt een nieuwe arbeidsregeling ingevoerd die het mogelijk maakt om de voltijdse arbeidsregeling te organiseren volgens een cyclus over twee opeenvolgende weken waarbij tot 9u per dag en tot 45u per week kan worden gewerkt mits de prestaties van week 1 worden gecompenseerd door de prestaties van week 2, teneinde de normale wekelijkse arbeidsduur gemiddeld na te leven.

De werknemers kunnen slechts instappen in een wisselend weekregime na een voorafgaand schriftelijk verzoek en na het sluiten van een overeenkomst met de werkgever. Het verzoek heeft betrekking op een periode van maximum 6 maanden en is hernieuwbaar. Voor iedere nieuwe periode zal een nieuw verzoek van de werknemer nodig zijn.

Het arbeidsreglement moet voorzien in een kader voor de toepassing van het wisselend weekregime. Dit kader kan zowel voorafgaand aan een verzoek van een werknemer worden opgenomen in het arbeidsreglement, als naar aanleiding ervan. Het kader in het arbeidsreglement voor de toepassing van het wisselend weekregime is dus geen preliminaire voorwaarde voor het verzoek van een werknemer om in te stappen in een wisselend weekregime.

De werkgever die weigert in te gaan op het verzoek van de werknemer moet de weigering binnen de maand schriftelijk motiveren.



Er wordt een specifieke ontslagbescherming voorzien voor werknemers die een verzoek om in te stappen in een wisselend weekregime hebben ingediend bij de werkgever. Zo is het de werkgever verboden handelingen te stellen die ertoe strekken eenzijdig een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die dergelijk verzoek heeft ingediend, behalve om redenen die vreemd zijn aan het verzoek.

C. Recht op deconnectie

Voor de werkgevers die 20 of meer werknemers tewerkstellen moeten de modaliteiten van het recht op deconnectie in hoofdte van de werknemers en de uitvoering door de onderneming van mechanismen voor de regulering van het gebruik van digitale hulpmiddelen, het voorwerp uitmaken van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op ondernemingsniveau, en bij ontstentenis daarvan, opgenomen worden in het arbeidsreglement.

Het is de bedoeling om de praktische afspraken uit te werken die het recht op deconnectie waarborgen, zoals bijvoorbeeld het vastleggen van richtlijnen om e-mails of mobiele oproepen niet te beantwoorden buiten de werkuren, het uitschakelen van servers buiten de werkuren, het activeren van afwezigheidsberichten en verwijzingsboodschappen, het gebruik van een automatische handtekening die de niet-noodzakelijkheid van een onmiddellijk antwoord benadrukt.

De werkgevers dienen eveneens sensibiliseringsacties te voorzien betreffende een redelijk gebruik van digitale hulpmiddelen en dit zowel gericht naar de werknemers toe als naar het leidinggevend personeel.



De werkgeversorganisaties binnen de NAR hebben in het Advies nr. 2289 van 17 mei 2022 een aantal belangrijke opmerkingen geuit op voormelde maatregelen. Het is afwachten of de ontwerp teksten nog zullen worden aangepast rekening houdend met de geformuleerde opmerkingen.

De Employment & Benefits praktijkgroep van Strelia volgt de ontwikkelingen op dit vlak op de voet. Wij zullen u op de hoogte houden van de inwerkingtreding van deze maatregelen of van eventuele latere wijzigingen en verduidelijkingen. Heeft u vragen over dit onderwerp of wenst u de nieuwe maatregelen proactief te bespreken, aarzel dan niet om contact op te nemen met ons team.



Stefanie Tack
Vennoot

stefanie.tack@strelia.com

+32 486 79 92 42



Pauline Van Parys
Senior Medewerker

pauline.vanparys@strelia.com

+32 473 22 47 82