

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

10 februari 2026

WETSONTWERP

**houdende wijzigingen met betrekking tot
de regeling van de vrijwillige overuren en
van het Sociaal Strafwetboek**

Inhoud

Blz.

Samenvatting	3
Memorie van toelichting	4
Voorontwerp van wet.....	13
Impactanalyse	16
Advies van de Raad van State.....	30
Wetsontwerp	34
Coördinatie van de artikelen	38
Advies van de Nationale Arbeidsraad.....	59
Advies van de Adviesraad van het sociaal strafrecht	137

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

10 février 2026

PROJET DE LOI

**portant modifications relatives au régime
des heures supplémentaires volontaires et
du Code pénal social**

Sommaire

Pages

Résumé	3
Exposé des motifs.....	4
Avant-projet de loi	13
Analyse d'impact.....	23
Avis du Conseil d'État	30
Projet de loi	34
Coordination des articles	49
Avis du Conseil National du Travail	98
Avis du Conseil consultatif du droit pénal social.....	143

02999

<i>De regering heeft dit wetsontwerp op 10 februari 2026 ingediend.</i>	<i>Le gouvernement a déposé ce projet de loi le 10 février 2026.</i>
<i>De “goedkeuring tot drukken” werd op 10 februari 2026 door de Kamer ontvangen.</i>	<i>Le “bon à tirer” a été reçu à la Chambre le 10 février 2026.</i>

N-VA : Nieuw-Vlaamse Alliantie
 VB : Vlaams Belang
 MR : Mouvement Réformateur
 PS : Parti Socialiste
 PVDA-PTB : Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
 Les Engagés : Les Engagés
 Vooruit : Vooruit
 cd&v : Christen-Democratisch en Vlaams
 Ecolo-Groen : Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
 Anders. : Anders.
 DéFI : Démocrate Fédéraliste Indépendant
 ONAFH/INDÉP : Onafhankelijk-Indépendant

Afkorting bij de nummering van de publicaties: DOC 56 0000/000 Parlementair document van de 56 ^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 vertaalde beknopt verslag van de toezpraken (met de bijlagen) PLEN Plenum COM Commissievergadering MOT Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)		Abréviations dans la numérotation des publications: DOC 56 0000/000 Document de la 56 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi 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)	
--	--	---	--

SAMENVATTING

Dit wetsontwerp heeft tot doel de maatregelen uit het regeerakkoord met betrekking tot de regeling van de vrijwillige overuren uit te voeren. Daarnaast worden een aantal wijzigingen aangebracht in boek 2 van het Sociaal Strafwetboek teneinde het af te stemmen op een aantal maatregelen uit het wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen, die eveneens uitvoering geven aan het regeerakkoord (met name het luik modernisering van de arbeidstijd).

Hoofdstuk 2 bevat de maatregelen met betrekking tot de regeling van de vrijwillige overuren.

In uitvoering van het regeerakkoord wordt één systeem van 360 vrijwillige overuren gecreëerd, zonder motief of inhaalrust. Deze kunnen worden toegepast in alle sectoren. Daarnaast wordt in de horeca het huidig contingent van 360 vrijwillige overuren opgetrokken naar 450 uren. De vrijwillige overuren worden voortaan voorbehouden voor voltijdse werknemers en voor deeltijdse werknemers die al minstens drie jaar deeltijds werken en op voorwaarde dat er een tijdelijke toename van werk is.

Hoofdstuk 3 van dit wetsontwerp brengt een aantal wijzigingen aan in boek 2 van het Sociaal Strafwetboek teneinde het af te stemmen op de door het wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen, in uitvoering van het regeerakkoord (met name het luik modernisering van het arbeidsrecht), beoogde versoepelingen van de algemene verplichting om alle toepasselijke voltijdse uurroosters afzonderlijk op te nemen in het arbeidsreglement en op het vlak van de nachtarbeid.

RÉSUMÉ

Ce projet de loi a pour objet de mettre en œuvre les mesures prévues dans l'accord de gouvernement relatives au régime des heures supplémentaires volontaires. En outre, plusieurs modifications sont apportées au livre 2 du Code pénal social afin de le mettre en concordance avec un certain nombre de mesures prévues par le projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail, lesquelles mettent également en œuvre l'accord de gouvernement (notamment le volet relatif à la modernisation du temps de travail).

Le chapitre 2 contient des mesures relatives au régime des heures supplémentaires volontaires.

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord de gouvernement, un système unique de 360 heures supplémentaires volontaires est créé, sans motif ou repos compensatoire. Ce système peut être appliqué dans tous les secteurs. De plus, dans le secteur de l'horeca, le contingent actuel de 360 heures supplémentaires volontaires est porté à 450 heures. Les heures supplémentaires volontaires seront dorénavant réservées aux travailleurs à temps plein et également aux travailleurs à temps partiel qui travaillent depuis au moins trois ans à temps partiel et à la condition qu'il s'agisse d'un surcroît temporaire d'activité.

Le chapitre 3 de ce projet de loi apporte un certain nombre de modifications au livre 2 du Code pénal social afin de le mettre en concordance avec les assouplissements prévus par le projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail, dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord de gouvernement (notamment le volet relatif à la modernisation du droit du travail), concernant l'obligation générale d'inscrire séparément tous les horaires applicables à temps plein dans le règlement de travail ainsi que sur le plan du travail de nuit.

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

HOOFDSTUK 2

Wijzigingen met betrekking tot de regeling van de vrijwillige overuren

Artikel 2

Artikel 25*bis* van de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt gewijzigd om tegemoet te komen aan het regeerakkoord.

Het artikel wordt in die zin gewijzigd dat er één uniform en flexibel systeem wordt gecreëerd van 360 vrijwillige overuren in alle sectoren. Deze uren kunnen zonder motief worden gepresteerd en geven geen recht op inhaalrust. Daarenboven is er voor 240 van deze 360 vrijwillige overuren geen overloon verplicht. In antwoord op een opmerking van de Raad van State (advies 78.106/1/V van 19 september 2025, randnummer 6.3., dat zich uitsprak over een ander voorontwerp van wet waarin de wijzigingen met betrekking tot de regeling van de vrijwillige overuren oorspronkelijk werden opgenomen en die nu in dit ontwerp van wet werden overgenomen) kan worden bevestigd dat voormelde 240 overuren zullen worden vrijgesteld van bedrijfsvoorheffing en sociale bijdragen. Hierdoor zullen de betrokken werknemers voor voormelde overuren netto meer ontvangen dan hetgeen voor hun normale uren verschuldigd is. Op die manier is deze regeling, overeenkomstig de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof (GwH 28 september 2017, nr. 107/2017, B.23.3.), in overeenstemming met artikel 23, derde lid, 1°, van de Grondwet en artikel 4, lid 2, van het Herziene Europees Sociaal Handvest, die voor werknemers in principe het recht op een hoger beloningstarief voor overwerk verzekeren.

Er wordt ook ingezet op een administratieve vereenvoudiging aangezien het akkoord van de werknemer, behoudens opzegging, telkens stilzwijgend wordt verlengd voor een bijkomende periode van een jaar. Het akkoord kan op elk moment eenzijdig door de werkgever of de werknemer op papier of via elektronische weg worden opgezegd mits naleving van een opzeggingstermijn van een maand. Deze opzeggingstermijn gaat in de dag na de opzegging – dat wil zeggen de dag na de verzending of overhandiging van de opzegging. Uiteraard kan het akkoord ook te allen tijde in onderling overleg tussen

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

COMMENTAIRE DES ARTICLES

CHAPITRE 2

Modifications concernant la réglementation des heures supplémentaires volontaires

Article 2

L'article 25*bis* de la loi du 16 mars 1971 sur le travail est modifié afin de se conformer à l'accord de gouvernement.

L'article est modifié pour créer un système uniforme et flexible de 360 heures supplémentaires volontaires dans tous les secteurs. Ces heures peuvent être prestées sans motif et ne donnent pas droit à un repos compensatoire. En outre, pour 240 de ces 360 heures supplémentaires volontaires, aucun sursalaire n'est obligatoire. En réponse à une remarque du Conseil d'État (avis 78.106/1/V du 19 septembre 2025, point 6.3, concernant un autre avant-projet de loi dans lequel figuraient initialement les modifications relatives au régime des heures supplémentaires volontaires, lesquelles sont désormais reprises dans le présent projet de loi), il peut être confirmé que les 240 heures supplémentaires précitées seront exonérées de précompte professionnel et de cotisations sociales. Dès lors, les travailleurs concernés percevront un montant net plus élevé pour ces heures supplémentaires que pour leurs heures normales. De cette manière, cette disposition est conforme à la jurisprudence de la Cour constitutionnelle (arrêt du 28 septembre 2017, n° 107/2017, B.23.3.), relativement à l'article 23, alinéa 3, 1°, de la Constitution, ainsi qu'à l'article 4, paragraphe 2, de la Charte sociale européenne révisée, qui garantissent, en principe, aux travailleurs le droit à un taux de rémunération plus élevé pour les heures supplémentaires.

Une simplification administrative est également mise en œuvre étant donné que l'accord du travailleur est reconduit tacitement, à chaque fois, pour une période supplémentaire d'un an, sauf résiliation. L'accord peut être résilié unilatéralement à tout moment par l'employeur ou le travailleur, par le biais d'un écrit fourni en format papier ou par voie électronique, moyennant le respect d'un délai de préavis d'un mois. Ce délai de préavis prend cours le jour suivant le préavis, c'est-à-dire le jour suivant l'envoi ou la remise du préavis. Bien entendu, il peut également être mis fin à tout moment à l'accord

de werkgever en werknemer worden beëindigd (= beëindiging met wederzijdse toestemming).

Daarbij kan in herinnering worden gebracht dat het presteren van vrijwillige overuren het voorafgaand akkoord van de werknemer vereist, maar dat er uiteraard ook een aanbod van de werkgever moet zijn. De werkgever moet akkoord gaan dat zijn werknemer vrijwillige overuren presteert. In die zin is er dus sprake van een overeenkomst tussen werkgever en werknemer om vrijwillige overuren te presteren. Het akkoord kan algemeen van aard zijn wanneer het enkel betrekking heeft op de wil van de werknemer om vrijwillige overuren te presteren. Het zal dan toekomen aan de werkgever die deze uren wil laten presteren om vervolgens het aantal uren en het moment van uitvoering nader te bepalen. Het akkoord zou ook punctueel kunnen zijn, wat betekent dat de vrijwillige overuren nauwkeurig worden vastgelegd (bijvoorbeeld: de werknemer sluit een akkoord met de werkgever om drie bijkomende uren per week op zaterdag te presteren gedurende twee weken). De werknemer kan zijn akkoord dus aan bepaalde modaliteiten onderwerpen, indien hij dit wenst.

Er moet op worden gewezen dat op vandaag ook deeltijdse werknemers in principe vrijwillige overuren kunnen presteren. Ze zijn in beginsel immers niet uitgesloten van deze maatregel. Het gaat dan wel over deeltijdse werknemers die de voltijdse dag- of weekgrenzen overschrijden. De vrijwillige overuren hebben immers betrekking op de overschrijding van de voltijdse arbeidsduurgrenzen. Tot het bereiken van deze voltijdse grenzen gelden voor deeltijdse werknemers de regels inzake de bijkomende uren (CAO nr. 35 van 27 februari 1981 betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid en het koninklijk besluit van 25 juni 1990 tot gelijkstelling van sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers met overwerk).

Het regeerakkoord voorziet evenwel dat de vrijwillige overuren voortaan worden voorbehouden voor enerzijds voltijdse werknemers en, anderzijds, deeltijdse werknemers die minstens drie jaar deeltijds werken en op voorwaarde dat er een tijdelijke toename van werk is.

In uitvoering hiervan beperkt het wetsontwerp dan ook de mogelijkheid voor deeltijdse werknemers om vrijwillige overuren te verrichten (dat wil zeggen om de voltijdse arbeidsduurgrenzen te overschrijden op grond van artikel 25bis van de arbeidswet).

d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur (= résiliation par consentement mutuel).

Il peut être rappelé que la réalisation d'heures supplémentaires volontaires nécessite l'accord préalable du travailleur, mais qu'il doit, évidemment, aussi y avoir une offre de l'employeur. L'employeur doit accepter que son travailleur effectue des heures supplémentaires volontaires. En ce sens, il s'agit donc d'un accord entre l'employeur et le travailleur pour effectuer des heures supplémentaires volontaires. L'accord peut être, de nature générale, lorsqu'il concerne uniquement la volonté du travailleur d'effectuer des heures supplémentaires volontaires. Il appartiendra alors à l'employeur, qui souhaite faire effectuer ces heures, de déterminer ensuite le nombre d'heures et le moment de leur réalisation. L'accord pourrait également être ponctuel, ce qui signifie que les heures supplémentaires volontaires sont précisément définies (par exemple: le travailleur conclut un accord avec l'employeur pour effectuer trois heures supplémentaires, par semaine, le samedi pendant deux semaines). Le travailleur peut donc soumettre son accord à certaines modalités, s'il le souhaite.

Il convient de noter qu'aujourd'hui les travailleurs à temps partiel peuvent également en principe effectuer des heures supplémentaires volontaires. En effet, ils ne sont pas en principe exclus de cette mesure. Toutefois, il s'agit de travailleurs à temps partiel, qui dépassent les limites journalières ou hebdomadaires du temps plein. En effet, les heures supplémentaires volontaires se réfèrent au dépassement des limites d'heures de travail à temps plein. Jusqu'à ce que ces limites de temps plein soient atteintes, les travailleurs à temps partiel sont soumis aux règles relatives aux heures complémentaires (convention collective de travail n° 35 du 27 février 1981 concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel et l'arrêté royal du 25 juin 1990 assimilant à du travail supplémentaire certaines prestations des travailleurs à temps partiel).

Toutefois, l'accord de gouvernement prévoit que les heures supplémentaires volontaires seront désormais réservées, d'une part, aux travailleurs à temps plein et, d'autre part, aux travailleurs à temps partiel qui travaillent à temps partiel depuis au moins trois ans et à condition qu'il y ait un surcroît temporaire de travail.

En exécution de cette disposition, le projet de loi limite dès lors la possibilité pour les travailleurs à temps partiel d'effectuer des heures supplémentaires volontaires (c'est-à-dire de dépasser les limites des heures de travail à temps plein sur la base de l'article 25bis de la loi sur le travail).

Voortaan zullen deeltijdse werknemers slechts vrijwillige overuren kunnen verrichten op voorwaarde dat er zich een tijdelijke vermeerdering van werk voordoet én dat de desbetreffende werknemer al minstens drie jaar werkt op basis van een deeltijdse arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 11*bis* van de arbeidsovereenkomstenwet.

Er wordt wel voorzien in een uitzondering op deze beperking van de mogelijkheid voor deeltijdse werknemers om vrijwillige overuren te verrichten. Deze bijkomende voorwaarden voor het verrichten van vrijwillige overuren (nl. enkel bij tijdelijke vermeerdering van werk en door deeltijdse werknemers die minstens drie jaar deeltijds werken) gelden niet voor deeltijdse werknemers die op 1 april 2026 (d.i. de datum van inwerkingtreding van de nieuwe regeling) verbonden waren door een akkoord inzake vrijwillige overuren met de betrokken werkgever. Om van deze overgangsregeling te kunnen genieten, moet er een akkoord als deeltijdse werknemer inzake vrijwillige overuren bestaan met de betrokken werkgever dat loopt op de dag van de inwerkingtreding van de nieuwe regeling (bijvoorbeeld een akkoord dat onder de bestaande regeling werd gesloten van 1 november 2025 tot 30 april 2026). Hiermee wordt enkel een uitzondering op de verstrengde regels voorzien voor werknemers die op de datum van inwerkingtreding van de nieuwe regels als deeltijdse werknemer (en dus niet als voltijdse werknemer) al vrijwillige overuren presteerden bij dezelfde werkgever. Hiermee wordt tegemoetgekomen aan de gerechtvaardigde verwachtingen van “bestaande” deeltijders, en hun werkgevers, die in het kader van de oude regels ook al vrijwillige overuren presteerden en lieten presteren.

Omwille van de specifieke context en finaliteit van de loopbaanonderbreking, wordt er op vandaag wel al van uitgegaan dat een deeltijdse tewerkstelling (m.n. een 1/2^e, 1/5^e of 1/10^e loopbaanvermindering) in het kader van de loopbaanonderbreking als bedoeld in hoofdstuk IV, afdeling 5 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen (bijvoorbeeld het tijdskrediet in de privésector (cao nr. 103) en de thematische verloven, zoals ouderschapsverlof) niet compatibel is met de vraag/het initiatief van de werknemer om vrijwillige overuren te verrichten. De stelsels van loopbaanonderbreking zijn immers gericht op een betere combinatie tussen privéleven en arbeid door minder arbeidsprestaties te leveren – waarbij de naleving van de gevraagde tewerkstellingsbreuk tijdens de periode van loopbaanvermindering essentieel is. Bovendien wordt het inkomensverlies ingevolge de vermindering van de arbeidsprestaties deels gecompenseerd door een onderbrekingsuitkering vanwege de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. Op heden wordt dan ook niet aanvaard dat een werknemer

Dorénavant, les travailleurs à temps partiel ne pourront effectuer des heures supplémentaires volontaires qu'en cas de surcroît temporaire de travail et à condition que le travailleur travaille depuis au moins 3 ans, dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel tel que visé à l'article 11*bis* de la loi relative aux contrats de travail.

Toutefois, une exception est prévue à cette restriction concernant la possibilité pour les travailleurs à temps partiel d'effectuer des heures supplémentaires volontaires. Ces conditions supplémentaires pour la prestation d'heures supplémentaires volontaires (c'est-à-dire uniquement en cas d'un surcroît temporaire de travail et pour les travailleurs à temps partiel qui travaillent à temps partiel, depuis au moins trois ans) ne s'appliquent pas aux travailleurs à temps partiel qui étaient liés le 1^{er} avril 2026 (c'est-à-dire la date d'entrée en vigueur du nouveau régime), par un accord relatif aux heures supplémentaires volontaires avec l'employeur concerné. Pour pouvoir bénéficier de ce régime transitoire, il doit exister un accord en tant que travailleur à temps partiel relatif aux heures supplémentaires volontaires qui court le jour de l'entrée en vigueur du nouveau régime (par exemple, un accord conclu dans le cadre du régime existant du 1^{er} novembre 2025 au 30 avril 2026). On prévoit uniquement une exception aux règles plus strictes prévues pour les travailleurs qui à la date de l'entrée en vigueur des nouvelles règles effectuaient déjà des heures supplémentaires volontaires comme travailleur à temps partiel chez le même employeur (et donc pas en tant que travailleurs à temps plein). Cela répond aux attentes légitimes de ces travailleurs à temps partiel “existants”, ainsi qu'à celles de leurs employeurs, qui, dans le cadre des anciennes règles, effectuaient déjà – ou faisaient effectuer – des heures supplémentaires volontaires.

Toutefois, en raison du contexte spécifique et de la finalité de l'interruption de carrière, il est à ce jour déjà bien considéré que l'emploi à temps partiel (c'est-à-dire une réduction des prestations d'un 1/2, d'1/5^e ou d'1/10^e) dans le cadre de l'interruption de carrière visée au chapitre IV, section 5 de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales (par exemple, le crédit-temps dans le secteur privé (convention collective de travail n° 103) et les congés thématiques, tels que le congé parental) n'est pas compatible avec la demande/l'initiative du travailleur d'effectuer des heures supplémentaires volontaires. En effet, les systèmes d'interruption de carrière visent à améliorer la conciliation entre la vie privée et le travail, grâce à une réduction des prestations professionnelles – pour lesquelles le respect de l'interruption d'emploi, demandée pendant la période de réduction de carrière, est essentiel. En outre, la perte de revenus, due à la réduction des prestations de travail, est partiellement compensée par une indemnité d'interruption versée par l'Office national de l'emploi. À

die een loopbaanvermindering uitoefent, gebruik maakt van de regeling van de vrijwillige overuren.

Het wetsontwerp neemt dit vaststaand principe nu ook uitdrukkelijk op in artikel 25*bis* van de arbeidswet.

Door deeltijdse werknemers in het kader van de loopbaanonderbreking uitdrukkelijk uit te sluiten van de toepassing van artikel 25*bis* van de arbeidswet wordt nu uitdrukkelijk bevestigd dat het niet toegelaten is voor werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen (dat wil zeggen een 1/2^e, 1/5^e of 1/10^e loopbaanvermindering uitoefenen) in het kader van de loopbaanonderbreking om vrijwillige overuren te verrichten.

Art. 3

Het derde lid van artikel 26*bis*, § 1*bis*, wordt opgeheven zodat de vrijwillige overuren niet moeten worden meegeteld voor de interne grens.

Art. 4

Het systeem van vrijwillige overuren in de horeca blijft in zijn geheel van toepassing, maar wordt uitgebreid op vlak van het contingent.

Art. 5

Het artikel 32 van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken werd oorspronkelijk ingevoerd om de conformiteit met de Europese Richtlijn 2003/88/EG van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd te garanderen, wanneer in de sector van de horeca gebruik werd gemaakt van het verhoogde krediet aan overuren die op vraag van de werknemer niet worden ingehaald (dit zijn geen vrijwillige overuren, maar overuren die worden gepresteerd op basis van het motief van buitengewone vermeerdering van werk of onvoorziene noodzakelijkheid waarbij de werknemer kan kiezen om afstand te doen van zijn recht op inhaalrust overeenkomstig artikel 26*bis*, § 2*bis* van de arbeidswet). Bij de invoering door de wet van 16 november 2015 van dit verhoogde krediet aan overuren, was de conformiteit met de Richtlijn 2003/88/EG nog niet gegarandeerd. Deze garantie, vandaag geboden door artikel 27, § 5 van de arbeidswet en ingevoerd door de wet van 5 maart 2017, was nog niet op algemene wijze ingeschreven in de arbeidswet. Vandaag is de werkgever overeenkomstig artikel 27, § 5 van de arbeidswet

l'heure actuelle, il n'est donc pas accepté qu'un travailleur exerçant une réduction de carrière utilise le régime des heures supplémentaires volontaires.

Le projet de loi reprend désormais, explicitement, ce principe établi, à l'article 25*bis* de la loi sur le travail.

En excluant explicitement du champ d'application de l'article 25*bis* de la loi sur le travail, les travailleurs qui sont à temps partiel dans le cadre de l'interruption de carrière, il est désormais explicitement confirmé que les travailleurs qui réduisent leur temps de travail (c'est-à-dire qui réduisent leurs prestations d'un 1/2, d'1/5^e ou d'1/10^e) dans le cadre de l'interruption de carrière ne sont pas autorisés à effectuer des heures supplémentaires volontaires.

Art. 3

Le troisième alinéa de l'article 26*bis*, § 1^{er}*bis*, est abrogé afin que les heures supplémentaires volontaires ne soient pas prises en compte pour la limite interne.

Art. 4

Le système des heures supplémentaires volontaires dans le secteur de l'horeca reste applicable dans son intégralité, mais il est étendu en termes de contingent.

Art. 5

L'article 32 de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale a été introduit, à l'origine, pour assurer la conformité avec la directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lorsque dans le secteur de l'horeca, il était fait usage du crédit d'heures supplémentaires majorées, qui ne sont pas récupérées à la demande du travailleur (il ne s'agit pas d'heures supplémentaires volontaires, mais d'heures supplémentaires effectuées en raison d'un surcroît extraordinaire de travail ou d'une nécessité imprévue, où le travailleur peut choisir de renoncer à son droit au repos compensatoire, conformément à l'article 26*bis*, § 2*bis* de la loi sur le travail). Lors de l'introduction, par la loi du 16 novembre 2015, de ce crédit d'heures supplémentaires majorées, la conformité avec la directive 2003/88/CE n'était pas encore garantie. Cette garantie, prévue aujourd'hui par l'article 27, § 5 de la loi sur le travail et introduite par la loi du 5 mars 2017, n'avait pas encore été inscrite, de manière générale, dans la loi sur le travail. Aujourd'hui, l'employeur est tenu, conformément à l'article 27, § 5 de la loi sur le travail, de garantir que la

verplicht om te garanderen dat de Richtlijn 2003/88/EG wordt nageleefd bij toepassing van de afwijkingen op de normale regels inzake arbeidsduur die worden toegestaan door de arbeidswet. Gezien het bestaan van deze algemene garantie in alle sectoren, opgenomen in artikel 27, § 5 van de arbeidswet, is de specifieke bepaling van artikel 32 van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken voor de sector van de horeca overbodig geworden en kan deze, in het licht van een vereenvoudiging van de regels, worden opgeheven.

In dit kader moet worden opgemerkt dat, in tegenstelling tot wat de Raad van State opmerkt in zijn advies 78.674/16 van 14 januari 2026 (nr. 4), de arbeidsduurgrens van de Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd wel degelijk dient te worden toegepast wanneer de werkgever gebruik maakt van de bijzondere overurenregeling in de sector van de horeca. De bijzondere overurenregeling voor de horeca houdt arbeidsrechtelijk gezien immers enkel een afwijking in op het vlak van de quota aan overuren (nl. het normale krediet van niet in te halen overuren zoals vermeld in artikel 26*bis*, § 2*bis* van de arbeidswet en het normale krediet van vrijwillige overuren zoals vermeld in artikel 25*bis* van de arbeidswet). Met andere woorden: een horeca-werkgever blijft toepassing maken van de artikelen 26*bis*, § 2*bis* of 25*bis* van de arbeidswet (met quota gewijzigd door de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken). Bijgevolg blijft ook artikel 27, § 5 van de Arbeidswet van toepassing op deze horeca-werkgever en wordt de naleving van de Europese richtlijn op die manier steeds gegarandeerd via artikel 27, § 5 van de arbeidswet. Het is dus niet nodig om in de wet van 16 november 2015 een afzonderlijk artikel op te nemen die dit nog eens zou bevestigen. Dit werd in het verleden naar aanleiding van een gelijkaardige opmerking van de Raad van State overigens ook al eens bevestigd in de Memorie van Toelichting bij het wetsontwerp dat heeft geleid tot de wet van 15 januari 2018 houdende diverse bepalingen inzake werk (*Parl. St.* Kamer 2017-18, DOC 54 2768/001, blz. 50).

Art. 6

Dit artikel wordt gewijzigd opdat het verhoogd contingent in zijn geheel niet wordt meegeteld voor de interne grens. Zoals hierboven al vermeld, wordt de conformiteit met de Richtlijn 2003/88/EG gegarandeerd door artikel 27, § 5 van de arbeidswet. In dit kader moet, als reactie op de opmerking van de Raad van State

directive 2003/88/CE est respectée lors de l'application des dérogations aux règles normales en matière de durée du travail autorisées par la loi sur le travail. Étant donné l'existence de cette garantie générale dans tous les secteurs, incluse dans l'article 27, § 5 de la loi sur le travail, la disposition spécifique de l'article 32 de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale, pour le secteur de l'horeca, est devenue superflue et peut être abrogée dans le cadre d'une simplification des règles.

Dans ce cadre, il convient de remarquer que, contrairement à ce que note le Conseil d'État dans son avis 78.674/16 du 14 janvier 2026 (n° 4), la limite de durée du travail prévue par la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail doit bel et bien être appliquée lorsque l'employeur recourt au régime particulier des heures supplémentaires dans le secteur de l'horeca. En effet, du point de vue du droit du travail, le régime particulier des heures supplémentaires dans l'horeca constitue uniquement une dérogation en matière de quotas des heures supplémentaires (à savoir le crédit normal d'heures supplémentaires non récupérables visé à l'article 26*bis*, § 2*bis* de la loi sur le travail, ainsi que le crédit normal d'heures supplémentaires volontaires visé à l'article 25*bis* de la même loi). En d'autres termes, un employeur du secteur horeca continue d'appliquer les articles 26*bis*, § 2*bis*, ou 25*bis* de la loi sur le travail (dont les quotas ont été modifiés par la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale). Par conséquent, l'article 27, § 5 de la loi sur le travail reste également applicable à cet employeur de l'horeca, ce qui garantit en permanence le respect de la directive européenne par le biais de cet article 27, § 5. Il n'est donc pas nécessaire d'insérer dans la loi du 16 novembre 2015 un article distinct qui viendrait confirmer ce principe une nouvelle fois. Cela a d'ailleurs déjà été confirmé par le passé, à la suite d'une remarque similaire du Conseil d'État, dans l'Exposé des motifs du projet de loi ayant conduit à la loi du 15 janvier 2018 portant des dispositions diverses en matière d'emploi (*Doc. parl.*, Chambre, 2017-2018, DOC 54 2768/001, p. 50).

Art. 6

Cet article est modifié, de manière à ce que l'ensemble du contingent augmenté, ne soit pas pris en compte dans la limite interne. Comme mentionné ci-dessus, la conformité à la directive 2003/88/CE est garantie par l'article 27, § 5 de la loi sur le travail. Dans ce contexte, et en réponse à l'observation du Conseil

met betrekking tot de problematiek van tijdsregistratie (advies 78.674/16 van 14 januari 2026, nr. 5) verwezen worden naar de beslissing van de regering om vanaf 1 januari 2027 registratie van de arbeidstijd te verplichten. Een overgangsperiode wordt voorzien tot het einde van het eerste kwartaal van 2027 voor werkgevers uit de publieke en private sector die nog niet beschikken over een objectief, betrouwbaar en toegankelijk systeem om de arbeidstijd te registreren. De wijze waarop de arbeidstijd wordt opgevolgd kan vrij gekozen worden.

Art. 7

Dit artikel voorziet in een jaarlijkse rapportering door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid over het gebruik van de vrijwillige overuren en dit vanaf 1 januari 2027 (over het kalenderjaar 2026).

Art. 8

Dit artikel regelt de inwerkingtreding van dit hoofdstuk. Naar aanleiding van een vraag en opmerking van de Raad van State (advies 78.106/1/V van 19 september 2025, randnummer 7.3, dat zich uitsprak over een ander voorontwerp van wet waarin de wijzigingen met betrekking tot de regeling van de vrijwillige overuren oorspronkelijk werden opgenomen en die nu in dit ontwerp van wet werden overgenomen) is het aangewezen om in het algemeen ook het lot van de lopende akkoorden om vrijwillige overuren te presteren uitdrukkelijk te regelen. Om die reden wordt voorzien in een overgangsregeling waarbij het akkoord van de werknemer dat voor 1 april 2026 werd gegeven om vrijwillige overuren te presteren (klassieke vrijwillige overuren of relance-uren) voor een periode die afloopt na die datum (bijvoorbeeld een akkoord onder toepassing van de oude regels voor een periode van 1 november 2025 tot 30 april 2026), geldig blijft als akkoord om vrijwillige overuren te presteren onder de toepassing van de nieuwe regels en dit tot het verstrijken van de geldigheidsduur ervan (in het hierboven vermelde voorbeeld dus tot 30 april 2026). Hierna (in het hierboven vermelde voorbeeld dus vanaf 1 mei 2026) zal dan een nieuw akkoord moeten worden gegeven volgens de nieuwe regels (met andere woorden voor een duur van een jaar, met stilzwijgende verlenging en mogelijkheid tot opzegging).

d'État concernant la problématique de l'enregistrement du temps (avis 78.674/16 du 14 janvier 2026, n° 5), il convient de renvoyer à la décision du gouvernement de rendre obligatoire l'enregistrement du temps de travail à partir du 1^{er} janvier 2027. Les employeurs des secteurs public et privé qui ne disposent pas encore d'un système objectif, fiable et accessible de mesurer le temps de travail bénéficieront d'une période transitoire jusqu'à la fin du premier trimestre 2027. La manière dont le temps de travail est suivi peut être librement choisie.

Art. 7

Cet article prévoit un rapport annuel de l'Office national de Sécurité sociale concernant l'utilisation des heures supplémentaires volontaires, et ce, à partir du 1^{er} janvier 2027 (pour l'année civile 2026).

Art. 8

Cet article règle l'entrée en vigueur de ce chapitre. À la suite d'une question et d'une remarque du Conseil d'État (avis 78.106/1/V du 19 septembre 2025, point 7.3, concernant un autre avant-projet de loi dans lequel figuraient initialement les modifications relatives au régime des heures supplémentaires volontaires, lesquelles sont désormais reprises dans le présent projet de loi), il est recommandé de régler explicitement, de manière générale, le sort des accords en cours relatifs à l'exécution d'heures supplémentaires volontaires. C'est pourquoi une disposition transitoire est prévue: l'accord donné par le travailleur avant le 1^{er} avril 2026 pour effectuer des heures supplémentaires volontaires (heures supplémentaires classiques ou heures de relance), pour une période se terminant après cette date (par exemple, un accord conclu selon les anciennes règles pour une période du 1^{er} novembre 2025 au 30 avril 2026), reste valable comme accord pour effectuer des heures supplémentaires volontaires sous le nouveau régime, et ce jusqu'à l'expiration de sa durée de validité (dans l'exemple mentionné ci-dessus, jusqu'au 30 avril 2026). Par la suite (dans l'exemple ci-dessus, à partir du 1^{er} mai 2026), un nouvel accord devra être donné conformément aux nouvelles règles (c'est-à-dire pour une durée d'un an, avec reconduction tacite et possibilité de résiliation).

HOOFDSTUK 3

Wijzigingen van het Sociaal Strafwetboek

Art. 9

Overeenkomstig advies 78.106/1/V van 19 september 2025 van de Raad van State met betrekking tot het voorontwerp van wet dat het voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen is geworden (punt 21) stemt dit artikel 153, eerste lid, 1°, van het Sociaal Strafwetboek af op de wijzigingen die het wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen aanbrengt aan artikel 35 van de arbeidswet van 16 maart 1971 (hoofdstuk 2, afdeling 4 van het wetsontwerp).

Aangezien het algemene verbod op nachtarbeid voor werknemers, zoals voorzien in het huidige artikel 35, § 1, van de voormelde arbeidswet, wordt opgeheven, moet artikel 153, eerste lid, 1°, van het Sociaal Strafwetboek, dat de inbreuken van het verbod op nachtarbeid bestraft, worden aangepast.

Daarom worden de woorden “een werknemer of” opgeheven.

Art. 10

Dit artikel heft artikel 154, § 2, van het Sociaal Strafwetboek op om het in overeenstemming te brengen met hoofdstuk 2, afdeling 4 van het wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen.

Aangezien deze afdeling de verplichting tot mededeling van het verslag in artikel 38, § 3, van de wet van 16 maart 1971 betreffende de arbeid afschaft, moet ook paragraaf 2 van artikel 154 van het Sociaal Strafwetboek, die de afwezigheid van de mededeling van het verslag van de raadpleging door de werkgever aan het paritair comité volgens de door de Koning bepaalde nadere regels, worden opgeheven.

Art. 11

Dit artikel heft de bepaling onder 1° van het eerste lid van artikel 157 van het Sociaal Strafwetboek op om dit artikel in overeenstemming te brengen met de inhoud van hoofdstuk 2, afdeling 4, van het wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen, die respectievelijk de artikelen 4, 1° en 4bis van de wet van 6 april 1960 betreffende de uitvoering van bouwwerken opheffen.

Artikel 4, 1°, is de bepaling van de wet van betreffende de uitvoering van bouwwerken die bepaalt dat de werken

CHAPITRE 3

Modifications du Code pénal social

Art. 9

Conformément à l'avis 78.106/1/V du 19 septembre 2025 du Conseil d'État concernant l'avant-projet de loi devenu le projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail, (point 21), cet article met en concordance l'article 153, alinéa 1^{er}, 1°, du Code pénal social avec les modifications apportées par le projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail à l'article 35 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail (chapitre 2, section 4 du projet de loi).

Vu que le principe général d'interdiction du travail de nuit dans le chef des travailleurs, prévue par l'actuel article 35, paragraphe 1^{er}, de la loi sur le travail précitée est abrogée, il convient d'adapter l'article 153, alinéa 1^{er}, 1°, du Code pénal social qui punit les violations de l'interdiction du travail de nuit.

Les mots “un travailleur ou” y sont par conséquent abrogés.

Art. 10

Cet article abroge l'article 154, § 2, du Code pénal social pour le mettre en conformité avec ce que prévoit le chapitre 2, section 4 du projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail.

Etant donné que cette section supprime l'obligation de communication du rapport dans l'article 38, § 3, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le paragraphe 2 de l'article 154 du Code pénal social qui punit l'absence de transmission par l'employeur du rapport de la consultation à la commission paritaire selon les modalités fixées par le Roi doit également être abrogé.

Art. 11

Cet article abroge le 1° de l'alinéa 1^{er} de l'article 157 du Code pénal social pour mettre cet article en conformité avec le contenu du chapitre 2, section 4, du projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail qui abroge respectivement les articles 4, 1° et 4bis de la loi du 6 avril 1960 concernant l'exécution de travaux de construction.

L'article 4, 1°, est la disposition de la loi concernant l'exécution de travaux de construction qui prévoit que

waarop deze wet van toepassing is mogen niet uitgevoerd worden voor zeven uur en na achttien uur terwijl artikel 4*bis* de bepaling is op grond waarvan, indien de werkgever geen arbeidsreglement ter beschikking heeft op de plaats waar de bouwwerken uitgevoerd worden dan worden de tijdsgrenzen vermeld in artikel 4, 1°, vervangen door de tijdsgrenzen die de Koning bepaalt.

Bijgevolg moet ook artikel 157, eerste lid, 1°, van het Sociaal Strafwetboek worden opgeheven, dat de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de wet van 6 april 1960 betreffende de uitvoering van bouwwerken bouwwerken heeft doen of laten uitvoeren vóór 7 uur en na 18 uur, of die de door de Koning vastgestelde tijdsgrenzen niet naleeft, behalve in de wettelijk toegestane gevallen.

Art. 12

Dit artikel wijzigt artikel 201, § 1, eerste lid, 1°, van het Sociaal Strafwetboek teneinde het af te stemmen op de wijzigingen die hoofdstuk 2, afdeling 1, van het wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen aanbrengt in artikel 6, § 1, 1°, eerste lid, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen en meer bepaald op de versoepeling van de algemene verplichting om alle toepasselijke voltijdse uurroosters afzonderlijk op te nemen in het arbeidsreglement. Hiermee wordt gevolg gegeven aan de vraag van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen in de Nationale Arbeidsraad tot aanpassing van artikel 201, § 1, van het Sociaal Strafwetboek om ook het ontbreken van de vermelding van een kader van de gewone arbeidstijd in het arbeidsreglement effectief te kunnen bestraffen (NAR-advies nr. 2.462 van 2 oktober 2025, punt 2.2.1.2, blz. 15).

De vermeldingen met betrekking tot het kader van de gewone arbeidstijd, bestaande uit de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld, het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld, de minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur, en de normale en de maximale wekelijkse arbeidsduur worden aldus toegevoegd in artikel 201, § 1, eerste lid, 1°, van het Sociaal Strafwetboek.

Rekening houdend met de opmerking van de Adviesraad van het sociaal strafrecht (advies nr. 2025/009 van 17 december 2025, punt 2.4) moet daarbij nog de volgende verduidelijking uit de artikelsgewijze toelichting bij de memorie van toelichting van het wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen over artikel 6, § 1, 1°, eerste lid, van de wet van 8 april 1965 tot instelling

les travaux auxquels s'applique cette loi ne peuvent être exécutés avant sept heures et après dix-huit heures alors que l'article 4*bis* est la disposition en vertu de laquelle lorsque l'employeur ne dispose pas d'un règlement de travail sur les lieux de l'exécution des travaux de construction, les limites de temps énoncées à l'article 4, 1°, sont remplacées par les limites de temps que le Roi fixe.

Il convient par conséquent d'abroger également l'article 157, alinéa 1^{er}, 1°, du Code pénal social qui punit l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en violation de la loi du 6 avril 1960 concernant l'exécution de travaux de construction a fait ou laissé exécuter des travaux de construction avant 7 heures et après 18 heures ou en ne respectant pas les limites de temps fixées par le Roi sauf dans les cas où la loi l'autorise.

Art. 12

Cet article modifie l'article 201, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1°, du Code pénal social afin de le mettre en concordance avec les modifications apportées à l'article 6, § 1, 1°, alinéa 1^{er}, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail par le chapitre 2, section 1^{re} du projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail et plus précisément à l'assouplissement de l'obligation générale d'inclure séparément dans le règlement de travail tous les horaires à temps plein applicables. Il est ainsi donné suite à la demande formulée par les membres représentant les organisations de travailleurs au sein du Conseil national du travail, d'adapter l'article 201, § 1^{er}, du Code pénal social, afin que l'absence de mention d'un cadre de la durée normale de travail dans le règlement de travail puisse effectivement être sanctionnée (avis CNT n° 2.462 du 2 octobre 2025, point 2.2.1.2, p. 15).

Les mentions relatives au cadre de la durée normale de travail composé des jours de la semaine pendant lesquels les prestations de travail peuvent être fixées, la plage journalière au cours de laquelle les prestations de travail peuvent être fixées, la durée du travail journalière minimale et maximale, et la durée normale et maximale du travail hebdomadaire sont ainsi ajoutés dans l'article 201, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1°, du Code pénal social.

Suite à la remarque du Conseil consultatif du droit pénal social (avis n° 2025/009 du 17 décembre 2025, point 2.4), il convient d'ajouter la précision suivante provenant du commentaire des articles de l'exposé des motifs du projet de loi portant diverses dispositions relatives au travail concernant l'article 6, § 1^{er}, 1°, alinéa 1^{er}, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail

van de arbeidsreglementen en de versoepeling van de verplichte vermelding van de uurroosters in het arbeidsreglement worden meegegeven:

“De notie “gewone” arbeidsdag in artikel 6, § 1, 1°, eerste lid, van de arbeidsreglementenwet verwijst naar de “normale” (t.t.z. regelmatig toegepaste en dus gebruikelijke) uurroosters in de onderneming. Vandaar dat op vandaag o.a. niet wordt aanvaard dat het arbeidsreglement een hele reeks “hypothetische” uurroosters bevat of zgn. matrix-uurroosters die bijvoorbeeld elke 10 minuten een aanvang nemen en zo de ganse periode tussen 6u en 20u dekken. De nieuwe mogelijkheid om in het arbeidsreglement een algemeen kader van de “gewone” arbeidstijd op te nemen moet in dezelfde zin worden begrepen. Het kader dat in het arbeidsreglement wordt vermeld, moet in beginsel de “normale” arbeidsprestaties in de onderneming omvatten en dus de tijdvakken afbakenen waarin er in de onderneming wordt (of zal worden) gewerkt. Een kader dat zonder meer de ruimst mogelijke grenzen vastlegt en in wezen dus zuiver hypothetische/theoretische tijdvakken afbakent (bijvoorbeeld 7 dagen op 7 en 24u/24u, terwijl er in de onderneming niet in het weekend en slechts tussen 6u-20u wordt gewerkt), zal hier niet mee in overeenstemming zijn. Het arbeidsreglement moet zijn informatiefunctie in deze blijven vervullen. Een te ruim tijds kader moet worden gelijkgesteld met het ontbreken van een tijds kader, zodat de sanctie van artikel 201, § 1, 1°, van het Sociaal Strafwetboek (sanctie van niveau 1) kan worden toegepast.”

Art. 13

Dit artikel regelt de inwerkingtreding van de bepalingen van dit hoofdstuk. Er wordt met name in dezelfde datum van inwerkingtreding voorzien als voor de wijzigingen uit het wetontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen waarop het Sociaal Strafwetboek wordt afgestemd.

De minister van Werk,

David Clarinval

et l'assouplissement de l'obligation de mentionner les horaires de travail dans le règlement de travail:

“La notion de journée de travail “régulière” de l'article 6, § 1, 1°, premier alinéa de la loi instituant les règlements de travail se réfère aux horaires “normaux” (c'est-à-dire régulièrement appliqués et donc habituels) dans l'entreprise. C'est pourquoi, entre autres, il n'est pas accepté, aujourd'hui, que le règlement de travail contienne toute une série d'horaires “hypothétiques” ou d'horaires dits matriciels qui, par exemple, commencent toutes les 10 minutes et couvrent ainsi toute la période comprise entre 6 et 20 heures. La nouvelle possibilité d'inclure dans le règlement de travail, un cadre général de temps de travail “normal” doit être comprise, dans le même sens. En principe, le cadre défini dans le règlement de travail devrait couvrir l'exécution “normale” du travail dans l'entreprise et donc délimiter les périodes pendant lesquelles le travail est (ou sera) effectué dans l'entreprise. Un cadre, qui fixe clairement les limites les plus larges possibles et délimite donc essentiellement des périodes de temps purement hypothétiques/théoriques (par exemple, 7 jours sur 7 et 24h/24h, alors qu'aucun travail n'est effectué dans l'entreprise le week-end et seulement entre 6h et 20h), ne sera pas conforme à ce principe. À cet égard, la réglementation du travail doit continuer à remplir sa fonction d'information. Un cadre de la durée du travail trop large doit être assimilé à une absence de cadre, de sorte que la sanction prévue à l'article 201, § 1, 1°, du Code pénal social (sanction de niveau 1) peut être appliquée.”

Art. 13

Cet article fixe les modalités d'entrée en vigueur des dispositions de ce chapitre. Il prévoit notamment que la date d'entrée en vigueur sera identique à celle des modifications issues du projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail, auxquelles le Code pénal social est harmonisé.

Le ministre de l'Emploi,

David Clarinval

VOORONTWERP VAN WET

onderworpen aan het advies van de Raad van State

Voorontwerp van wet houdende wijzigingen met betrekking tot de regeling van de vrijwillige overuren en van het Sociaal Strafwetboek

Hoofdstuk 1

Inleidende bepaling

Artikel 1. Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Hoofdstuk 2

Wijzigingen met betrekking tot de regeling van de vrijwillige overuren

Art. 2. In artikel 25*bis* van de Arbeidswet van 16 maart 1971, ingevoegd bij wet van 5 maart 2017, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1, eerste lid worden de woorden “100 uren” vervangen door de woorden “360 uren”;

2° in paragraaf 1 wordt het tweede lid opgeheven;

3° paragraaf 2 wordt vervangen als volgt:

“§ 2. Het akkoord van de werknemer wordt uitdrukkelijk, voorafgaand, schriftelijk en voor een bepaalde duur van een jaar vastgesteld. Het akkoord wordt telkens stilzwijgend verlengd voor een nieuwe periode van een jaar. Het akkoord kan te allen tijde door elke partij schriftelijk worden opgezegd mits naleving van een opzeggingstermijn van een maand, die ingaat de dag na de opzegging.

De werkgever kan de werknemer niet verplichten tot dergelijk akkoord of hem onderwerpen aan een nadelige behandeling omwille van het weigeren van dergelijk akkoord.”;

4° het artikel wordt aangevuld met de paragrafen 3 en 4, luidende:

“§ 3. Het overloon bepaald bij artikel 29, § 1 is niet van toepassing op 240 uren van de 360 uren bedoeld in artikel 25*bis*, § 1.

§ 4. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen in het kader van hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

Een deeltijdse werknemer, buiten het kader van hoofdstuk IV, afdeling 5, van de voormelde herstelwet van 22 januari 1985, kan slechts toepassing maken van dit artikel wanneer zich een

AVANT-PROJET DE LOI

soumis à l’avis du Conseil d’État

Avant-projet de loi portant modifications relatives au régime des heures supplémentaires volontaires et du Code pénal social

Chapitre 1^{er}

Disposition introductive

Article 1^{er}. La présente loi règle une matière visée à l’article 74 de la Constitution.

Chapitre 2

Modifications concernant la réglementation des heures supplémentaires volontaires

Art. 2. Dans l’article 25*bis* de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, inséré par la loi du 5 mars 2017, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, les mots “100 heures” sont remplacés par les mots “360 heures”;

2° dans le paragraphe 1^{er}, le deuxième alinéa est abrogé;

3° le paragraphe 2 est remplacé par ce qui suit:

“§ 2. L’accord du travailleur est constaté de manière explicite, préalable et écrite, et pour une durée déterminée d’un an. L’accord est chaque fois tacitement renouvelé pour une nouvelle période d’un an. L’accord peut être résilié à tout moment, par écrit, par chacune des parties, moyennant le respect d’un délai de préavis d’un mois qui prend cours le jour suivant le préavis.

L’employeur ne peut pas obliger le travailleur à accepter un tel accord, ni le soumettre à un traitement défavorable en raison de son refus d’accepter un tel accord.”;

4° l’article est complété par les paragraphes 3 et 4, rédigés comme suit:

“§ 3. La rémunération supplémentaire déterminée à l’article 29, § 1^{er} ne s’applique pas aux 240 heures des 360 heures mentionnées à l’article 25*bis*, § 1^{er}.

§ 4. Cet article ne s’applique pas aux travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail en application du chapitre IV, section 5 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.

Un travailleur à temps partiel, en dehors du cadre du chapitre IV, section 5, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 précitée, peut faire application du présent article uniquement

tijdelijke vermeerdering van werk voordoet en op voorwaarde dat hij al minstens drie jaar werkt op basis van een deeltijdse arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 11*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Het tweede lid geldt niet voor deeltijdse werknemers die op 1 april 2026 verbonden waren door een akkoord als bedoeld in dit artikel met de desbetreffende werkgever.”

Art. 3. In artikel 26*bis*, § 1*bis* van dezelfde wet, vervangen bij wet van 5 maart 2017, wordt het derde lid opgeheven.

Art. 4. In artikel 31/1 van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, ingevoegd bij de wet van 15 januari 2018, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de woorden “100 uren” wordt vervangen door het woord “360 uren”;

2° de woorden “360 uren” wordt vervangen door de woorden “450 uren”.

Art. 5. Artikel 32 van dezelfde wet wordt opgeheven.

Art. 6. In artikel 35/1 van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 15 januari 2018, wordt het woord “360” vervangen door het woord “450”.

Art. 7. De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid bezorgt jaarlijks, uiterlijk op 31 maart, aan de ministers van Werk, Sociale Zaken en Financiën een verslag met betrekking tot het gebruik van de vrijwillige overuren, zoals bedoeld in artikel 25*bis* van de Arbeidswet van 16 maart 1971, in het voorafgaande kalenderjaar.

Art. 8. Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 april 2026, met uitzondering van artikel 7 dat in werking treedt op 1 januari 2027.

Het akkoord van de werknemer dat voor 1 april 2026 werd gegeven om vrijwillige overuren te presteren voor een periode die afloopt na die datum, blijft geldig als akkoord om vrijwillige overuren te presteren onder de toepassing van de regels die gelden vanaf die datum, tot het verstrijken van de geldigheidsduur ervan.

Hoofdstuk 3

Wijzigingen van het Sociaal Strafwetboek

Art. 9. In artikel 153, eerste lid, 1°, van het Sociaal Strafwetboek, worden de woorden “een werknemer of” opgeheven.

Art. 10. In artikel 154, van hetzelfde Wetboek, gewijzigd bij de wet van 29 februari 2016, wordt paragraaf 2 opgeheven.

dans le cadre d'un surcroît temporaire du travail et à condition de travailler depuis au moins trois ans, sur la base d'un contrat de travail à temps partiel tel que visé à l'article 11*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le deuxième alinéa n'est pas d'application pour les travailleurs à temps partiel qui étaient liés le 1^{er} avril 2026, avec l'employeur concerné, par un accord tel que visé dans le présent article.”

Art. 3. Dans l'article 26*bis*, § 1^{er}*bis*, de la même loi, remplacé par la loi du 5 mars 2017, le troisième alinéa est abrogé.

Art. 4. Dans l'article 31/1 de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverse en matière sociale, inséré par la loi du 15 janvier 2018, les modifications suivantes sont apportées:

1° les mots “100 heures” sont remplacés par les mots “360 heures”;

2° les mots “360 heures” sont remplacés par les mots “450 heures”.

Art. 5. L'article 32 de la même loi est abrogé.

Art. 6. Dans l'article 35/1 de la même loi, inséré par la loi du 15 janvier 2018, le mot “360” est remplacé par le mot “450”.

Art. 7. L'Office National de Sécurité Sociale transmet chaque année, au plus tard le 31 mars, aux ministres de l'Emploi, des Affaires sociales et des Finances, un rapport concernant l'utilisation des heures supplémentaires volontaires, telles que visées à l'article 25*bis* de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, au cours de l'année civile précédente.

Art. 8. Ce chapitre entre en vigueur le 1^{er} avril 2026, à l'exception de l'article 7 qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2027.

L'accord, qui a été donné par le travailleur avant le 1^{er} avril 2026 pour effectuer des heures supplémentaires volontaires pour une période se terminant après cette date, reste valable comme accord pour effectuer des heures supplémentaires volontaires, en application des règles en vigueur à partir de cette date, jusqu'à l'expiration de la durée de validité de cet accord.

Chapitre 3

Modifications du Code pénal social

Art. 9. Dans l'article 153, alinéa 1^{er}, 1°, du Code pénal social, les mots “un travailleur ou” sont abrogés.

Art. 10. Dans l'article 154, du même Code, modifié par la loi du 29 février 2016, le paragraphe 2 est abrogé.

Art. 11. In artikel 157, eerste lid, van hetzelfde Wetboek, wordt de bepaling onder 1° opgeheven.

Art. 12. In artikel 201, § 1, eerste lid, van hetzelfde Wetboek, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 15 mei 2024, wordt de bepaling onder 1° aangevuld met de woorden “of betreffende het kader van de gewone arbeidstijd bestaande uit de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld, het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld, de minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur, en de normale en de maximale wekelijkse arbeidsduur”.

Art. 13. Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 april 2026.

Art. 11. Dans l'article 157, alinéa 1^{er}, du même Code, le 1° est abrogé.

Art. 12. Dans l'article 201, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, du même Code, modifié en dernier lieu par la loi du 15 mai 2024, le 1° est complété par les mots “ou relatives au cadre de la durée normale de travail composé des jours de la semaine pendant lesquels les prestations de travail peuvent être fixées, la plage journalière au cours de laquelle les prestations de travail peuvent être fixées, la durée du travail journalière minimale et maximale, et la durée normale et maximale du travail hebdomadaire”.

Art. 13. Ce chapitre entre en vigueur le 1^{er} avril 2026.

Regelgevingsimpactanalyse

RiA-AiR

- :: Vul het formulier bij voorkeur online in ria-air.fed.be
- :: Contacteer de helpdesk indien nodig ria-air@premier.fed.be
- :: Raadpleeg de handleiding, de FAQ, enz. www.vereenvoudiging.be

Beschrijvende fiche

Auteur .a.

Bevoegd regeringslid	David Clarinval, Vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Landbouw
Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Kim Meeus, Kim.Meeus@darinval.belgium.be , 02/277 89 54
Overheidsdienst	FOD WASO – Algemene Directie Arbeidsrecht en juridische studiën
Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Joni Roobaert, joni.roobaert@werk.belgie.be , 02/233 45 37

Ontwerp .b.

Titel van het ontwerp van regelgeving	Voorontwerp van wet houdende wijzigingen met betrekking tot de regeling van de vrijwillige overuren en van het sociaal strafwetboek
Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, ...), de beoogde doelen van uitvoering.	Hoofdstuk 2 breidt de bestaande regeling van de vrijwillige overuren structureel uit. Er wordt één uniform en flexibel systeem gecreëerd van 360 vrijwillige overuren in alle sectoren. Deze uren kunnen zonder motief worden geïmplementeerd en geven geen recht op inhaalrust. Daarenboven is er voor 240 van deze 360 vrijwillige overuren geen overloos verplicht. In de horecasector wordt het bestaande, aparte contingent van 360 vrijwillige overuren opgetrokken tot 450 vrijwillige overuren. De vrijwillige overuren worden voortaan ook voorbehouden voor voltijdse werknemers en voor deeltijdse werknemers die al minstens drie jaar deeltijds werken bij hun werkgever en op voorwaarde dat er een tijdelijke toename van werk is. Hoofdstuk 3 brengt een aantal wijzigingen aan in boek 2 van het Sociaal Strafwetboek teneinde het af te stemmen op de door het wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen, in uitvoering van het regeerakkoord (m.n. het luik modernisering van het arbeidsrecht), beoogde versoepelingen van de algemene verplichting om alle toepasselijke voltijdse uurroosters afzonderlijk op te nemen in het arbeidsreglement en op het vlak van de nacht arbeid.
Impactanalyses reeds uitgevoerd	☐ Ja Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden: __ ☒ Nee

Raadpleging over het ontwerp van regelgeving .c.

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:	Inspectie van Financiën, Nationale Arbeidsraad, Raad van State
---	--

Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren .d.

Statistieken, referentiedocumenten,	https://www.rva.be/bladzijde/cijfers-loopbaanonderbreking-thematische-verloven-en-tijdskrediet--januari-
--	---

RIA formulier - v2 - oct. 2014

organisaties en contactpersonen:	2025#:~:text=Het%20aantal%20uitkeringstrekkers%20met%20een, van%201%2F10%20bedraagt%2024.9 20 - https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/deeltijds-werk
-------------------------------------	--

Datum van beëindiging van de impactanalyse .e.

28 november 2025

2 / 7

CMR 05-12-2025 RIA van 04-12-2025 (2025A74770.012)

2/7

Welke impact heeft het ontwerp van regelgeving op deze 21 thema's?



Een ontwerp van regelgeving zal meestal slechts impact hebben op enkele thema's.

Een niet-exhaustieve lijst van trefwoorden is gegeven om de inschatting van elk thema te vergemakkelijken.

Indien er een **positieve en/of negatieve impact** is, leg deze uit (gebruik indien nodig trefwoorden) en vermeld welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve effecten te verlichten/te compenseren.

Voor de thema's **3, 10, 11** en **21**, worden meer gedetailleerde vragen gesteld.

Raadpleeg de [handleiding](#) of contacteer de helpdesk ria-air@premier.fed.be indien u vragen heeft.

Kansarmoedebestrijding .1.

Menswaardig minimuminkomen, toegang tot kwaliteitsvolle diensten, schuldenoverlast, risico op armoede of sociale uitsluiting (ook bij minderjarigen), ongeletterdheid, digitale kloof.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact



Leg uit.

☒ Geen impact

Gelijke Kansen en sociale cohesie .2.

Non-discriminatie, gelijke behandeling, toegang tot goederen en diensten, toegang tot informatie, tot onderwijs en tot opleiding, loonkloof, effectiviteit van burgerlijke, politieke en sociale rechten (in het bijzonder voor kwetsbare bevolkingsgroepen, kinderen, ouderen, personen met een handicap en minderheden).

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact



Leg uit.

☒ Geen impact

Gelijkheid van vrouwen en mannen .3.

Toegang van vrouwen en mannen tot bestaansmiddelen: inkomen, werk, verantwoordelijkheden, gezondheid/zorg/welzijn, veiligheid, opleiding/kennis/vorming, mobiliteit, tijd, vrije tijd, etc.

Uitoefening door vrouwen en mannen van hun fundamentele rechten: burgerlijke, sociale en politieke rechten.

1. Op welke personen heeft het ontwerp (rechtstreeks of onrechtstreeks) een impact en wat is de naar geslacht uitgesplitste samenstelling van deze groep(en) van personen?

Indien geen enkele persoon betrokken is, leg uit waarom.

De maatregelen inzake vrijwillige overuren zijn van toepassing op voltijdse werknemers en deeltijdse werknemers die al minstens drie jaar deeltijds werken bij hun werkgever en op voorwaarde dat er een tijdelijke toename van werk is. Werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen in het kader van de loopbaanonderbreking zijn ervan uitgesloten.



Indien er personen betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

2. Identificeer de eventuele verschillen in de respectieve situatie van vrouwen en mannen binnen de materie waarop het ontwerp van regelgeving betrekking heeft.

Statistisch gezien werken meer vrouwen dan mannen deeltijds en nemen meer vrouwen dan mannen een loopbaanvermindering op.



Indien er verschillen zijn, beantwoord dan vragen 3 en 4.

3. Beperken bepaalde van deze verschillen de toegang tot bestaansmiddelen of de uitoefening van fundamentele rechten van vrouwen of mannen (problematische verschillen)? [J/N] > Leg uit

Neen, de beperkingen voor deeltijdse werknemers zijn vastgesteld om te vermijden dat voltijdse werknemers zouden overstappen naar een deeltijdse tewerkstelling met vrijwillige overuren om zo tot de voltijdse arbeidsduur te komen. De uitsluiting voor werknemers die een loopbaanvermindering opnemen moet garanderen dat het doel van deze loopbaanvermindering wordt bereikt, nl. een betere work-life balance.

4. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de gelijkheid van vrouwen en mannen, rekening houdend met de voorgaande antwoorden?

↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 5.

5. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

Gezondheid .4.

Toegang tot kwaliteitsvolle gezondheidszorg, efficiëntie van het zorgaanbod, levensverwachting in goede gezondheid, behandelingen van chronische ziekten (bloedvatenziekten, kankers, diabetes en chronische ademhalingsziekten), gezondheidsdeterminanten (sociaaleconomisch niveau, voeding, verontreiniging), levenskwaliteit.

☐ Positieve impact

☒ Negatieve impact



Leg uit.

☒ Geen impact

Werkgelegenheid .5.

Toegang tot de arbeidsmarkt, kwaliteitsvolle banen, werkloosheid, zwartwerk, arbeids- en ontslagomstandigheden, loopbaan, arbeidstijd, welzijn op het werk, arbeidsongevallen, beroepsziekten, evenwicht privé- en beroepsleven, gepaste verloning, mogelijkheid tot beroepsopleiding, collectieve arbeidsverhoudingen.

☒ Positieve impact

☐ Negatieve impact



Leg uit.

☐ Geen impact

De structurele uitbreiding van het systeem van de vrijwillige overuren moet het voor ondernemingen gemakkelijker maken om het hoofd te bieden aan de problemen die voortvloeien uit de krapte op de arbeidsmarkt, en ervoor zorgen dat zij over een voldoende hoeveelheid arbeidskrachten kunnen beschikken.

Consumptie- en productiepatronen .6.

Prijsstabiliteit of -voorzienbaarheid, inlichting en bescherming van de consumenten, doeltreffend gebruik van hulpbronnen, evaluatie en integratie van (sociale- en milieu-) externaliteiten gedurende de hele levenscyclus van de producten en diensten, beheerpatronen van organisaties.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact



Leg uit.

☒ Geen impact

Economische ontwikkeling .7.

Oprichting van bedrijven, productie van goederen en diensten, arbeidsproductiviteit en productiviteit van hulpbronnen/grondstoffen, competitiviteitsfactoren, toegang tot de markt en tot het beroep, markttransparantie, toegang tot overheidsopdrachten, internationale handels- en financiële relaties, balans import/export, ondergrondse economie, bevoorradingszekerheid van zowel energiebronnen als minerale en organische hulpbronnen.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact



Leg uit.

☒ Geen impact

Investeringen .8.

Investeringen in fysiek (machines, voertuigen, infrastructuur), technologisch, intellectueel (software, onderzoek en ontwikkeling) en menselijk kapitaal, nettoinvesteringcijfer in procent van het bbp.

☒ Positieve impact

☐ Negatieve impact



Leg uit.

☐ Geen impact

De structurele uitbreiding van het systeem van de vrijwillige overuren moet het voor ondernemingen gemakkelijker maken om het hoofd te bieden aan de problemen die voortvloeien uit de krapte op de arbeidsmarkt, en ervoor zorgen dat zij over een voldoende hoeveelheid arbeidskrachten kunnen beschikken (menselijk kapitaal).

Onderzoek en ontwikkeling .9.

Mogelijkheden betreffende onderzoeken ontwikkeling, innovatie door de invoering en de verspreiding van nieuwe productiemethodes, nieuwe ondernemingspraktijken of nieuwe producten en diensten, onderzoeks- en ontwikkelingsuitgaven.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact



Leg uit.

☒ Geen impact

Kmo's .10.

Impact op de ontwikkeling van de kmo's.

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?
Beschrijf de sector(en), het aantal ondernemingen, het % kmo's (< 50 werknemers), waaronder het % micro-ondernemingen (< 10 werknemers).
Indien geen enkele onderneming betrokken is, leg uit waarom.

De maatregel is zonder onderscheid van toepassing op alle werkgevers uit de privésector, waaronder KMO's.

↓ Indien er kmo's betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

2. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de kmo's.
N.B. De impact op de administratieve lasten moet bij thema 11 gedetailleerd worden.
De structurele uitbreiding van het systeem van de vrijwillige overuren moet het voor ondernemingen gemakkelijker maken om het hoofd te bieden aan de problemen die voortvloeien uit de krapte op de arbeidsmarkt, en ervoor zorgen dat zij over een voldoende hoeveelheid arbeidskrachten kunnen beschikken, hetgeen een positieve impact heeft op o.a. KMO's.

↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vragen 3 tot 5.

3. Is deze impact verhoudingsgewijs zwaarder voor de kmo's dan voor de grote ondernemingen? [J/N] > Leg uit

--

4. Staat deze impact in verhouding tot het beoogde doel? [J/N] > Leg uit

--

5. Welke maatregelen worden genomen om deze negatieve impact te verlichten / te compenseren?

--

Administratieve lasten .11.

Verlaging van de formaliteiten en administratieve verplichtingen die direct of indirect verbonden zijn met de uitvoering, de naleving en/of de instandhouding van een recht, een verbod of een verplichting.

↓ Indien burgers (zie thema 3) en/of ondernemingen (zie thema 10) betrokken zijn, beantwoord dan volgende vragen.

1. Identificeer, per betrokken doelgroep, de nodige formaliteiten en verplichtingen voor de toepassing van de regelgeving.
Indien er geen enkele formaliteiten of verplichtingen zijn, leg uit waarom.

- | | |
|--|--|
| <p>a. De werknemer moet akkoord gaan met het presteren van vrijwillige overuren. Het akkoord van de werknemer wordt schriftelijk vastgesteld voor een hernieuwbare periode van zes maanden. Het akkoord moet uitdrukkelijk en voorafgaandelijk aan de betrokken periode worden gesloten.</p> | <p>b. De werknemer moet akkoord gaan met het presteren van vrijwillige overuren. Het akkoord van de werknemer wordt uitdrukkelijk, voorafgaand, schriftelijk en voor een bepaalde duur van een jaar vastgesteld. Het akkoord wordt telkens stilzwijgend verlengd voor een nieuwe periode van een jaar tenzij één van de partijen het opzegt mits naleving van een opzeggingstermijn van een maand.</p> |
|--|--|

↓ Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in de huidige* regelgeving, beantwoord dan vragen 2a tot 4a.

↓ Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in het ontwerp van regelgeving**, beantwoord dan vragen 2b tot 4b.

2. Welke documenten en informatie moet elke betrokken doelgroep verschaffen?

a. Akkoord tussen de partijen

b. Akkoord tussen de partijen

3. Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld?

a. Schriftelijk (d.w.z. op papier of elektronisch)

b. Schriftelijk (d.w.z. op papier of elektronisch)

4. Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?

a. [Zesmaandelijks](#)

b. [Eenmalig voor een looptijd van een jaar, daarna stilzwijgende verlenging tenzij het akkoord wordt opgezegd](#)

5. Welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve impact te verlichten / te compenseren?

--

Energie .12.

Energie mix (koolstofarm, hernieuwbaar, fossiel), gebruik van biomassa (hout, biobrandstoffen), energie-efficiëntie, energieverbruik van de industrie, de dienstensector, de transportsector en de huishoudens, bevoorradingszekerheid, toegang tot energiediensten en -goederen.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact



Leg uit.

☒ Geen impact

--

Mobiliteit .13.

Transportvolume (aantal afgelegde kilometers en aantal voertuigen), aanbod van gemeenschappelijk personenvervoer, aanbod van wegen, sporen en zee- en binnenvaart voor goederenvervoer, verdeling van de vervoerswijzen (modal shift), veiligheid, verkeersdichtheid.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact



Leg uit.

☒ Geen impact

--

Voeding .14.

Toegang tot veilige voeding (kwaliteitscontrole), gezonde en voedzame voeding, verspilling, eerlijke handel.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact



Leg uit.

☒ Geen impact

--

Klimaatverandering .15.

Uitstoot van broeikasgassen, aanpassingsvermogen aan de gevolgen van de klimaatverandering, veerkracht, energie overgang, hernieuwbare energiebronnen, rationeel energiegebruik, energie-efficiëntie, energieprestaties van gebouwen, winnen van koolstof.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact



Leg uit.

☒ Geen impact

--

Natuurlijke hulpbronnen .16.

Efficiënt beheer van de hulpbronnen, recyclage, hergebruik, waterkwaliteit en -consumptie (oppervlakte- en grondwater, zeeën en oceanen), bodemkwaliteiten-gebruik (verontreiniging, organisch stofgehalte, erosie, drooglegging, overstromingen, verdichting, fragmentatie), ontbossing.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact



Leg uit.

☒ Geen impact

--

Buiten- en binnenlucht .17.

Lucht kwaliteit (met inbegrip van de binnenlucht), uitstoot van verontreinigende stoffen (chemische of biologische agentia: methaan, koolwaterstoffen, oplosmiddelen, SOX, NOX, NH3), fijn stof.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact



Leg uit.

☒ Geen impact

--

Biodiversiteit .18.

RIA formulier - v2 - oct. 2014

Graad van biodiversiteit, stand van de ecosystemen (herstelling, behoud, valorisatie, beschermde zones), verandering en fragmentatie van de habitatten, biotechnologieën, uitvindingsoctrooien in het domein van de biologie, gebruik van genetische hulpbronnen, diensten die de ecosystemen leveren (water- en luchtzuivering, enz.), gedomesticeerde of gecultiveerde soorten, invasieve uitheemse soorten, bedreigde soorten.

☐ Positieve impact☐ Negatieve impact

Leg uit.

☒ Geen impact**Hinder .19.**

Geluids-, geur- of visuele hinder, trillingen, ioniserende, niet-ioniserende en elektromagnetische stralingen, lichtoverlast.

☐ Positieve impact☐ Negatieve impact

Leg uit.

☒ Geen impact**Overheid .20.**

Democratische werking van de organen voor overleg en beraadslaging, dienstverlening aan gebruikers, klachten, beroep, protestbewegingen, wijze van uitvoering, overheidsinvesteringen.

☐ Positieve impact☐ Negatieve impact

Leg uit.

☒ Geen impact**Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling .21.**

Inachtneming van de onbedoelde neveneffecten van de Belgische beleidsmaatregelen op de belangen van de ontwikkelingslanden.

1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van:

- o voedselveiligheid
- o gezondheid en toegang tot geneesmiddelen
- o waardig werk
- o lokale en internationale handel
- o inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie)
- o mobiliteit van personen
- o leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling)
- o vrede en veiligheid

Indien er geen enkel ontwikkelingsland betrokken is, leg uit waarom.

Er zijn geen ontwikkelingslanden betrokken. Niet relevant.

↓ Indien er een positieve en/of negatieve impact is, beantwoord dan vraag 2.

2. Verduidelijk de impact per regionale groepen of economische categorieën (eventueel landen oplijsten). Zie bijlage

↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 3.

3. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

7/7

Analyse d'impact de la réglementation

RiA-AiR

- :: Remplissez de préférence le formulaire en ligne ria-air.fed.be
- :: Contactez le Helpdesk si nécessaire ria-air@premier.fed.be
- :: Consultez le manuel, les FAQ, etc. www.simplification.be

Fiche signalétique

Auteur .a.

Membre du Gouvernement compétent	David Clarinval, Vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Economie et de l'Agriculture
Contact cellule stratégique (nom, email, tél.)	Kim Meeus, Kim.Meeus@clarinval.belgium.be, 02/277 89 54
Administration compétente	SPF Emploi, Travail et Concertation sociale - DG Droit du travail et études juridiques
Contact administration (nom, email, tél.)	Chris Vanlaere, chris.vanlaere@werk.belgie.be, 02/233 48 42

Projet .b.

Titre du projet de réglementation	Avant-projet de loi portant modifications relatives au régime des heures supplémentaires volontaires et du Code pénal social
Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, ...), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.	Le chapitre 2 étend structurellement le régime existant des heures supplémentaires volontaires. Un système uniforme et flexible de 360 heures supplémentaires volontaires est créé dans tous les secteurs. Ces heures peuvent être prestées sans motif et n'ouvrent pas le droit à un repos compensatoire. De plus, pour 240 de ces 360 heures supplémentaires volontaires, il n'y a pas d'obligation de payer un sursalaire. Dans le secteur de l'Horeca, le quota spécifique actuellement en vigueur de 360 heures supplémentaires volontaires est porté à 450 heures supplémentaires volontaires. Les heures supplémentaires volontaires seront dorénavant réservées aux travailleurs à temps plein et également aux travailleurs à temps partiel qui travaillent depuis au moins 3 ans à temps partiel et à la condition qu'il s'agisse d'un surcroît d'activité temporaire. Le chapitre 3 apporte un certain nombre de modifications au livre 2 du Code pénal social afin de le mettre en concordance avec les assouplissements prévus par le projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail, dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord de gouvernement (notamment le volet relatif à la modernisation du droit du travail), concernant l'obligation générale d'inscrire séparément tous les horaires applicables à temps plein dans le règlement de travail ainsi qu'en ce qui concerne le travail de nuit.
Analyses d'impact déjà réalisées	☐ Oui ☒ Non Si oui, veuillez joindre une copie ou indiquer la référence du document : __

Consultations sur le projet de réglementation .c.

Consultations obligatoires, facultatives ou	Inspection des Finances, Conseil national du Travail, Conseil d'Etat
---	--

1/7

CMR 05-12-2025 AIR du 04-12-2025 (2025A74770.012)

1/7

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

informelles :

Sources utilisées pour effectuer l'analyse d'impact .d.

Statistiques, documents de référence, organisations et personnes de référence : <https://www.rva.be/bladzijde/cijfers-loopbaanonderbreking-thematische-verloven-en-tijdskrediet--januari-2025#:~:text=Het%20aantal%20uitkeringstrekkers%20met%20een, van%201%2F10%20bedraagt%2024.920>
- https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/deeltijds-werk__

Date de finalisation de l'analyse d'impacte.

28 novembre 2025

2/7

CMR 05-12-2025 AIR du 04-12-2025 (2025A74770.012)

2/7

Quel est l'impact du projet de réglementation sur ces 21 thèmes ?



Un projet de réglementation aura généralement des impacts sur un nombre limité de thèmes.
 Une liste non-exhaustive de mots-clés est présentée pour faciliter l'appréciation de chaque thème.
 S'il y a des **impacts positifs et / ou négatifs**, **expliquez-les** (sur base des mots-clés si nécessaire) et **indiquez** les mesures prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs.
 Pour les thèmes **3, 10, 11 et 21**, des questions plus approfondies sont posées.
 Consultez le [manuel](#) ou contactez le helpdesk ria-air@premier.fed.be pour toute question.

Lutte contre la pauvreté .1.

Revenu minimum conforme à la dignité humaine, accès à des services de qualité, surendettement, risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (y compris chez les mineurs), illettrisme, fracture numérique.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif Expliquez.

☒ Pas d'impact

Égalité des chances et cohésion sociale .2.

Non-discrimination, égalité de traitement, accès aux biens et services, accès à l'information, à l'éducation et à la formation, écart de revenu, effectivité des droits civils, politiques et sociaux (en particulier pour les populations fragilisées, les enfants, les personnes âgées, les personnes handicapées et les minorités).

☐ Impact positif ☐ Impact négatif Expliquez.

☒ Pas d'impact

Égalité entre les femmes et les hommes .3.

Accès des femmes et des hommes aux ressources : revenus, travail, responsabilités, santé/soins/bien-être, sécurité, éducation/savoir/formation, mobilité, temps, loisirs, etc.

Exercice des droits fondamentaux par les femmes et les hommes : droits civils, sociaux et politiques.

1. Quelles personnes sont directement et indirectement concernées par le projet et quelle est la composition sexuée de ce(s) groupe(s) de personnes ?

Si aucune personne n'est concernée, expliquez pourquoi.

Les mesures relatives aux heures supplémentaires volontaires s'appliquent aux travailleurs à temps plein et aux travailleurs à temps partiel qui travaillent à temps partiel chez leur employeur depuis au moins trois ans, à condition qu'il y ait une augmentation temporaire de la charge de travail. Les travailleurs qui réduisent leurs prestations dans le cadre de l'interruption de carrière en sont exclus.

Si des personnes sont concernées, répondez à la question 2.

2. Identifiez les éventuelles différences entre la situation respective des femmes et des hommes dans la matière relative au projet de réglementation.

Statistiquement, davantage de femmes que d'hommes travaillent à temps partiel et davantage de femmes que d'hommes prennent une réduction de carrière.

S'il existe des différences, répondez aux questions 3 et 4.

3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des femmes ou des hommes (différences problématiques) ? [O/N] > expliquez

Non, les limitations pour les travailleurs à temps partiel ont été fixées afin d'éviter que des travailleurs à temps plein ne passent à un emploi à temps partiel avec des heures supplémentaires volontaires pour atteindre ainsi la durée de travail à temps plein. L'exclusion des travailleurs qui prennent une réduction de carrière vise à garantir que l'objectif de cette réduction de carrière soit atteint, à savoir une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

4. Compte tenu des réponses aux questions précédentes, identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur l'égalité des femmes et les hommes ?

3 / 7

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

☐ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 5.

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

Santé .4.

Accès aux soins de santé de qualité, efficacité de l'offre de soins, espérance de vie en bonne santé, traitements des maladies chroniques (maladies cardiovasculaires, cancers, diabète et maladies respiratoires chroniques), déterminants de la santé (niveau socio-économique, alimentation, pollution), qualité de la vie.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif Expliquez.

☒ Pas d'impact

Emploi .5.

Accès au marché de l'emploi, emplois de qualité, chômage, travail au noir, conditions de travail et de licenciement, carrière, temps de travail, bien-être au travail, accidents de travail, maladies professionnelles, équilibre vie privée - vie professionnelle, rémunération convenable, possibilités de formation professionnelle, relations collectives de travail.

☒ Impact positif ☐ Impact négatif Expliquez.

☐ Pas d'impact

L'extension structurelle du système des heures supplémentaires volontaires doit permettre aux entreprises de mieux faire face aux problèmes résultant de la pénurie sur le marché du travail et de s'assurer qu'elles disposent d'une quantité suffisante de main-d'œuvre.

Modes de consommation et production .6.

Stabilité/prévisibilité des prix, information et protection du consommateur, utilisation efficace des ressources, évaluation et intégration des externalités (environnementales et sociales) tout au long du cycle de vie des produits et services, modes de gestion des organisations.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif Expliquez.

☒ Pas d'impact

Développement économique .7.

Création d'entreprises, production de biens et de services, productivité du travail et des ressources/matières premières, facteurs de compétitivité, accès au marché et à la profession, transparence du marché, accès aux marchés publics, relations commerciales et financières internationales, balance des importations/exportations, économie souterraine, sécurité d'approvisionnement des ressources énergétiques, minérales et organiques.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif Expliquez.

☒ Pas d'impact

Investissements .8.

Investissements en capital physique (machines, véhicules, infrastructures), technologique, intellectuel (logiciel, recherche et développement) et humain, niveau d'investissement net en pourcentage du PIB.

☒ Impact positif ☐ Impact négatif Expliquez.

☐ Pas d'impact

L'extension structurelle du système des heures supplémentaires volontaires doit permettre aux entreprises de mieux faire face aux problèmes résultant de la pénurie sur le marché du travail et de s'assurer qu'elles disposent d'une quantité suffisante de main-d'œuvre (capital humain).

Recherche et développement .9.

Opportunités de recherche et développement, innovation par l'introduction et la diffusion de nouveaux modes de production, de nouvelles pratiques d'entreprises ou de nouveaux produits et services, dépenses de recherche et de développement.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif Expliquez.

☒ Pas d'impact

4 / 7

PME .10.	
Impact sur le développement des PME.	
1	Quelles entreprises sont directement et indirectement concernées par le projet ? Détaillez le(s) secteur(s), le nombre d'entreprises, le % de PME (< 50 travailleurs) dont le % de micro-entreprise (< 10 travailleurs). Si aucune entreprise n'est concernée, expliquez pourquoi. Cette mesure s'applique sans distinction à tout employeur du secteur privé, y compris les PME.
↓	Si des PME sont concernées, répondez à la question 2.
2.	Identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur les PME. N.B. les impacts sur les charges administratives doivent être détaillés au thème 11 L'extension structurelle du système des heures supplémentaires volontaires doit permettre aux entreprises de mieux faire face aux problèmes résultant de la pénurie sur le marché du travail et de s'assurer qu'elles disposent d'une quantité suffisante de main-d'œuvre (capital humain), ce qui a un impact positif notamment sur les PME.
↓	S'il y a un impact négatif, répondez aux questions 3 à 5.
3.	Ces impacts sont-ils proportionnellement plus lourds sur les PME que sur les grandes entreprises ? [O/N] > expliquez --
4.	Ces impacts sont-ils proportionnels à l'objectif poursuivi ? [O/N] > expliquez --
5.	Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ? --
Charges administratives .11.	
Réduction des formalités et des obligations administratives liées directement ou indirectement à l'exécution, au respect et/ou au maintien d'un droit, d'une interdiction ou d'une obligation.	
↓	Si des citoyens (cf. thème 3) et/ou des entreprises (cf. thème 10) sont concernés, répondez aux questions suivantes.
1	Identifiez, par groupe concerné, les formalités et les obligations nécessaires à l'application de la réglementation. S'il n'y a aucune formalité ou obligation, expliquez pourquoi.
a.	Le travailleur doit marquer son accord pour prester des heures supplémentaires volontaires. L'accord du travailleur est constaté par écrit et ne peut être conclu que pour une durée de six mois renouvelables. L'accord doit être expressément et préalablement conclu avant la période visée.
b.	Le travailleur doit marquer son accord pour prester des heures supplémentaires volontaires. L'accord du travailleur est constaté, par écrit, de manière explicite, préalable et écrite, et pour une durée déterminée d'un an. L'accord est tacitement renouvelé pour une nouvelle période d'un an, sauf si l'une des parties résilie l'accord moyennant le respect d'un délai de préavis d'un mois.
↓	S'il y a des formalités et des obligations dans la réglementation actuelle*, répondez aux questions 2a à 4a.
↓	S'il y a des formalités et des obligations dans la réglementation en projet**, répondez aux questions 2b à 4b.
2.	Quels documents et informations chaque groupe concerné doit-il fournir ?
a.	Accord entre les parties.
b.	Accord entre les parties.
3.	Comment s'effectue la récolte des informations et des documents, par groupe concerné ?
a.	Par écrit (c'est-à-dire sur papier ou par voie électronique)
b.	Par écrit (c'est-à-dire sur papier ou par voie électronique)

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

4.	Quelles est la périodicité des formalités et des obligations, par groupe concerné ?	
a.	Semestriel	b. Une seule fois pour une durée d'un an, ensuite prolongation tacite sauf résiliation de l'accord.
5.	Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs ?	
	--	
Énergie .12.		
Mix énergétique (bas carbone, renouvelable, fossile), utilisation de la biomasse (bois, biocarburants), efficacité énergétique, consommation d'énergie de l'industrie, des services, des transports et des ménages, sécurité d'approvisionnement, accès aux biens et services énergétiques.		
☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.		☒ Pas d'impact
--		
Mobilité .13.		
Volume de transport (nombre de kilomètres parcourus et nombre de véhicules), offre de transports collectifs, offre routière, ferroviaire, maritime et fluviale pour les transports de marchandises, répartitions des modes de transport (modal shift), sécurité, densité du trafic.		
☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.		☒ Pas d'impact
--		
Alimentation .14.		
Accès à une alimentation sûre (contrôle de qualité), alimentation saine et à haute valeur nutritionnelle, gaspillages, commerce équitable.		
☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.		☒ Pas d'impact
--		
Changements climatiques .15.		
Émissions de gaz à effet de serre, capacité d'adaptation aux effets des changements climatiques, résilience, transition énergétique, sources d'énergies renouvelables, utilisation rationnelle de l'énergie, efficacité énergétique, performance énergétique des bâtiments, piégeage du carbone.		
☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.		☒ Pas d'impact
--		
Ressources naturelles .16.		
Gestion efficiente des ressources, recyclage, réutilisation, qualité et consommation de l'eau (eaux de surface et souterraines, mers et océans), qualité et utilisation du sol (pollution, teneur en matières organiques, érosion, assèchement, inondations, densification, fragmentation), déforestation.		
☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.		☒ Pas d'impact
--		
Air intérieur et extérieur .17.		

6/7

CMR 05-12-2025 AIR du 04-12-2025 (2025A74770.012)

6/7

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SOx, NOx, NH3), particules fines.									
☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.	☒ Pas d'impact								
--									
Biodiversité .18.									
Niveaux de la diversité biologique, état des écosystèmes (restauration, conservation, valorisation, zones protégées), altération et fragmentation des habitats, biotechnologies, brevets d'invention sur la matière biologique, utilisation des ressources génétiques, services rendus par les écosystèmes (purification de l'eau et de l'air, ...), espèces domestiquées ou cultivées, espèces exotiques envahissantes, espèces menacées.									
☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.	☒ Pas d'impact								
--									
Nuisances .19.									
Nuisances sonores, visuelles ou olfactives, vibrations, rayonnements ionisants, non ionisants et électromagnétiques, nuisances lumineuses.									
☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.	☒ Pas d'impact								
--									
Autorités publiques .20.									
Fonctionnement démocratique des organes de concertation et consultation, services publics aux usagers, plaintes, recours, contestations, mesures d'exécution, investissements publics.									
☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.	☒ Pas d'impact								
--									
Cohérence des politiques en faveur du développement .21.									
Prise en considération des impacts involontaires des mesures politiques belges sur les intérêts des pays en développement.									
1	Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en développement dans les domaines suivants :								
	<table border="1"> <tr> <td>sécurité alimentaire</td> <td>revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation)</td> </tr> <tr> <td>santé et accès aux médicaments</td> <td>mobilité des personnes</td> </tr> <tr> <td>travail décent</td> <td>environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre)</td> </tr> <tr> <td>commerce local et international</td> <td>paix et sécurité</td> </tr> </table>	sécurité alimentaire	revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation)	santé et accès aux médicaments	mobilité des personnes	travail décent	environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre)	commerce local et international	paix et sécurité
sécurité alimentaire	revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation)								
santé et accès aux médicaments	mobilité des personnes								
travail décent	environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre)								
commerce local et international	paix et sécurité								
	Expliquez si aucun pays en développement n'est concerné.								
	Aucun pays en développement n'est concerné. Sans objet.								
	↓ S'il ya des impacts positifs et/ou négatifs, répondez à la question 2.								
2.	Précisez les impacts par groupement régional ou économique (lister éventuellement les pays). Cf. manuel								
	--								
	↓ S'il ya des impacts négatifs, répondez à la question 3.								
3.	Quelles mesures sont prises pour les alléger/ compenser les impacts négatifs ?								
	--								

7/7

CMR 05-12-2025 AIR du 04-12-2025 (2025A74770.012)

7/7

**ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
NR. 78.674/16 VAN 14 JANUARI 2026**

Op 16 december 2025 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de minister van Werk verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet 'houdende wijzigingen met betrekking tot de regeling van de vrijwillige overuren en van het Sociaal Strafwetboek'.

Het voorontwerp is door de zestiende kamer onderzocht op 6 januari 2026. De kamer was samengesteld uit Wouter PAS, wnd. kamervoorzitter, Toon MOONEN en Annelies D'ESPALLIER, staatsraden, en Ilse ANNÉ, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Laurens LAVRYSEN, adjunct-auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Annelies D'ESPALLIER, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 14 januari 2026.

*

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond¹, alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

*

STREKKING VAN HET VOORONTWERP

2. Het om advies voorgelegde voorontwerp van wet voorziet in de uitbreiding van de regeling van de vrijwillige overuren. Hiertoe worden de Arbeidswet van 16 maart 1971 en de wet van 16 november 2015 'houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken' gewijzigd.

Tevens worden verschillende bepalingen uit het Sociaal Strafwetboek gewijzigd om deze af te stemmen op de wijzigingen die zijn opgenomen in het wetsontwerp 'houdende diverse arbeidsbepalingen' dat binnenkort in de Kamer zou ingediend worden.²

¹ Aangezien het om een voorontwerp van wet gaat, wordt onder "rechtsgrond" de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

² Over het voorontwerp dat tot dit wetsontwerp geleid heeft, bracht de Raad van State, afdeling Wetgeving, op 19 september 2025 advies 78.106/1/V uit.

**AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT
N° 78.674/16 DU 14 JANVIER 2026**

Le 16 décembre 2025, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le ministre de l'Emploi à communiquer un avis dans un délai de trente jours, sur un avant-projet de loi 'portant modifications relatives au régime des heures supplémentaires volontaires et du Code pénal social'.

L'avant-projet a été examiné par la seizième chambre le 6 janvier 2026. La chambre était composée de Wouter PAS, président de chambre f.f., Toon MOONEN et Annelies D'ESPALLIER, conseillers d'État, et Ilse ANNÉ, greffier.

Le rapport a été présenté par Laurens LAVRYSEN, auditeur adjoint.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Annelies D'ESPALLIER, conseiller d'État.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 14 janvier 2026.

*

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation a fait porter son examen essentiellement sur la compétence de l'auteur de l'acte, le fondement juridique¹ et l'accomplissement des formalités prescrites.

*

PORTÉE DE L'AVANT-PROJET

2. L'avant-projet de loi soumis pour avis étend le régime des heures supplémentaires volontaires. Il modifie à cet effet la loi sur le travail du 16 mars 1971 et la loi du 16 novembre 2015 'portant des dispositions diverses en matière sociale'.

L'avant-projet modifie également diverses dispositions du Code pénal social afin de les aligner sur les modifications contenues dans le projet de loi 'portant des dispositions diverses relatives au travail' qui devrait être déposé prochainement à la chambre².

¹ S'agissant d'un avant-projet de loi, on entend par "fondement juridique" la conformité aux normes supérieures.

² Le Conseil d'État, section de législation, a rendu le 19 septembre 2025 l'avis 78.106/1/V sur l'avant-projet ayant donné lieu à ce projet de loi.

VOORAFGAANDE OPMERKING

3. Zoals vermeld in de memorie van toelichting, werden de bepalingen inzake de regeling van de vrijwillige overuren reeds ter advies voorgelegd aan de Raad van State, afdeling Wetgeving, als onderdeel van het voorontwerp van wet 'houdende diverse bepalingen' dat het voorwerp was van advies 78.106/1/V van 19 september 2025. Behoudens in geval van wijziging van de juridische context, hetgeen hier niet het geval is, verleent de afdeling Wetgeving in de regel geen nieuw advies over bepalingen die reeds eerder zijn onderzocht of die zijn gewijzigd ten gevolge van in eerdere adviezen gemaakte opmerkingen. Met betrekking tot die bepalingen wordt dan ook verwezen naar de opmerkingen in advies 78.106/1/V.³

De Raad van State heeft derhalve enkel de bepalingen onderzocht die nieuw of gewijzigd zijn in vergelijking met het voornoemde voorontwerp van wet 'houdende diverse bepalingen', en in zoverre advies 78.106/1/V geen aanleiding heeft gegeven tot die wijzigingen. Het gaat om de artikelen 3, 5, 6, 8, eerste lid, 9, 10, 12 en 13 van het voorontwerp.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Artikel 5

4. Artikel 5 van het voorontwerp voorziet in de opheffing van artikel 32 van de wet van 16 november 2015, dat het maximale aantal overuren vastlegt in geval van buitengewone vermeerdering van werk of onvoorziene noodzakelijkheid (143 uren per periode van vier maanden), waarvoor in de horecasector kan worden afgezien van inhaalrust. Volgens de memorie van toelichting werd deze bepaling destijds ingevoegd om de conformiteit met richtlijn 2003/88/EG te verzekeren,⁴ maar is deze waarborg thans overbodig omwille van de algemene waarborg opgenomen in artikel 27, § 5, van de Arbeidswet, dat uitdrukkelijk bepaalt dat de *door deze wet* toegestane afwijkingen geen afbreuk mogen doen aan de bepalingen van richtlijn 2003/88/EG.

In advies 62.045/1/V⁵ heeft de Raad van State, afdeling Wetgeving, over de toepassing van artikel 27, § 5, van de Arbeidswet als waarborg voor de naleving van de arbeidsduurgrenzen bij de toepassing van de afwijkingen waarin wordt voorzien door de wet van 16 november 2015 het volgende opgemerkt:

“Daargelaten het gegeven dat een loutere verwijzing naar een richtlijn of een richtlijnbeepaling in beginsel niet

³ Overigens strekt het tot aanbeveling om het genoemde advies 78.106/1/V en het voorontwerp dat het voorwerp uitmaakte van dat advies in de parlementaire stukken op te nemen, samen met het onderhavige advies.

⁴ Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 'betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd'.

⁵ Adv.RvS 62.045/1/V van 2 oktober 2017 over een voorontwerp dat heeft geleid tot de wet van 15 januari 2018 'houdende diverse bepalingen inzake werk', *Parl. St. Kamer* 2017-18, nr. 54-2768/1, 255, opmerking 17.

OBSERVATION PRÉLIMINAIRE

3. Ainsi qu'il est mentionné dans l'exposé des motifs, les dispositions relatives au régime des heures supplémentaires volontaires ont déjà été soumises pour avis au Conseil d'État, section de législation, en tant qu'élément de l'avant-projet de loi 'portant des dispositions diverses' qui a fait l'objet de l'avis 78.106/1/V du 19 septembre 2025. Sauf en cas de modification du contexte juridique, ce qui n'est pas le cas en l'occurrence, la section de législation ne donne en principe pas de nouvel avis sur des dispositions qui ont déjà été examinées précédemment ou qui ont été modifiées à la suite d'observations formulées dans des avis antérieurs. En ce qui concerne ces dispositions, il est dès lors renvoyé aux observations formulées dans l'avis 78.106/1/V³.

Dès lors, le Conseil d'État n'a examiné que les dispositions qui sont nouvelles ou qui ont été modifiées par rapport à l'avant-projet de loi 'portant des dispositions diverses' précité, et dans la mesure où l'avis 78.106/1/V n'a pas donné lieu à ces modifications. Il s'agit des articles 3, 5, 6, 8, alinéa 1^{er}, 9, 10, 12 et 13 de l'avant-projet.

EXAMEN DU TEXTE

Article 5

4. L'article 5 de l'avant-projet abroge l'article 32 de la loi du 16 novembre 2015, qui fixe le nombre maximal d'heures supplémentaires en cas de surcroît extraordinaire de travail ou de nécessité imprévue (143 heures par période de quatre mois) pour lesquelles il peut être renoncé au repos compensatoire dans le secteur de l'horeca. Selon l'exposé des motifs, cette disposition a été insérée à l'époque pour assurer la conformité avec la directive européenne 2003/88/CE⁴ mais cette garantie est actuellement superflue en raison de la garantie générale inscrite à l'article 27, § 5, de la loi sur le travail, qui dispose expressément que les dérogations autorisées *par cette loi* ne peuvent pas porter préjudice aux dispositions de la directive 2003/88/CE.

En ce qui concerne l'application de l'article 27, § 5, de la loi sur le travail en tant que garantie du respect des limites de la durée du travail lors de l'application des dérogations prévues par la loi du 16 novembre 2015, le Conseil d'État, section de législation, a, dans son avis 62.045/1/V⁵, observé ce qui suit:

“Abstraction faite de ce qu'une simple référence à une directive ou à une disposition d'une directive ne peut en

³ D'ailleurs, il est recommandé d'intégrer l'avis 78.106/1/V précité ainsi que l'avant-projet ayant fait l'objet de cet avis dans les documents parlementaires, en même temps que le présent avis.

⁴ Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 'concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail'.

⁵ Avis C.E. 62.045/1/V du 2 octobre 2017 sur un avant-projet devenu la loi du 15 janvier 2018 'portant des dispositions diverses en matière d'emploi', *Doc. parl., Chambre*, 2017-2018, n° 54-2768/1, p. 255, observation 17.

kan worden beschouwd als een adequate omzetting in de interne rechtsorde,⁶ laat de redactie van artikel 27, § 5, van de arbeidswet van 16 maart 1971, waarin enkel gewag wordt gemaakt van 'toegestane afwijkingen door deze wet', niet toe deze bepaling eveneens toe te passen ten aanzien van het ontworpen artikel 35/1 van de wet van 16 november 2015.

Het ontwerp moet bijgevolg derwijze worden aangepast dat wordt gewaarborgd dat de toepassing van de bepalingen van de wet van 16 november 2015 inzake overuren niet leidt tot een overschrijding van de in richtlijn 2003/88/EG vastgestelde grens inzake de gemiddelde arbeidstijd."

Het is raadzaam dat de wet zelf de nodige waarborgen biedt opdat de in richtlijn 2003/88/EG bepaalde arbeidsduurgrenzen niet worden overschreden. Het is daarom af te raden om artikel 32 van de wet van 16 november 2015 op te heffen. Indien er niettemin voor geopteerd wordt om terug te vallen op de waarborg van artikel 27, § 5, van de Arbeidswet, dient ter wille van de rechtszekerheid een bepaling te worden opgenomen in de wet van 16 november 2015 die artikel 27, § 5, van de Arbeidswet van overeenkomstige toepassing verklaart op de bij toepassing van de wet van 16 november 2015 toegestane afwijkingen.

Artikel 6

5. Artikel 6 van het voorontwerp voorziet in de verhoging van het aantal vrijwillige overuren waarvoor in de horecasector van inhaalrust kan worden afgezien, van 360 naar 450 uur. Inzake de verhoging van het aantal mogelijke vrijwillige overuren in de Arbeidswet, merkte de Raad van State, afdeling Wetgeving, in advies 78.106/1/V het volgende op (opmerking 5):

"Artikel 2, 1°, van het voorontwerp wijzigt artikel 25bis van de Arbeidswet teneinde het aantal mogelijke vrijwillige overuren te verhogen van 100⁷ naar 360 uur.

Hierbij moet erover worden gewaakt dat de maximale dagelijkse en wekelijkse arbeidsduurgrenzen bepaald in richtlijn 2003/88/EG gerespecteerd worden. In dit verband bevestigde de gemachtigde dat de regeling inzake vrijwillige overuren in elk geval begrensd blijft door artikel 27, § 5, van de Arbeidswet, dat uitdrukkelijk bepaalt dat de door deze wet toegestane afwijkingen geen afbreuk mogen doen aan de bepalingen van richtlijn 2003/88/EG.

Hoewel artikel 27, § 5, van de Arbeidswet bijdraagt aan de naleving van de arbeidsduurgrenzen van richtlijn 2003/88/EG, volstaat deze bepaling niet als afdoende waarborg voor

principe être considérée comme une transposition adéquate dans l'ordre juridique interne⁶, la rédaction de l'article 27, § 5, de la loi du 16 mars 1971 'sur le travail', qui se contente de mentionner des 'dérogations autorisées par cette loi', ne permet pas d'appliquer cette disposition aussi à l'égard de l'article 35/1 en projet de la loi du 16 novembre 2015.

Il y a par conséquent lieu d'adapter le projet de façon à garantir que l'application des dispositions de la loi du 16 novembre 2015 en matière d'heures supplémentaires ne donne pas lieu à un dépassement de la limite en termes de durée moyenne de travail fixée par la directive 2003/88/CE".

Il est conseillé que la loi elle-même offre les garanties nécessaires afin que les limites de la durée du travail fixées dans la directive 2003/88/CE ne soient pas dépassées. C'est pourquoi il est déconseillé d'abroger l'article 32 de la loi du 16 novembre 2015. Si l'on choisit néanmoins de recourir à la garantie prévue à l'article 27, § 5, de la loi sur le travail, il convient, dans un souci de sécurité juridique, d'intégrer une disposition dans la loi du 16 novembre 2015 qui rend l'article 27, § 5, de la loi sur le travail applicable par analogie aux dérogations autorisées en application de la loi du 16 novembre 2015.

Article 6

5. L'article 6 de l'avant-projet augmente le nombre d'heures supplémentaires volontaires pour lesquelles il peut être renoncé au repos compensatoire dans le secteur de l'horeca, qui passe de 360 à 450 heures. À propos de l'augmentation du nombre possible d'heures supplémentaires volontaires dans la loi sur le travail, le Conseil d'état, section de législation, a observé dans son avis 78.106/1/V ce qui suit (observation 5):

"L'article 2, 1°, de l'avant-projet modifie l'article 25bis de la loi sur le travail afin de porter le nombre d'heures supplémentaires volontaires possibles de 100⁷ à 360 heures.

À cet égard, il convient de veiller à ce que les limites journalières et hebdomadaires maximales de la durée du travail, fixées par la directive 2003/88/CE, soient respectées. Sur ce point, le délégué a confirmé que le régime relatif aux heures supplémentaires volontaires reste en tout cas limité par l'article 27, § 5, de la loi sur le travail, qui dispose explicitement que les dérogations autorisées par cette loi ne peuvent porter préjudice aux dispositions de la directive 2003/88/CE.

Si l'article 27, § 5, de la loi sur le travail contribue au respect des limites de la durée du travail prévues par la directive 2003/88/CE, cette disposition ne suffit pas à garantir

⁶ Voetnoot 14 uit het aangehaalde advies: Zie o.m. adv.RvS 57.210/3 van 3 april 2015 over een voorontwerp dat heeft geleid tot de wet van 28 juni 2015 'houdende diverse bepalingen inzake energie', Parl.St. Kamer 2014-15, nr. 54-1046/1, 35.

⁷ Voetnoot 3 uit het aangehaalde advies: Het huidige artikel 25bis, § 1, tweede lid, van de Arbeidswet (dat door het voorontwerp wordt opgeheven) maakt het mogelijk om bij algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst het maximaal aantal overuren te verhogen tot 360 uren.

⁶ Note de bas de page 14 de l'avis cité: Voir notamment l'avis C.E. 57.210/3 du 3 avril 2015 sur un avant-projet devenu la loi du 28 juin 2015 'portant des dispositions diverses en matière d'énergie', Doc. parl., Chambre, 2014-15, n° 54-1046/1, p. 35.

⁷ Note de bas de page 3 de l'avis cité: L'actuel article 25bis, § 1^{er}, alinéa 2, de la loi sur le travail (qui est abrogé par l'avant-projet) permet de porter le nombre maximal d'heures supplémentaires à 360 heures moyennant une convention collective de travail rendue obligatoire.

dergelijke naleving in de praktijk. Het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft immers geoordeeld dat de artikelen 3, 5 en 6 van richtlijn 2003/88/EG, gelezen in het licht van artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, zich verzetten tegen een nationale regeling die werkgevers niet verplicht om een objectief en betrouwbaar systeem op te zetten waarmee de dagelijkse arbeidstijd van iedere werknemer wordt geregistreerd.⁸

Het Belgische arbeidsrecht bevat evenwel geen algemene verplichting tot arbeidsduurregistratie.⁹ Zolang dit niet het geval is, staat elke regeling zoals de ontworpen regeling op gespannen voet met de verplichting om 'het nuttig effect van de in richtlijn 2003/88 opgenomen rechten en van het in artikel 31, lid 2, van het Handvest verankerde fundamentele recht'¹⁰ te verzekeren."

Onverminderd opmerking 4 is de voorgaande opmerking uit advies 78.106/1/V *mutatis mutandis* van toepassing op de verhoging van de vrijwillige overuren in artikel 6 van het voorontwerp.

Artikel 13

6. De wijzigingen die door hoofdstuk 3 van het voorontwerp (artikelen 9 tot 12) doorgevoerd worden aan het Sociaal Strafwetboek zijn inhoudelijk afgestemd op de wijzigingen waarin wordt voorzien in het voorontwerp dat het voorwerp vormde van advies 78.106/1/V. Er dient bijgevolg over gewaakt te worden dat de inwerkingtreding van de artikelen 9 tot 12 van het voorliggende voorontwerp afgestemd wordt op de inwerkingtreding van de relevante bepalingen uit de aan te nemen wet 'houdende diverse arbeidsbepalingen'.

De griffier,

Ilse ANNÉ

De voorzitter,

Wouter PAS

⁸ Voetnoot 4 uit het aangehaalde advies: HvJ 14 mei 2019, C-55/18, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v. Deutsche Bank SAE*, bevestigd door HvJ 19 december 2024, C-251/23, *Loredas*.

⁹ Voetnoot 5 uit het aangehaalde advies: Wel geldt er een wettelijke verplichting om een systeem van tijdsopvolging te hanteren bij de toepassing van glijdende uurroosters, zie artikel 20ter, § 5, van de Arbeidswet. Ook gelden er specifieke verplichtingen op vlak van de registratie van de dagelijkse arbeidsduur in bepaalde sectoren of voor wat bepaalde statuten betreft. Zie o.a. BLOMME F., "Tempus fugit": gebruik en misbruik van tijdsregistratiesystemen', *Or.* 2020, (276) 277-281; en DE SCHOENMAEKER K. en DEMEESTERE S., 'Hof van Justitie verplicht tijdsregistratie', *NJW* 2021, (654) 657-659.

¹⁰ Voetnoot 6 uit het aangehaalde advies: Zie uitgebreid adv.RvS 71.904/1 van 3 oktober 2022 over een wetsvoorstel 'tot wijziging van de arbeidswet van 16 maart 1971, teneinde de verplichte invoering van een tijdsregistratiesysteem bij de invoering van glijdende uurroosters af te schaffen', nr. 5 (*Parl. St.* Kamer 2019, nr. 55-436/2), en HvJ 14 mei 2019, C-55/18, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) t. Deutsche Bank SAE*, ECLI:EU:C:2019:402, punten 42 en 60.

efficacement ce respect dans les faits. En effet, la Cour de justice de l'Union européenne a jugé que les articles 3, 5 et 6 de la directive 2003/88/CE, lus à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, s'opposent à une réglementation nationale qui ne contraint pas les employeurs à établir un système objectif et fiable pour enregistrer le temps de travail journalier de chaque travailleur⁸.

Le droit du travail belge ne contient toutefois pas d'obligation générale d'enregistrement de la durée du travail⁹. Tant que ce n'est pas le cas, toute réglementation, telle celle en projet, se heurte à l'obligation d'assurer 'l'effet utile des droits prévus par la directive 2003/88 et du droit fondamental consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte'¹⁰.

Sans préjudice de l'observation 4, l'observation précitée tirée de l'avis 78.106/1/V s'applique *mutatis mutandis* à l'augmentation des heures supplémentaires volontaires prévue à l'article 6 de l'avant-projet.

Article 13

6. Les modifications apportées par le chapitre 3 de l'avant-projet (articles 9 à 12) au Code pénal social sont alignées, sur le fond, sur les modifications prévues par l'avant-projet ayant fait l'objet de l'avis 78.106/1/V. Par conséquent, il convient de veiller à ce que l'entrée en vigueur des articles 9 à 12 de l'avant-projet à l'examen soit alignée sur l'entrée en vigueur des dispositions pertinentes de la loi 'portant des dispositions diverses relatives au travail' à adopter.

Le greffier,

Ilse ANNÉ

Le président,

Wouter PAS

⁸ Note de bas de page 4 de l'avis cité: C.J.U.E., 14 mai 2019, C-55/18, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) c. Deutsche Bank SAE*, confirmé par C.J.U.E., 19 décembre 2024, C-251/23, *Loredas*.

⁹ Note de bas de page 5 de l'avis cité: Il existe toutefois une obligation légale de recourir à un système de suivi du temps en cas d'application des horaires flottants, voir l'article 20ter, § 5, de la loi sur le travail. Des obligations spécifiques s'appliquent également en matière d'enregistrement de la durée journalière de travail dans certains secteurs ou en ce qui concerne certains statuts. Voir notamment BLOMME F., "Tempus fugit": gebruik en misbruik van tijdsregistratiesystemen', *Or.* 2020, (276) 277-281; et DE SCHOENMAEKER K. et DEMEESTERE S., 'Hof van Justitie verplicht tijdsregistratie', *NJW* 2021, (654) 657-659.

¹⁰ Note de bas de page 6 de l'avis cité: Voir pour plus de détails l'avis C.E. 71.904/1 du 3 octobre 2022 sur une proposition de loi 'modifiant la loi du 16 mars 1971 sur le travail en vue de supprimer l'obligation d'instaurer un système de suivi du temps en cas d'application d'un horaire flottant', n° 5 (*Doc. parl.*, Chambre, 2019, n° 55-436/2), et C.J.U.E., 14 mai 2019, C-55/18, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) c. Deutsche Bank SAE*, ECLI:EU:C:2019:402, points 42 et 60.

WETSONTWERP

FILIP,

KONING DER BELGEN,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,

ONZE GROET.

Op de voordracht van de minister van Werk,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

De minister van Werk is ermee belast in onze naam bij de Kamer van volksvertegenwoordigers het ontwerp van wet in te dienen waarvan de tekst hierna volgt:

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

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

HOOFDSTUK 2**Wijzigingen met betrekking tot de regeling van de vrijwillige overuren****Art. 2**

In artikel 25*bis* van de Arbeidswet van 16 maart 1971, ingevoegd bij wet van 5 maart 2017, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1, eerste lid, worden de woorden “100 uren” vervangen door de woorden “360 uren”;

2° in paragraaf 1 wordt het tweede lid opgeheven;

3° paragraaf 2 wordt vervangen als volgt:

“§ 2. Het akkoord van de werknemer wordt uitdrukkelijk, voorafgaand, schriftelijk en voor een bepaalde duur van een jaar vastgesteld. Het akkoord wordt telkens stilzwijgend verlengd voor een nieuwe periode van een jaar. Het akkoord kan te allen tijde door elke partij

PROJET DE LOI

PHILIPPE,

ROI DES BELGES,

À tous, présents et à venir,

SALUT.

Sur la proposition du ministre de l'Emploi,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS:

Le ministre de l'Emploi est chargé de présenter en notre nom à la Chambre des représentants le projet de loi dont la teneur suit:

CHAPITRE 1^{ER}**Disposition introductive****Article 1^{er}**

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

CHAPITRE 2**Modifications concernant la réglementation des heures supplémentaires volontaires****Art. 2**

Dans l'article 25*bis* de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, inséré par la loi du 5 mars 2017, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, les mots “100 heures” sont remplacés par les mots “360 heures”;

2° dans le paragraphe 1^{er}, le deuxième alinéa est abrogé;

3° le paragraphe 2 est remplacé par ce qui suit:

“§ 2. L'accord du travailleur est constaté de manière explicite, préalable et écrite, et pour une durée déterminée d'un an. L'accord est chaque fois tacitement renouvelé pour une nouvelle période d'un an. L'accord peut être résilié à tout moment, par écrit, par chacune des parties,

schriftelijk worden opgezegd mits naleving van een opzeggingstermijn van een maand, die ingaat de dag na de opzegging.

De werkgever kan de werknemer niet verplichten tot dergelijk akkoord of hem onderwerpen aan een nadelige behandeling omwille van het weigeren van dergelijk akkoord.”;

4° het artikel wordt aangevuld met de paragrafen 3 en 4, luidende:

“§ 3. Het overloon bepaald bij artikel 29, § 1, is niet van toepassing op 240 uren van de 360 uren bedoeld in artikel 25*bis*, § 1.

§ 4. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen in het kader van hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

Een deeltijdse werknemer, buiten het kader van hoofdstuk IV, afdeling 5, van de voormelde herstelwet van 22 januari 1985, kan slechts toepassing maken van dit artikel wanneer zich een tijdelijke vermeerdering van werk voordoet en op voorwaarde dat hij al minstens drie jaar werkt op basis van een deeltijdse arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 11*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Het tweede lid geldt niet voor deeltijdse werknemers die op 1 april 2026 verbonden waren door een akkoord als bedoeld in dit artikel met de desbetreffende werkgever.”.

Art. 3

In artikel 26*bis*, § 1*bis*, van dezelfde wet, vervangen bij wet van 5 maart 2017, wordt het derde lid opgeheven.

Art. 4

In artikel 31/1 van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, ingevoegd bij de wet van 15 januari 2018, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de woorden “100 uren” worden vervangen door de woorden “360 uren”;

2° de woorden “360 uren” worden vervangen door de woorden “450 uren”.

moyennant le respect d’un délai de préavis d’un mois qui prend cours le jour suivant le préavis.

L’employeur ne peut pas obliger le travailleur à accepter un tel accord, ni le soumettre à un traitement défavorable en raison de son refus d’accepter un tel accord.”;

4° l’article est complété par les paragraphes 3 et 4, rédigés comme suit:

“§ 3. La rémunération supplémentaire déterminée à l’article 29, § 1^{er}, ne s’applique pas aux 240 heures des 360 heures mentionnées à l’article 25*bis*, § 1^{er}.

§ 4. Cet article ne s’applique pas aux travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail en application du chapitre IV, section 5, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.

Un travailleur à temps partiel, en dehors du cadre du chapitre IV, section 5, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 précitée, peut faire application du présent article uniquement dans le cadre d’un surcroît temporaire du travail et à condition de travailler depuis au moins trois ans, sur la base d’un contrat de travail à temps partiel tel que visé à l’article 11*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le deuxième alinéa n’est pas d’application pour les travailleurs à temps partiel qui étaient liés le 1^{er} avril 2026, avec l’employeur concerné, par un accord tel que visé dans le présent article.”.

Art. 3

Dans l’article 26*bis*, § 1^{er}*bis*, de la même loi, remplacé par la loi du 5 mars 2017, le troisième alinéa est abrogé.

Art. 4

Dans l’article 31/1 de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverse en matière sociale, inséré par la loi du 15 janvier 2018, les modifications suivantes sont apportées:

1° les mots “100 heures” sont remplacés par les mots “360 heures”;

2° les mots “360 heures” sont remplacés par les mots “450 heures”.

Art. 5

Artikel 32 van dezelfde wet wordt opgeheven.

Art. 6

In artikel 35/1 van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 15 januari 2018, wordt het woord “360” vervangen door het woord “450”.

Art. 7

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid bezorgt jaarlijks, uiterlijk op 31 maart, aan de ministers van Werk, Sociale Zaken en Financiën een verslag met betrekking tot het gebruik van de vrijwillige overuren, zoals bedoeld in artikel 25*bis* van de Arbeidswet van 16 maart 1971, in het voorafgaande kalenderjaar.

Art. 8

Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 april 2026, met uitzondering van artikel 7 dat in werking treedt op 1 januari 2027.

Het akkoord van de werknemer dat voor 1 april 2026 werd gegeven om vrijwillige overuren te presteren voor een periode die afloopt na die datum, blijft geldig als akkoord om vrijwillige overuren te presteren onder de toepassing van de regels die gelden vanaf die datum, tot het verstrijken van de geldigheidsduur ervan.

HOOFDSTUK 3

Wijzigingen van het Sociaal Strafwetboek

Art. 9

In artikel 153, eerste lid, 1°, van het Sociaal Strafwetboek, worden de woorden “een werknemer of” opgeheven.

Art. 10

In artikel 154, van hetzelfde Wetboek, gewijzigd bij de wet van 29 februari 2016, wordt paragraaf 2 opgeheven.

Art. 5

L'article 32 de la même loi est abrogé.

Art. 6

Dans l'article 35/1 de la même loi, inséré par la loi du 15 janvier 2018, le mot “360” est remplacé par le mot “450”.

Art. 7

L'Office national de Sécurité sociale transmet chaque année, au plus tard le 31 mars, aux ministres de l'Emploi, des Affaires sociales et des Finances, un rapport concernant l'utilisation des heures supplémentaires volontaires, telles que visées à l'article 25*bis* de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, au cours de l'année civile précédente.

Art. 8

Ce chapitre entre en vigueur le 1^{er} avril 2026, à l'exception de l'article 7 qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2027.

L'accord, qui a été donné par le travailleur avant le 1^{er} avril 2026 pour effectuer des heures supplémentaires volontaires pour une période se terminant après cette date, reste valable comme accord pour effectuer des heures supplémentaires volontaires, en application des règles en vigueur à partir de cette date, jusqu'à l'expiration de la durée de validité de cet accord.

CHAPITRE 3

Modifications du Code pénal social

Art. 9

Dans l'article 153, alinéa 1^{er}, 1°, du Code pénal social, les mots “un travailleur ou” sont abrogés.

Art. 10

Dans l'article 154, du même Code, modifié par la loi du 29 février 2016, le paragraphe 2 est abrogé.

Art. 11

In artikel 157, eerste lid, van hetzelfde Wetboek, wordt de bepaling onder 1° opgeheven.

Art. 12

In artikel 201, § 1, eerste lid, van hetzelfde Wetboek, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 15 mei 2024, wordt de bepaling onder 1° aangevuld met de woorden “of betreffende het kader van de gewone arbeidstijd bestaande uit de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld, het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld, de minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur, en de normale en de maximale wekelijkse arbeidsduur”.

Art. 13

Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 april 2026.

Gegeven te Brussel, 9 februari 2026

FILIP

VAN KONINGSWEGE:

De minister van Werk,

David Clarinval

Art. 11

Dans l'article 157, alinéa 1^{er}, du même Code, le 1^o est abrogé.

Art. 12

Dans l'article 201, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, du même Code, modifié en dernier lieu par la loi du 15 mai 2024, le 1^o est complété par les mots “ou relatives au cadre de la durée normale de travail composé des jours de la semaine pendant lesquels les prestations de travail peuvent être fixées, la plage journalière au cours de laquelle les prestations de travail peuvent être fixées, la durée du travail journalière minimale et maximale, et la durée normale et maximale du travail hebdomadaire”.

Art. 13

Ce chapitre entre en vigueur le 1^{er} avril 2026.

Donné à Bruxelles, le 9 février 2026

PHILIPPE

PAR LE ROI:

Le ministre de l'Emploi,

David Clarinval

COÖRDINATIE VAN DE ARTIKELEN

Basistekst	Tekst aangepast aan het wetsontwerp
HOOFDSTUK 2. WIJZIGINGEN MET BETREKKING TOT DE REGELING VAN DE VRIJWILLIGE OVERUREN	HOOFDSTUK 2. WIJZIGINGEN MET BETREKKING TOT DE REGELING VAN DE VRIJWILLIGE OVERUREN
Artikel 25 <i>bis</i> van de arbeidswet van 16 maart 1971	Artikel 25 <i>bis</i> van de arbeidswet van 16 maart 1971
Art. 25 <i>bis</i> . § 1. Op initiatief van de werknemer en met zijn akkoord kunnen de grenzen vastgesteld door of krachtens deze afdeling worden overschreden met maximum 100 uren per kalenderjaar. Deze overschrijding is slechts mogelijk in de mate dat de werkgever deze uren wenst te laten presteren.	Art. 25 <i>bis</i> . § 1. Op initiatief van de werknemer en met zijn akkoord kunnen de grenzen vastgesteld door of krachtens deze afdeling worden overschreden met maximum 360 uren per kalenderjaar. Deze overschrijding is slechts mogelijk in de mate dat de werkgever deze uren wenst te laten presteren.
Bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst kan dat aantal uren worden verhoogd tot maximum 360 uren.	[...]
§ 2. Het akkoord van de werknemer wordt schriftelijk vastgesteld voor een hernieuwbare periode van zes maanden. Het akkoord moet uitdrukkelijk en voorafgaandelijk aan de betrokken periode worden gesloten.	§ 2. Het akkoord van de werknemer wordt uitdrukkelijk, voorafgaand, schriftelijk en voor een bepaalde duur van een jaar vastgesteld. Het akkoord wordt telkens stilzwijgend verlengd voor een nieuwe periode van een jaar. Het akkoord kan te allen tijde door elke partij schriftelijk worden opgezegd mits naleving van een opzeggingstermijn van een maand, die ingaat de dag na de opzegging.
Bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan, die uiterlijk op 31 januari 2017 werd neergelegd op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, kan worden afgeweken van de voorwaarden bepaald bij deze paragraaf.	De werkgever kan de werknemer niet verplichten tot dergelijk akkoord of hem onderwerpen aan een nadelige behandeling omwille van het weigeren van dergelijk akkoord.
	§ 3. Het overloon bepaald bij artikel 29, § 1, is niet van toepassing op 240 uren van de 360 uren bedoeld in artikel 25<i>bis</i>, § 1.
	§ 4. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen in het kader van hoofdstuk IV,

	afdeling 5, van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.
	Een deeltijdse werknemer, buiten het kader van hoofdstuk IV, afdeling 5, van de voormelde herstelwet van 22 januari 1985, kan slechts toepassing maken van dit artikel wanneer zich een tijdelijke vermeerdering van werk voordoet en op voorwaarde dat hij al minstens drie jaar werkt op basis van een deeltijdse arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.
	Het tweede lid geldt niet voor deeltijdse werknemers die op 1 april 2026 verbonden waren door een akkoord als bedoeld in dit artikel met de desbetreffende werkgever.
Artikel 26bis van de arbeidswet van 16 maart 1971	Artikel 26bis van de arbeidswet van 16 maart 1971
Art. 26bis. § 1. De overschrijdingen bedoeld in de artikelen 22, 1° en 2°, 23, 24, 25, en 26, § 1, 3°, en § 2, zijn enkel toegelaten op voorwaarde dat gedurende een periode van een trimester, gemiddeld niet langer dan 40 uren per week wordt gewerkt.	Art. 26bis. § 1. De overschrijdingen bedoeld in de artikelen 22, 1° en 2°, 23, 24, 25, en 26, § 1, 3°, en § 2, zijn enkel toegelaten op voorwaarde dat gedurende een periode van een trimester, gemiddeld niet langer dan 40 uren per week wordt gewerkt.
Die bepaling is eveneens van toepassing op de overschrijdingen begaan in strijd met de bepalingen van deze wet of van andere wetsbepalingen.	Die bepaling is eveneens van toepassing op de overschrijdingen begaan in strijd met de bepalingen van deze wet of van andere wetsbepalingen.
De referteperiode van een trimester kan worden verlengd tot ten hoogste een jaar:	De referteperiode van een trimester kan worden verlengd tot ten hoogste een jaar:
- door de Koning;	- door de Koning;
- door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;	- door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;
- of bij ontstentenis, door het arbeidsreglement	- of bij ontstentenis, door het arbeidsreglement
Ze kan echter enkel worden verlengd door de Koning of door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve	Ze kan echter enkel worden verlengd door de Koning of door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve

arbeidsovereenkomst indien ze toepasselijk is op nachtarbeiders. Voor de toepassing van dit lid dient onder nachtarbeider te worden verstaan, diegene die gewoonlijk tewerkgesteld wordt in een arbeidsregeling bedoeld in artikel 38, § 4.	arbeidsovereenkomst indien ze toepasselijk is op nachtarbeiders. Voor de toepassing van dit lid dient onder nachtarbeider te worden verstaan, diegene die gewoonlijk tewerkgesteld wordt in een arbeidsregeling bedoeld in artikel 38, § 4.
In geval van toepassing van de door artikel 20 <i>bis</i> bepaalde afwijking, is de periode bedoeld in het eerste lid, voor de toepassing van de artikelen 25 en 26, dezelfde als de periode vastgesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement.	In geval van toepassing van de door artikel 20 <i>bis</i> bepaalde afwijking, is de periode bedoeld in het eerste lid, voor de toepassing van de artikelen 25 en 26, dezelfde als de periode vastgesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement.
Om dit gemiddelde te berekenen, wordt geen rekening gehouden met de overschrijdingen van de in de artikelen 19 en 20 vastgestelde grenzen die voortvloeien uit de toepassing van de artikelen 25 <i>bis</i> en 26, § 1, 1° en 2°.	Om dit gemiddelde te berekenen, wordt geen rekening gehouden met de overschrijdingen van de in de artikelen 19 en 20 vastgestelde grenzen die voortvloeien uit de toepassing van de artikelen 25 <i>bis</i> en 26, § 1, 1° en 2°.
De rustdagen bepaald bij de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, alsmede door of krachtens een collectieve arbeidsovereenkomst, de periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst bepaald in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de rustdagen toegekend met toepassing van artikel 29, § 4, van deze wet, gelden als arbeidsduur voor de berekening van de gemiddelde arbeidsduur, bedoeld in het eerste lid.	De rustdagen bepaald bij de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, alsmede door of krachtens een collectieve arbeidsovereenkomst, de periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst bepaald in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de rustdagen toegekend met toepassing van artikel 29, § 4, van deze wet, gelden als arbeidsduur voor de berekening van de gemiddelde arbeidsduur, bedoeld in het eerste lid.
Onder trimester in de zin van dit artikel wordt verstaan de periode gedekt door de uitbetalingen waarvan de sluitingsdag in eenzelfde kalenderkwartaal is gelegen.	Onder trimester in de zin van dit artikel wordt verstaan de periode gedekt door de uitbetalingen waarvan de sluitingsdag in eenzelfde kalenderkwartaal is gelegen.
§ 1 <i>bis</i> . In de loop van de in paragraaf 1 bedoelde referteperiode mag op geen enkel ogenblik de totale duur van de verrichte arbeid de toegelaten gemiddelde arbeidsduur over dezelfde referteperiode, vermenigvuldigd met het aantal weken of delen van een week die reeds in deze referteperiode verlopen zijn, overschrijden met meer dan 143 uren.	§ 1 <i>bis</i> . In de loop van de in paragraaf 1 bedoelde referteperiode mag op geen enkel ogenblik de totale duur van de verrichte arbeid de toegelaten gemiddelde arbeidsduur over dezelfde referteperiode, vermenigvuldigd met het aantal weken of delen van een week die reeds in deze referteperiode verlopen zijn, overschrijden met meer dan 143 uren.
Een collectieve arbeidsovereenkomst die door de Koning algemeen verbindend verklaard is, kan die grens van 143 uren verhogen.	Een collectieve arbeidsovereenkomst die door de Koning algemeen verbindend verklaard is, kan die grens van 143 uren verhogen.

De in de betrokken referteperiode met toepassing van artikel 25 <i>bis</i> gepresteerde overuren worden meegeteld in de totale duur van de verrichte arbeid bedoeld in het eerste lid, met uitzondering van de eerste 25 gepresteerde uren. Dit aantal van 25 uren kan verhoogd worden tot maximum 60 uren bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.	[...]
§ 2. De bij artikel 22, 3°, bedoelde overschrijdingen zijn enkel toegelaten op voorwaarde dat de inhaalrust die overeenstemt met de overschrijdingen van de bij artikel 19 vastgestelde grens van de wekelijkse arbeidsduur, toegekend worden binnen dertien weken die volgen op die overschrijdingen.	§ 2. De bij artikel 22, 3°, bedoelde overschrijdingen zijn enkel toegelaten op voorwaarde dat de inhaalrust die overeenstemt met de overschrijdingen van de bij artikel 19 vastgestelde grens van de wekelijkse arbeidsduur, toegekend worden binnen dertien weken die volgen op die overschrijdingen.
§ 2 <i>bis</i> . Op vraag van de werknemer worden 91 uren per kalenderjaar, gepresteerd overeenkomstig artikel 25 of artikel 26, § 1, 3°, niet aangerekend bij de berekening van het gemiddelde bedoeld in paragraaf 1 en niet in aanmerking genomen voor de naleving van de grens bedoeld bij paragraaf 1 <i>bis</i> .	§ 2 <i>bis</i> . Op vraag van de werknemer worden 91 uren per kalenderjaar, gepresteerd overeenkomstig artikel 25 of artikel 26, § 1, 3°, niet aangerekend bij de berekening van het gemiddelde bedoeld in paragraaf 1 en niet in aanmerking genomen voor de naleving van de grens bedoeld bij paragraaf 1 <i>bis</i> .
De werknemer moet deze vraag gesteld hebben nog voor de betaalperiode gedurende welke de prestaties werden verricht, verlopen is.	De werknemer moet deze vraag gesteld hebben nog voor de betaalperiode gedurende welke de prestaties werden verricht, verlopen is.
Deze 91 uren kunnen worden verhoogd tot 130 uren of tot 143 uren volgens de procedures vastgesteld door de Koning. In het kader van deze procedures kan de Koning toelaten om af te wijken van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen. Bij de toepassing van deze procedures, zal bijzondere aandacht besteed worden aan de werkgelegenheid, de gezondheid en veiligheid van de werknemers en de kwaliteit van de arbeid.	Deze 91 uren kunnen worden verhoogd tot 130 uren of tot 143 uren volgens de procedures vastgesteld door de Koning. In het kader van deze procedures kan de Koning toelaten om af te wijken van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen. Bij de toepassing van deze procedures, zal bijzondere aandacht besteed worden aan de werkgelegenheid, de gezondheid en veiligheid van de werknemers en de kwaliteit van de arbeid.
§ 3. In geval van toepassing van de artikelen 25 en 26, § 2, en voor zover er niet gelijktijdig gebruik wordt gemaakt van de afwijking bedoeld bij artikel 20 <i>bis</i> , mag het gemiddelde over de bij paragraaf 1 bepaalde periode overschreden worden ten belope van 65 uren of met een bij de Koning vastgesteld hoger aantal uren, op voorwaarde dat de inhaalrust	§ 3. In geval van toepassing van de artikelen 25 en 26, § 2, en voor zover er niet gelijktijdig gebruik wordt gemaakt van de afwijking bedoeld bij artikel 20 <i>bis</i> , mag het gemiddelde over de bij paragraaf 1 bepaalde periode overschreden worden ten belope van 65 uren of met een bij de Koning vastgesteld hoger aantal uren, op voorwaarde dat de inhaalrust

toegekend wordt binnen drie maanden of binnen een door de Koning vastgestelde langere periode, volgend op de bij § 1 bedoelde periode waarin de overschrijding is gebeurd.	toegekend wordt binnen drie maanden of binnen een door de Koning vastgestelde langere periode, volgend op de bij § 1 bedoelde periode waarin de overschrijding is gebeurd.
Ingeval een hoger maximum dan 65 uren werd vastgesteld op grond van het vorige lid, kan de Koning de grens vastgesteld in paragraaf 1 <i>bis</i> verhogen.	Ingeval een hoger maximum dan 65 uren werd vastgesteld op grond van het vorige lid, kan de Koning de grens vastgesteld in paragraaf 1 <i>bis</i> verhogen.
De inhaalrust moet worden toegekend naar rata van een volledige rustdag per overschrijding die de bij artikel 19 vastgestelde dagelijkse arbeidsduur bereikt. Zij moet samenvallen met een dag waarop de werknemer normaal zou hebben gewerkt indien hij in toepassing van dit artikel geen inhaalrust had genoten en telt als arbeidstijd voor de berekening van het bij § 1 bedoelde gemiddelde.	De inhaalrust moet worden toegekend naar rata van een volledige rustdag per overschrijding die de bij artikel 19 vastgestelde dagelijkse arbeidsduur bereikt. Zij moet samenvallen met een dag waarop de werknemer normaal zou hebben gewerkt indien hij in toepassing van dit artikel geen inhaalrust had genoten en telt als arbeidstijd voor de berekening van het bij § 1 bedoelde gemiddelde.
In de gevallen waarin zij niet binnen de bij het eerste lid bedoelde periode kan worden toegekend (wegens het bepaalde in het derde lid), wordt de inhaalrust toegekend binnen drie maanden die volgen op het einde van de periode waarin de inhaalrust niet kon worden toegekend. Indien de duur van deze laatste periode evenwel zes maanden overschrijdt, wordt de inhaalrust niet meer toegekend.	In de gevallen waarin zij niet binnen de bij het eerste lid bedoelde periode kan worden toegekend (wegens het bepaalde in het derde lid), wordt de inhaalrust toegekend binnen drie maanden die volgen op het einde van de periode waarin de inhaalrust niet kon worden toegekend. Indien de duur van deze laatste periode evenwel zes maanden overschrijdt, wordt de inhaalrust niet meer toegekend.
Artikel 31/1 van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken	Artikel 31/1 van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken
Art. 31/1. De 100 uren bedoeld in artikel 25 <i>bis</i> , § 1, eerste lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971 worden verhoogd tot 360 uren bij de werkgevers of, in geval van uitzendarbeid, bij de gebruikers van wie de activiteit ressorteert onder het Paritair Comité voor het hotelbedrijf (PC 302), die in elke plaats van uitbating gebruik maken van het geregistreerd kassasysteem als bedoeld in het koninklijk besluit van 30 december 2009 tot het bepalen van de definitie en de voorwaarden waaraan een geregistreerd kassasysteem in de horecasector moet voldoen, en die dit kassasysteem overeenkomstig dat besluit hebben aangegeven bij de belastingadministratie.	Art. 31/1. De 360 uren bedoeld in artikel 25 <i>bis</i> , § 1, eerste lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971 worden verhoogd tot 450 uren bij de werkgevers of, in geval van uitzendarbeid, bij de gebruikers van wie de activiteit ressorteert onder het Paritair Comité voor het hotelbedrijf (PC 302), die in elke plaats van uitbating gebruik maken van het geregistreerd kassasysteem als bedoeld in het koninklijk besluit van 30 december 2009 tot het bepalen van de definitie en de voorwaarden waaraan een geregistreerd kassasysteem in de horecasector moet voldoen, en die dit kassasysteem overeenkomstig dat besluit hebben aangegeven bij de belastingadministratie.

Artikel 32 van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken	Artikel 32 van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken
Art. 32. In geval van toepassing van de verhogingen bepaald in artikel 31 kunnen maximaal 143 uren per periode van vier maanden niet worden ingehaald.	[...] Artikel 32 wordt opgeheven
Artikel 35/1 van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken	Artikel 35/1 van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken
Art. 35/1. De 360 uren bedoeld in artikel 31/1 worden niet in aanmerking genomen voor de naleving van de grens bedoeld in artikel 26 <i>bis</i> , § 1 <i>bis</i> , van de arbeidswet van 16 maart 1971.	Art. 35/1. De 450 uren bedoeld in artikel 31/1 worden niet in aanmerking genomen voor de naleving van de grens bedoeld in artikel 26 <i>bis</i> , § 1 <i>bis</i> , van de arbeidswet van 16 maart 1971.
HOOFDSTUK 3. WIJZIGINGEN VAN HET SOCIAAL STRAFWETBOEK	HOOFDSTUK 3. WIJZIGINGEN VAN HET SOCIAAL STRAFWETBOEK
Artikel 153 van het Sociaal Strafwetboek	Artikel 153 van het Sociaal Strafwetboek
Art. 153. Nachtarbeid	Art. 153. Nachtarbeid
Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber die, in strijd met de arbeidswet van 16 maart 1971:	Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber die, in strijd met de arbeidswet van 16 maart 1971:
1° een werknemer of een jeugdige werknemer een werkzaamheid heeft doen of laten verrichten tussen 20 uur en 6 uur, behalve in de wettelijk toegestane gevallen;	1° [...] een jeugdige werknemer een werkzaamheid heeft doen of laten verrichten tussen 20 uur en 6 uur, behalve in de wettelijk toegestane gevallen;
2° een nachtarbeidsregeling heeft ingevoerd zonder de wettelijke procedure in acht te nemen;	2° een nachtarbeidsregeling heeft ingevoerd zonder de wettelijke procedure in acht te nemen;
3° een jeugdige werknemer tussen 23 uur en 7 uur arbeid heeft doen of laten verrichten, die wegens de aard niet mag worden onderbroken of die in opeenvolgende ploegen wordt verricht.	3° een jeugdige werknemer tussen 23 uur en 7 uur arbeid heeft doen of laten verrichten, die wegens de aard niet mag worden onderbroken of die in opeenvolgende ploegen wordt verricht.
Voor de in het eerste lid bedoelde inbreuken wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.	Voor de in het eerste lid bedoelde inbreuken wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.
Artikel 154 van het Sociaal Strafwetboek	Artikel 154 van het Sociaal Strafwetboek

Art. 154. Raadpleging van de werknemers	Art. 154. Raadpleging van de werknemers
§ 1. Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber die, in strijd met de arbeidswet van 16 maart 1971, een nachtarbeidsregeling heeft ingevoerd zonder de werknemersvertegenwoordigers op voorhand geraadpleegd te hebben over de vereiste aanpassingen van de arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn op de werknemers die nachtarbeid verrichten in de aangelegenheden die door de Koning zijn bepaald.	§ 1. Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber die, in strijd met de arbeidswet van 16 maart 1971, een nachtarbeidsregeling heeft ingevoerd zonder de werknemersvertegenwoordigers op voorhand geraadpleegd te hebben over de vereiste aanpassingen van de arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn op de werknemers die nachtarbeid verrichten in de aangelegenheden die door de Koning zijn bepaald.
De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.	De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.
§ 2. Met een sanctie van niveau 1 wordt bestraft, de werkgever die, in strijd met voornoemde wet van 16 maart 1971, het verslag van de in § 1 bedoelde raadpleging, niet heeft overgemaakt aan het paritair comité volgens de door de Koning bepaalde nadere regels.	§ 2. [...]
Artikel 157 van het Sociaal Strafwetboek	Artikel 157 van het Sociaal Strafwetboek
Art. 157. Dagelijks en wekelijks werkverbod	Art. 157. Dagelijks en wekelijks werkverbod
Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de wet van 6 april 1960 betreffende de uitvoering van bouwwerken:	Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de wet van 6 april 1960 betreffende de uitvoering van bouwwerken:
1° bouwwerken heeft doen of laten uitvoeren vóór 7 uur en na 18 uur, of die de door de Koning vastgestelde tijdsgrenzen niet naleeft, behalve in de wettelijk toegestane gevallen;	1° [...]
2° bouwwerken heeft doen of laten uitvoeren op zaterdag of gedurende het gedeelte van de zaterdag tijdens hetwelk aan de werknemers van de bouwnijverheid of een tak ervan rust is toegestaan, behalve in de wettelijk toegestane gevallen.	2° bouwwerken heeft doen of laten uitvoeren op zaterdag of gedurende het gedeelte van de zaterdag tijdens hetwelk aan de werknemers van de bouwnijverheid of een tak ervan rust is toegestaan, behalve in de wettelijk toegestane gevallen.
Voor de in het eerste lid bedoelde inbreuken, wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.	Voor de in het eerste lid bedoelde inbreuken, wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.

Artikel 201 van het Sociaal Strafwetboek	Artikel 201 van het Sociaal Strafwetboek
Art. 201. Vermeldingen in het arbeidsreglement	Art. 201. Vermeldingen in het arbeidsreglement
§ 1. Met een sanctie van niveau 1 wordt bestraft, de werkgever die in overtreding met de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen volgende bepalingen in het arbeidsreglement niet heeft opgenomen:	§ 1. Met een sanctie van niveau 1 wordt bestraft, de werkgever die in overtreding met de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen volgende bepalingen in het arbeidsreglement niet heeft opgenomen:
1° de vermeldingen die worden opgelegd door de voormelde wet van 8 april 1965 betreffende de aanvang en het einde van de gewone werkdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden, de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid;	1° de vermeldingen die worden opgelegd door de voormelde wet van 8 april 1965 betreffende de aanvang en het einde van de gewone werkdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden, de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid of betreffende het kader van de gewone werkdag bestaande uit de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld, het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld, de minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur, en de normale en de maximale wekelijkse arbeidsduur;
1°/1 de vermeldingen die worden opgelegd door de voormelde wet van 8 april 1965 voor de deeltijdse werknemers tewerkgesteld in het kader van een variabel werkrooster in de zin van artikel 11 <i>bis</i> , derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;	1°/1 de vermeldingen die worden opgelegd door de voormelde wet van 8 april 1965 voor de deeltijdse werknemers tewerkgesteld in het kader van een variabel werkrooster in de zin van artikel 11 <i>bis</i> , derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
2° de plaats waar de persoon te bereiken is die aangewezen is om de eerste hulp te verlenen, overeenkomstig het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming;	2° de plaats waar de persoon te bereiken is die aangewezen is om de eerste hulp te verlenen, overeenkomstig het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming;
3° de plaats waar de bij hetzelfde reglement vereiste verbandkist zich bevindt;	3° de plaats waar de bij hetzelfde reglement vereiste verbandkist zich bevindt;
4° de coördinaten van de preventieadviseur die gespecialiseerd is in de psychosociale aspecten van het werk of de dienst voor preventie en bescherming op het werk waarvoor deze adviseur zijn opdrachten uitoefent en, in voorkomend geval, deze van de vertrouwenspersoon;	4° de coördinaten van de preventieadviseur die gespecialiseerd is in de psychosociale aspecten van het werk of de dienst voor preventie en bescherming op het werk waarvoor deze adviseur zijn opdrachten uitoefent en, in voorkomend geval, deze van de vertrouwenspersoon;

5° de toepasselijke procedures bij melding van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.	5° de toepasselijke procedures bij melding van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.
§ 2. Met een sanctie van niveau 1 wordt bestraft, de werkgever die, in overtreding met de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, heeft nagelaten onderstaande elementen in het arbeidsreglement op te nemen:	§ 2. Met een sanctie van niveau 1 wordt bestraft, de werkgever die, in overtreding met de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, heeft nagelaten onderstaande elementen in het arbeidsreglement op te nemen:
1° de wijzen van meting van en controle op de arbeid met het oog op het bepalen van het loon;	1° de wijzen van meting van en controle op de arbeid met het oog op het bepalen van het loon;
1°/1 De door de voormelde wet van 8 april 1965 opgelegde vermeldingen in verband met de wijze, het tijdstip en de plaats van betaling van het loon;	1°/1 De door de voormelde wet van 8 april 1965 opgelegde vermeldingen in verband met de wijze, het tijdstip en de plaats van betaling van het loon;
2° de procedure, met inbegrip van de formele vereisten en de opzegtermijnen, die de werkgever en de werknemer in acht moeten nemen indien de arbeidsrelatie wordt beëindigd alsook de termijn waarbinnen tegen ontslag in beroep kan worden gegaan of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen die deze punten regelen;	2° de procedure, met inbegrip van de formele vereisten en de opzegtermijnen, die de werkgever en de werknemer in acht moeten nemen indien de arbeidsrelatie wordt beëindigd alsook de termijn waarbinnen tegen ontslag in beroep kan worden gegaan of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen die deze punten regelen;
3° de duur van de jaarlijkse vakantie evenals de nadere regels voor toekenning van deze vakantie of de verwijzing naar de wettelijke bepalingen terzake;	3° de duur van de jaarlijkse vakantie evenals de nadere regels voor toekenning van deze vakantie of de verwijzing naar de wettelijke bepalingen terzake;
4° de data van de feestdagen;	4° de data van de feestdagen;
5° de data van de jaarlijkse collectieve vakantie;	5° de data van de jaarlijkse collectieve vakantie;
6° de namen van de leden van de ondernemingsraad;	6° de namen van de leden van de ondernemingsraad;
7° de namen van de leden van het comité voor preventie en bescherming op het werk;	7° de namen van de leden van het comité voor preventie en bescherming op het werk;
8° de namen van de leden van de vakbondsafvaardiging;	8° de namen van de leden van de vakbondsafvaardiging;
9° de namen van de geneesheren, aangewezen buiten degenen die behoren tot een medische, farmaceutische of verplegingsdienst, en tot wie het slachtoffer	9° de namen van de geneesheren, aangewezen buiten degenen die behoren tot een medische, farmaceutische of verplegingsdienst, en tot wie het slachtoffer

van een arbeidsongeval zich kan wenden wanneer die zijn verblijfplaats heeft buiten de streek waar de medische, farmaceutische en verplegingsdienst of de als vast erkende geneesheer gevestigd is;	van een arbeidsongeval zich kan wenden wanneer die zijn verblijfplaats heeft buiten de streek waar de medische, farmaceutische en verplegingsdienst of de als vast erkende geneesheer gevestigd is;
10° het adres van de inspectiediensten waar de ambtenaren en beambten, belast met het toezicht op de toepassing van de wettelijke en reglementaire bepalingen in verband met de bescherming van de werknemers, kunnen worden bereikt;	10° het adres van de inspectiediensten waar de ambtenaren en beambten, belast met het toezicht op de toepassing van de wettelijke en reglementaire bepalingen in verband met de bescherming van de werknemers, kunnen worden bereikt;
11° de vermelding van de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of collectieve akkoorden gesloten in de onderneming en die van toepassing zijn op de werkomstandigheden en, wat betreft de collectieve arbeidsovereenkomsten die buiten de onderneming zijn gesloten, de vermelding van het bevoegde paritair orgaan waarin deze zijn gesloten;	11° de vermelding van de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of collectieve akkoorden gesloten in de onderneming en die van toepassing zijn op de werkomstandigheden en, wat betreft de collectieve arbeidsovereenkomsten die buiten de onderneming zijn gesloten, de vermelding van het bevoegde paritair orgaan waarin deze zijn gesloten;
12° de identiteit van de persoon die verantwoordelijk is, met toepassing van de wettelijke bepalingen betreffende het gebruik van de elektronische handtekening voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten en het elektronisch versturen en opslaan van bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie, voor de opslag van door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomsten en voor de opslag van de elektronisch verstuurde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer, evenals voor het waarborgen van de toegang van de werknemer tot deze elektronisch opgeslagen documenten, ook na de beëindiging van de arbeidsrelatie;	12° de identiteit van de persoon die verantwoordelijk is, met toepassing van de wettelijke bepalingen betreffende het gebruik van de elektronische handtekening voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten en het elektronisch versturen en opslaan van bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie, voor de opslag van door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomsten en voor de opslag van de elektronisch verstuurde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer, evenals voor het waarborgen van de toegang van de werknemer tot deze elektronisch opgeslagen documenten, ook na de beëindiging van de arbeidsrelatie;
13° het door de werkgever geboden recht op opleiding of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die dit recht regelen;	13° het door de werkgever geboden recht op opleiding of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die dit recht regelen;
14° de sociale zekerheidsinstelling die de sociale bijdragen in het kader van de arbeidsrelatie ontvangt.	14° de sociale zekerheidsinstelling die de sociale bijdragen in het kader van de arbeidsrelatie ontvangt.

§ 3. Met een sanctie van niveau 1 wordt bestraft de werkgever die, in geval van een glijdend uurrooster voorzien in artikel 20^{ter} van de arbeidswet van 16 maart 1971, de vermeldingen die opgelegd worden door de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, niet heeft opgenomen in het arbeidsreglement.

§ 3. Met een sanctie van niveau 1 wordt bestraft de werkgever die, in geval van een glijdend uurrooster voorzien in artikel 20^{ter} van de arbeidswet van 16 maart 1971, de vermeldingen die opgelegd worden door de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, niet heeft opgenomen in het arbeidsreglement.

COORDINATION DES ARTICLES

Texte de base	Texte adapté au projet de loi
CHAPITRE 2. MODIFICATIONS CONCERNANT LA RÉGLEMENTATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES VOLONTAIRES	CHAPITRE 2. MODIFICATIONS CONCERNANT LA RÉGLEMENTATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES VOLONTAIRES
Art. 25 <i>bis</i> de la loi du 16 mars 1971 sur le travail	Art. 25 <i>bis</i> de la loi du 16 mars 1971 sur le travail
Art. 25 <i>bis</i> . § 1 ^{er} . A l'initiative du travailleur et avec son accord les limites fixées par ou en vertu de la présente section peuvent être dépassées de maximum 100 heures par année civile. Ce dépassement n'est possible que dans la mesure où l'employeur souhaite faire prestre ces heures.	Art. 25 <i>bis</i> . § 1 ^{er} . A l'initiative du travailleur et avec son accord les limites fixées par ou en vertu de la présente section peuvent être dépassées de maximum 360 heures par année civile. Ce dépassement n'est possible que dans la mesure où l'employeur souhaite faire prestre ces heures.
Une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi peut porter ce nombre à 360 heures maximum.	[...]
§ 2. L'accord du travailleur est constaté par écrit et ne peut être conclu que pour une durée de six mois renouvelable. L'accord doit être expressément et préalablement conclu avant la période visée.	§ 2. L'accord du travailleur est constaté de manière explicite, préalable et écrite, et pour une durée déterminée d'un an. L'accord est chaque fois tacitement renouvelé pour une nouvelle période d'un an. L'accord peut être résilié à tout moment, par écrit, par chacune des parties, moyennant le respect d'un délai de préavis d'un mois qui prend cours le jour suivant le préavis.
Une convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire et déposée au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale pour le 31 janvier 2017 au plus tard, peut déroger aux conditions fixées par ce paragraphe.	L'employeur ne peut pas obliger le travailleur à accepter un tel accord, ni le soumettre à un traitement défavorable en raison de son refus d'accepter un tel accord.
	§ 3. La rémunération supplémentaire déterminée à l'article 29, § 1^{er}, ne s'applique pas aux 240 heures des 360 heures mentionnées à l'article 25<i>bis</i>, § 1^{er}.
	§ 4. Cet article ne s'applique pas aux travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail en application du chapitre IV, section 5, de la loi de redressement du 22

	janvier 1985 contenant des dispositions sociales.
	Un travailleur à temps partiel, en dehors du cadre du chapitre IV, section 5, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 précitée, peut faire application du présent article uniquement dans le cadre d'un surcroît temporaire du travail et à condition de travailler depuis au moins trois ans, sur la base d'un contrat de travail à temps partiel tel que visé à l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.
	<i>Le deuxième alinéa n'est pas d'application pour les travailleurs à temps partiel qui étaient liés le 1^{er} avril 2026, avec l'employeur concerné, par un accord tel que visé dans le présent article.</i>
Art. 26bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail	Art. 26bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail
Art. 26bis. § 1. Les dépassements visés aux articles 22, 1° et 2°, 23, 24, 25 et 26, § 1, 3°, et § 2, ne sont autorisés qu'à condition que, pendant une période d'un trimestre, il ne soit pas travaillé en moyenne plus de 40 heures par semaine.	Art. 26bis. § 1. Les dépassements visés aux articles 22, 1° et 2°, 23, 24, 25 et 26, § 1, 3°, et § 2, ne sont autorisés qu'à condition que, pendant une période d'un trimestre, il ne soit pas travaillé en moyenne plus de 40 heures par semaine.
Cette disposition est aussi applicable aux dépassements commis en infraction aux dispositions de la présente loi ou à d'autres dispositions légales.	Cette disposition est aussi applicable aux dépassements commis en infraction aux dispositions de la présente loi ou à d'autres dispositions légales.
La période de référence d'un trimestre peut être prolongée à un an maximum:	La période de référence d'un trimestre peut être prolongée à un an maximum:
- par le Roi;	- par le Roi;
- par convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;	- par 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, par le règlement de travail	- ou, à défaut, par le règlement de travail
Elle ne peut toutefois être prolongée que par le Roi ou par convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi lorsqu'elle s'applique à des travailleurs de nuit. Pour l'application du présent alinéa, il faut	Elle ne peut toutefois être prolongée que par le Roi ou par convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi lorsqu'elle s'applique à des travailleurs de nuit. Pour l'application du présent alinéa, il faut

entendre par travailleur de nuit, celui occupé habituellement dans un régime de travail visé à l'article 38, § 4.	entendre par travailleur de nuit, celui occupé habituellement dans un régime de travail visé à l'article 38, § 4.
En cas d'application de la dérogation prévue à l'article 20 <i>bis</i> , la période visée à l'alinéa 1 est, pour l'application des articles 25 et 26, la même que celle fixée par la convention collective de travail ou le règlement de travail.	En cas d'application de la dérogation prévue à l'article 20 <i>bis</i> , la période visée à l'alinéa 1 est, pour l'application des articles 25 et 26, la même que celle fixée par la convention collective de travail ou le règlement de travail.
Il ne sera pas tenu compte dans le calcul de cette moyenne des dépassements des limites fixées par les articles 19 et 20 qui résultent de l'application des articles 25 <i>bis</i> et 26, § 1, 1° et 2°.	Il ne sera pas tenu compte dans le calcul de cette moyenne des dépassements des limites fixées par les articles 19 et 20 qui résultent de l'application des articles 25 <i>bis</i> et 26, § 1, 1° et 2°.
Les jours de repos prévus par la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, ainsi que par ou en vertu d'une convention collective de travail, les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail prévues par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et les jours de repos accordés en application de l'article 29, § 4, de la présente loi comptent comme temps de travail pour le calcul de la durée moyenne de travail visée à l'alinéa 1.	Les jours de repos prévus par la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, ainsi que par ou en vertu d'une convention collective de travail, les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail prévues par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et les jours de repos accordés en application de l'article 29, § 4, de la présente loi comptent comme temps de travail pour le calcul de la durée moyenne de travail visée à l'alinéa 1.
On entend par trimestre, au sens du présent article, la période couverte par les paies dont le jour de clôture se situe dans le même trimestre civil.	On entend par trimestre, au sens du présent article, la période couverte par les paies dont le jour de clôture se situe dans le même trimestre civil.
§ 1 ^{er} <i>bis</i> . A aucun moment dans le courant de la période de référence visée au paragraphe 1 ^{er} , la durée totale du travail presté ne peut dépasser de 143 heures la durée moyenne de travail autorisée sur la même période de référence, multipliée par le nombre de semaines ou de fractions de semaine déjà écoulées dans cette période de référence.	§ 1 ^{er} <i>bis</i> . A aucun moment dans le courant de la période de référence visée au paragraphe 1 ^{er} , la durée totale du travail presté ne peut dépasser de 143 heures la durée moyenne de travail autorisée sur la même période de référence, multipliée par le nombre de semaines ou de fractions de semaine déjà écoulées dans cette période de référence.
Une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi peut augmenter cette limite de 143 heures.	Une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi peut augmenter cette limite de 143 heures.
Les heures supplémentaires prestées pendant la période de référence concernée en application de l'article 25 <i>bis</i> sont prises en compte lors du calcul de la durée totale du travail presté visée à l'alinéa 1 ^{er} , à l'exception des 25 premières heures prestées. Par une convention collective de travail rendue	[...]

obligatoire par le Roi, ce nombre de 25 heures peut être porté à 60 heures maximum.	
§ 2. Les dépassements visés à l'article 22, 3°, ne sont autorisés qu'à condition que des repos compensatoires correspondant aux dépassements de la limite hebdomadaire de travail fixée à l'article 19 soient octroyés dans les treize semaines qui suivent ces dépassements.	§ 2. Les dépassements visés à l'article 22, 3°, ne sont autorisés qu'à condition que des repos compensatoires correspondant aux dépassements de la limite hebdomadaire de travail fixée à l'article 19 soient octroyés dans les treize semaines qui suivent ces dépassements.
§ 2bis. A la demande du travailleur, 91 heures par année civile, prestées en vertu de l'article 25 ou de l'article 26, § 1 ^{er} , 3°, ne seront pas comptées dans le calcul de la moyenne prévue au paragraphe 1 ^{er} et ne seront pas prises en compte pour le respect de la limite prévue au paragraphe 1 ^{er} bis.	§ 2bis. A la demande du travailleur, 91 heures par année civile, prestées en vertu de l'article 25 ou de l'article 26, § 1 ^{er} , 3°, ne seront pas comptées dans le calcul de la moyenne prévue au paragraphe 1 ^{er} et ne seront pas prises en compte pour le respect de la limite prévue au paragraphe 1 ^{er} bis.
Cette demande du travailleur doit être formulée avant l'échéance de la période de paie au cours de laquelle ces prestations ont été effectuées.	Cette demande du travailleur doit être formulée avant l'échéance de la période de paie au cours de laquelle ces prestations ont été effectuées.
Ces 91 heures peuvent être portées à 130 heures ou à 143 heures selon les procédures fixées par le Roi. Dans le cadre de ces procédures, le Roi peut autoriser de déroger aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail. Dans l'application de ces procédures, une attention particulière sera accordée à l'emploi, à la santé et à la sécurité des travailleurs et à la qualité du travail.	Ces 91 heures peuvent être portées à 130 heures ou à 143 heures selon les procédures fixées par le Roi. Dans le cadre de ces procédures, le Roi peut autoriser de déroger aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail. Dans l'application de ces procédures, une attention particulière sera accordée à l'emploi, à la santé et à la sécurité des travailleurs et à la qualité du travail.
§ 3. En cas d'application des articles 25 et 26, § 2, et pour autant qu'il ne soit pas fait usage simultanément de la dérogation visée à l'article 20bis, la moyenne sur la période prévue au § 1 ^{er} peut être dépassée à concurrence de 65 heures ou d'un nombre d'heures supérieur fixé par le Roi, à condition que des repos compensatoires soient octroyés dans les trois mois ou une période plus longue fixée par le Roi, qui suit la période visée au § 1 ^{er} , au cours de laquelle ce dépassement s'est produit.	§ 3. En cas d'application des articles 25 et 26, § 2, et pour autant qu'il ne soit pas fait usage simultanément de la dérogation visée à l'article 20bis, la moyenne sur la période prévue au § 1 ^{er} peut être dépassée à concurrence de 65 heures ou d'un nombre d'heures supérieur fixé par le Roi, à condition que des repos compensatoires soient octroyés dans les trois mois ou une période plus longue fixée par le Roi, qui suit la période visée au § 1 ^{er} , au cours de laquelle ce dépassement s'est produit.
Dans le cas où un maximum supérieur à 65 heures a été fixé en vertu de l'alinéa précédent, le Roi peut augmenter la limite fixée au paragraphe 1 ^{er} bis.	Dans le cas où un maximum supérieur à 65 heures a été fixé en vertu de l'alinéa précédent, le Roi peut augmenter la limite fixée au paragraphe 1 ^{er} bis.

Le repos compensatoire doit être octroyé à raison d'un jour complet de repos par dépassement atteignant la durée journalière de travail fixée à l'article 19. Il doit coïncider avec un jour durant lequel le travailleur aurait normalement travaillé s'il n'avait pas bénéficié d'un repos compensatoire en application du présent article et compte comme temps de travail pour le calcul de la moyenne visée au § 1 ^{er} .	Le repos compensatoire doit être octroyé à raison d'un jour complet de repos par dépassement atteignant la durée journalière de travail fixée à l'article 19. Il doit coïncider avec un jour durant lequel le travailleur aurait normalement travaillé s'il n'avait pas bénéficié d'un repos compensatoire en application du présent article et compte comme temps de travail pour le calcul de la moyenne visée au § 1 ^{er} .
Dans les cas où il ne peut être octroyé dans la période visée à l'alinéa 1 ^{er} , en raison des dispositions de l'alinéa 3, le repos compensatoire est octroyé dans les trois mois qui suivent la fin de la période pendant laquelle le repos compensatoire n'a pu être octroyé. Toutefois, si la durée de cette dernière période dépasse six mois, le repos compensatoire n'est plus octroyé.	Dans les cas où il ne peut être octroyé dans la période visée à l'alinéa 1 ^{er} , en raison des dispositions de l'alinéa 3, le repos compensatoire est octroyé dans les trois mois qui suivent la fin de la période pendant laquelle le repos compensatoire n'a pu être octroyé. Toutefois, si la durée de cette dernière période dépasse six mois, le repos compensatoire n'est plus octroyé.
Article 31/1 de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverse en matière sociale	Article 31/1 de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverse en matière sociale
Art. 31/1. Les 100 heures visées à 25bis, § 1 ^{er} , alinéa 1 ^{er} , de la loi du 16 mars 1971 sur le travail sont augmentées à 360 heures chez les employeurs ou, en cas de travail intérimaire, chez les utilisateurs dont l'activité ressort de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière (C.P. 302) qui, en tout lieu d'exploitation, font usage de la caisse enregistreuse visée à l'arrêté royal du 30 décembre 2009 fixant la définition et les conditions auxquelles doit répondre un système de caisse enregistreuse dans le secteur horeca et qui ont déclaré cette caisse enregistreuse auprès de l'administration fiscale conformément à cet arrêté.	Art. 31/1. Les 360 heures visées à 25bis, § 1 ^{er} , alinéa 1 ^{er} , de la loi du 16 mars 1971 sur le travail sont augmentées à 450 heures chez les employeurs ou, en cas de travail intérimaire, chez les utilisateurs dont l'activité ressort de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière (C.P. 302) qui, en tout lieu d'exploitation, font usage de la caisse enregistreuse visée à l'arrêté royal du 30 décembre 2009 fixant la définition et les conditions auxquelles doit répondre un système de caisse enregistreuse dans le secteur horeca et qui ont déclaré cette caisse enregistreuse auprès de l'administration fiscale conformément à cet arrêté.
Article 32 de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverse en matière sociale	Article 32 de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverse en matière sociale
Art. 32. En cas d'application des augmentations prévues à l'article 31, 143 heures maximum peuvent, par période de quatre mois, ne pas être récupérées.	[...] L'article 32 est abrogé.

Article 35/1 de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverse en matière sociale	Article 35/1 de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverse en matière sociale
Art. 35/1. Les 360 heures visées à l'article 31/1 ne sont pas prises en compte pour le respect de la limite visée à l'article 26 <i>bis</i> , § 1 ^{er} <i>bis</i> , de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.	Art. 35/1. Les 450 heures visées à l'article 31/1 ne sont pas prises en compte pour le respect de la limite visée à l'article 26 <i>bis</i> , § 1 ^{er} <i>bis</i> , de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.
CHAPITRE 3. MODIFICATIONS DU CODE PÉNAL SOCIAL	CHAPITRE 3. MODIFICATIONS DU CODE PÉNAL SOCIAL
Art. 153 du Code pénal social	Art. 153 du Code pénal social
Art. 153. Le travail de nuit	Art. 153. Le travail de nuit
Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 16 mars 1971 sur le travail:	Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 16 mars 1971 sur le travail:
1° a fait ou laissé exécuter par un travailleur ou un jeune travailleur un travail entre 20 heures et 6 heures, sauf dans les cas où la loi l'autorise;	1° a fait ou laissé exécuter par [...] un jeune travailleur un travail entre 20 heures et 6 heures, sauf dans les cas où la loi l'autorise;
2° a introduit un régime de travail comportant des prestations de nuit sans respecter la procédure prévue par la loi;	2° a introduit un régime de travail comportant des prestations de nuit sans respecter la procédure prévue par la loi;
3° a fait ou laissé exécuter par un jeune travailleur, entre 23 heures et 7 heures, des travaux qui ne peuvent être interrompus en raison de leur nature ou qui sont organisés en équipes successives.	3° a fait ou laissé exécuter par un jeune travailleur, entre 23 heures et 7 heures, des travaux qui ne peuvent être interrompus en raison de leur nature ou qui sont organisés en équipes successives.
En ce qui concerne les infractions visées à l'alinéa 1 ^{er} , l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.	En ce qui concerne les infractions visées à l'alinéa 1 ^{er} , l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.
Art. 154 du Code pénal social	Art. 154 du Code pénal social
Art. 154. La consultation des travailleurs	Art. 154. La consultation des travailleurs
§ 1 ^{er} . Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 16 mars 1971 sur le travail, a introduit un régime de travail comportant des prestations de nuit sans avoir préalablement consulté les représentants des travailleurs sur les adaptations nécessaires des conditions de travail des travailleurs	§ 1 ^{er} . Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 16 mars 1971 sur le travail, a introduit un régime de travail comportant des prestations de nuit sans avoir préalablement consulté les représentants des travailleurs sur les adaptations nécessaires des conditions de travail des travailleurs

occupés dans les régimes de travail comportant des prestations de nuit dans les matières fixées par le Roi.	occupés dans les régimes de travail comportant des prestations de nuit dans les matières fixées par le Roi.
L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.	L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.
§ 2. Est puni d'une sanction de niveau 1, l'employeur qui, en contravention à la loi précitée du 16 mars 1971, n'a pas transmis le rapport de la consultation visée au § 1 ^{er} à la commission paritaire selon les modalités fixées par le Roi.	§ 2. [...]
Art. 157 du Code pénal social	Art. 157 du Code pénal social
Art. 157. L'interdiction quotidienne et hebdomadaire de travail	Art. 157. L'interdiction quotidienne et hebdomadaire de travail
Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 6 avril 1960 concernant l'exécution de travaux de construction:	Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 6 avril 1960 concernant l'exécution de travaux de construction:
1° a fait ou laissé exécuter des travaux de construction avant 7 heures et après 18 heures ou en ne respectant pas les limites de temps fixées par le Roi sauf dans les cas où la loi l'autorise;	1° [...]
2° a fait ou laissé exécuter des travaux de construction le samedi ou durant la partie de la journée du samedi pendant laquelle il est accordé repos aux travailleurs de l'industrie de la construction ou d'une branche de celle-ci sauf dans les cas où la loi l'autorise.	2° a fait ou laissé exécuter des travaux de construction le samedi ou durant la partie de la journée du samedi pendant laquelle il est accordé repos aux travailleurs de l'industrie de la construction ou d'une branche de celle-ci sauf dans les cas où la loi l'autorise.
En ce qui concerne les infractions visées à l'alinéa 1 ^{er} , l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.	En ce qui concerne les infractions visées à l'alinéa 1 ^{er} , l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.
Art. 201 du Code pénal social	Art. 201 du Code pénal social
Art. 201. Les mentions du règlement de travail	Art. 201. Les mentions du règlement de travail
§ 1 ^{er} . Est puni d'une sanction de niveau 1, l'employeur qui, en contravention à la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, n'a pas fait figurer les mentions suivantes dans le règlement de travail:	§ 1 ^{er} . Est puni d'une sanction de niveau 1, l'employeur qui, en contravention à la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, n'a pas fait figurer les mentions suivantes dans le règlement de travail:

1° les mentions imposées par la loi précitée du 8 avril 1965 relatives au commencement et à la fin de la journée de travail régulière, au moment et à la durée des intervalles de repos, aux jours d'arrêt régulier du travail;	1° les mentions imposées par la loi précitée du 8 avril 1965 relatives au commencement et à la fin de la journée de travail régulière, au moment et à la durée des intervalles de repos, aux jours d'arrêt régulier du travail ou relatives au cadre de la durée normale de travail composé des jours de la semaine pendant lesquels les prestations de travail peuvent être fixées, la plage journalière au cours de laquelle les prestations de travail peuvent être fixées, la durée du travail journalière minimale et maximale, et la durée normale et maximale du travail hebdomadaire;
1°/1 les mentions imposées par la loi précitée du 8 avril 1965 pour les travailleurs à temps partiel occupés dans le cadre d'un horaire variable, au sens de l'article 11 <i>bis</i> , alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;	1°/1 les mentions imposées par la loi précitée du 8 avril 1965 pour les travailleurs à temps partiel occupés dans le cadre d'un horaire variable, au sens de l'article 11 <i>bis</i> , alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;
2° l'endroit où l'on peut atteindre la personne désignée pour donner les premiers soins en application du règlement général pour la protection du travail;	2° l'endroit où l'on peut atteindre la personne désignée pour donner les premiers soins en application du règlement général pour la protection du travail;
3° l'endroit où se trouve la boîte de secours exigée par le même règlement;	3° l'endroit où se trouve la boîte de secours exigée par le même règlement;
4° les coordonnées du conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psycho-sociaux du travail ou du service de prévention et de protection au travail pour lequel ce conseiller exerce ses missions et, le cas échéant, de la personne de confiance;	4° les coordonnées du conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psycho-sociaux du travail ou du service de prévention et de protection au travail pour lequel ce conseiller exerce ses missions et, le cas échéant, de la personne de confiance;
5° les procédures d'application quand des faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail sont signalés.	5° les procédures d'application quand des faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail sont signalés.
§ 2. Est puni d'une sanction de niveau 1, l'employeur qui, en contravention à la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, n'a pas fait figurer les mentions suivantes dans le règlement de travail:	§ 2. Est puni d'une sanction de niveau 1, l'employeur qui, en contravention à la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, n'a pas fait figurer les mentions suivantes dans le règlement de travail:
1° les modes de mesure et de contrôle du travail en vue de déterminer la rémunération;	1° les modes de mesure et de contrôle du travail en vue de déterminer la rémunération;

1°/1 Les mentions imposées par la loi précitée du 8 avril 1965 relatives au mode, à l'époque et au lieu de paiement de la rémunération;	1°/1 Les mentions imposées par la loi précitée du 8 avril 1965 relatives au mode, à l'époque et au lieu de paiement de la rémunération;
2° la procédure, y compris les conditions de forme et les délais de préavis, que l'employeur et le travailleur doivent respecter dans le cas où la relation de travail prend fin, ainsi que les délais de recours contre le licenciement, ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires régissant ces points;	2° la procédure, y compris les conditions de forme et les délais de préavis, que l'employeur et le travailleur doivent respecter dans le cas où la relation de travail prend fin, ainsi que les délais de recours contre le licenciement, ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires régissant ces points;
3° la durée des vacances annuelles ainsi que les modalités d'attribution de ces vacances ou la référence aux dispositions légales en la matière;	3° la durée des vacances annuelles ainsi que les modalités d'attribution de ces vacances ou la référence aux dispositions légales en la matière;
4° les dates des jours fériés;	4° les dates des jours fériés;
5° la date des vacances annuelles collectives;	5° la date des vacances annuelles collectives;
6° les noms des membres du conseil d'entreprise;	6° les noms des membres du conseil d'entreprise;
7° les noms des membres du comité pour la prévention et la protection au travail;	7° les noms des membres du comité pour la prévention et la protection au travail;
8° les noms des membres de la délégation syndicale;	8° les noms des membres de la délégation syndicale;
9° les noms de tous médecins désignés en dehors de ceux faisant partie d'un service médical, pharmaceutique et hospitalier à qui la victime d'un accident du travail peut s'adresser si elle réside hors de la région ou le service médical, pharmaceutique et hospitalier où le médecin agréé à titre permanent est installé;	9° les noms de tous médecins désignés en dehors de ceux faisant partie d'un service médical, pharmaceutique et hospitalier à qui la victime d'un accident du travail peut s'adresser si elle réside hors de la région ou le service médical, pharmaceutique et hospitalier où le médecin agréé à titre permanent est installé;
10° l'adresse des bureaux d'inspection où peuvent être atteints les fonctionnaires et agents chargés de la surveillance de l'application des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection des travailleurs;	10° l'adresse des bureaux d'inspection où peuvent être atteints les fonctionnaires et agents chargés de la surveillance de l'application des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection des travailleurs;
11° la référence aux conventions collectives de travail et/ou aux accords collectifs conclus au sein de l'entreprise et qui s'appliquent aux conditions de travail et, en ce qui concerne les conventions collectives de travail conclues en dehors de l'entreprise, la référence à l'organe	11° la référence aux conventions collectives de travail et/ou aux accords collectifs conclus au sein de l'entreprise et qui s'appliquent aux conditions de travail et, en ce qui concerne les conventions collectives de travail conclues en dehors de l'entreprise, la référence à l'organe

paritaire compétent au sein duquel elles ont été conclues;	paritaire compétent au sein duquel elles ont été conclues;
12° l'identité du prestataire de service d'archivage électronique responsable, en application du titre III de la loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses relatives au travail, pour l'archivage des contrats de travail conclus au moyen d'une signature électronique et des documents dans le cadre de la relation individuelle entre employeur et travailleur envoyés et archivés électroniquement ainsi que la façon dont l'accès du travailleur aux documents archivés électroniquement auprès du prestataire est garanti, également après la fin de la relation de travail;	12° l'identité du prestataire de service d'archivage électronique responsable, en application du titre III de la loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses relatives au travail, pour l'archivage des contrats de travail conclus au moyen d'une signature électronique et des documents dans le cadre de la relation individuelle entre employeur et travailleur envoyés et archivés électroniquement ainsi que la façon dont l'accès du travailleur aux documents archivés électroniquement auprès du prestataire est garanti, également après la fin de la relation de travail;
13° le droit à la formation offert par l'employeur ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires ou aux conventions collectives de travail qui régissent ce droit;	13° le droit à la formation offert par l'employeur ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires ou aux conventions collectives de travail qui régissent ce droit;
14° l'organisme de sécurité sociale qui perçoit les cotisations sociales liées à la relation de travail.	14° l'organisme de sécurité sociale qui perçoit les cotisations sociales liées à la relation de travail.
§ 3. Est puni d'une sanction de niveau 1, l'employeur qui, en cas d'application de l'horaire flottant prévu à l'article 20ter de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, n'a pas indiqué les mentions imposées par la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail dans le règlement de travail.	§ 3. Est puni d'une sanction de niveau 1, l'employeur qui, en cas d'application de l'horaire flottant prévu à l'article 20ter de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, n'a pas indiqué les mentions imposées par la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail dans le règlement de travail.

**ADVIES NR. 2.462****Zitting van 2 oktober 2025**

Voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen 2

3.628

Av. de la Joyeuse Entrée, 17-21 - 1040 Bruxelles - Tel: 02 233 88 11 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@cnt-nar.be - Website: www.cnt-nar.be
Blijde Inkomstlaan, 17-21 - 1040 Brussel – Tel: 02 233 88 11 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@cnt-nar.be - Website: www.nar-cnt.be

ADVIES NR. 2.462**Voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen 2**

Bij e-mail die op 28 juli 2025 werd ontvangen, heeft de heer D. Clarinval, minister van Werk, de Nationale Arbeidsraad om advies gevraagd over een voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen 2 dat tot doel heeft het regeerakkoord inzake de modernisering van het arbeidsrecht uit te voeren, in verband met enerzijds de individuele arbeidsbetrekkingen en anderzijds de collectieve arbeidsbetrekkingen.

Concreet worden in het voorontwerp van wet diverse maatregelen opgenomen die betrekking hebben op:

- vrijwillige overuren;
- versoepelingen op het vlak van de opname van uurroosters in de arbeidsreglementen;
- de opheffing van de minimale wekelijkse arbeidsduur;
- de evaluatie van het systeem voor de bevordering van de inzetbaarheid van artikel 39ter van de Arbeidsovereenkomstenwet;
- nachtarbeid;
- de beperking van de maximale duur van de opzeggingstermijn;
- uitzendarbeid; en
- de toetredingsakte in het kader van het systeem van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.

Bij de adviesaanvraag wordt ook een overzicht van verdere aandachtspunten voor de sociale partners gevoegd.

Het voorontwerp van wet werd in eerste lezing goedgekeurd door de ministerraad op 18 juli 2025, met uitzondering van de artikelen 3, 5 en 6 die niet ter goedkeuring werden voorgelegd aan de ministerraad, maar onderzocht zullen worden in tweede lezing.

Het advies van de sociale partners werd uiterlijk 26 september 2025 verwacht.

De beleidscel van de minister van Werk stuurde op 28 juli 2025 een tweede e-mail met een meer specifieke adviesaanvraag die betrekking heeft op hetzelfde voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen 2 aan de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, met de voorzitter van de Nationale Arbeidsraad in kopie. Die adviesaanvraag heeft betrekking op het artikel 16 van het voorontwerp van wet inzake de nachtarbeid.

De beleidscel vraagt de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven dan ook om de gevraagde analyse binnen dezelfde termijn (26 september 2025) uit te voeren.

De bespreking van dit dossier werd toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen binnen de Nationale Arbeidsraad.

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 2 oktober 2025 hierover het volgende advies uitgebracht.

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

1 Onderwerp en draagwijdte van de adviesaanvraag

Bij e-mail die op 28 juli 2025 werd ontvangen, heeft de heer D. Clarinval, minister van Werk, de Nationale Arbeidsraad om advies gevraagd over een voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen 2 dat tot doel heeft het regeerakkoord inzake de modernisering van het arbeidsrecht uit te voeren, in verband met enerzijds de individuele arbeidsbetrekkingen en anderzijds de collectieve arbeidsbetrekkingen.

Concreet worden in het voorontwerp van wet diverse maatregelen opgenomen die betrekking hebben op:

- vrijwillige overuren;
- versoepelingen op het vlak van de opname van uurroosters in de arbeidsreglementen;
- de opheffing van de minimale wekelijkse arbeidsduur;
- de evaluatie van het systeem voor de bevordering van de inzetbaarheid van artikel 39ter van de Arbeidsovereenkomstenwet;
- nachtarbeid;

- de beperking van de maximale duur van de opzeggingstermijn;
- uitzendarbeid; en
- de toetredingsakte in het kader van het systeem van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.

Tijdens de besprekingen van het voorontwerp binnen de regering werden diverse aandachtspunten geïdentificeerd waarvoor er in het bijzonder wordt uitgekeken naar het standpunt van de leden van de Nationale Arbeidsraad en/of waarbij aan de leden gevraagd wordt om een voorstel te formuleren. Bij de adviesaanvraag wordt het overzicht van de aandachtspunten voor de sociale partners gevoegd.

Het betreft de volgende vragen:

- aan de Raad wordt gevraagd advies uit te brengen over de vraag of tijdsregistratie in de private en publieke sector verplicht moet worden;
- aan de Raad wordt gevraagd om na te gaan of het mogelijk en wenselijk is, en op welke manier, om de interne grens en de voorschriften van de Europese richtlijn, opgenomen in artikel 27, § 5 van de Arbeidswet, te integreren in één nieuw systeem;
- aan de Raad wordt gevraagd om een definitie van oproepcontracten op te stellen. Deze definitie mag geen impact hebben op andere gereguleerde (arbeids)overeenkomsten. Er wordt een voorbeeld van definitie gegeven waarop deze definitie kan worden gebaseerd.
- aan de Raad en de CRB wordt gevraagd om een objectieve en gefundeerde identificatie te maken van de lijst van paritaire comités voor de definitie van de "distributiesector, aanverwante sectoren en e-commerce", waarvoor nachtarbeid wordt gedefinieerd als prestaties tussen 24 u en 5 u. Deze analyse moet specifiek gericht zijn op de kwalificatie van bedrijven en sectoren waarvoor met bewijsmateriaal een concurrentieel nadeel op het vlak van nachtarbeid ten opzichte van de buurlanden kan worden aangetoond (bv. distributiecentra die zich momenteel net over de grens vestigen), met respect voor de cao nr. 49. Op basis van deze analyse zal bekeken worden welke sectoren aan de lijst toegevoegd dienen te worden.

De beleidscel van de minister van Werk stuurde op 28 juli 2025 een tweede e-mail met een meer specifieke adviesaanvraag die betrekking heeft op hetzelfde voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen 2 aan de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, met de voorzitter van de Nationale Arbeidsraad in kopie.

Deze adviesaanvraag heeft betrekking op het artikel 16 van het voorontwerp van wet inzake de nachtarbeid en de vierde van de hiervoor opgesomde vragen.

Het voorontwerp van wet werd in eerste lezing goedgekeurd door de ministerraad op 18 juli 2025, met uitzondering van de artikelen 3, 5 en 6 die niet ter goedkeuring werden voorgelegd aan de ministerraad, maar onderzocht zullen worden in tweede lezing.

Het advies van de sociale partners werd uiterlijk 26 september 2025 verwacht.

De beleidscel vraagt de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven dan ook om de gevraagde analyse binnen dezelfde termijn (26 september 2025) uit te voeren.

2 Standpunt van de raad

De Nationale Arbeidsraad heeft de hem ter advies voorgelegde teksten aandachtig bestudeerd.

Hij heeft hierbij kunnen rekenen op de nuttige toelichtingen van de vertegenwoordigers van de beleidscel van de minister van Werk en de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Alvorens de maatregelen te bespreken die hem ter advies worden voorgelegd, wenst de Raad te wijzen op de korte termijn die hij kreeg, gezien de vakantieperiode, om zich over deze technische teksten uit te spreken.

In punt 2.1 worden de elementen opgenomen waarvan de Raad akte neemt, onverminderd de onderscheiden principiële standpunten van zijn leden over een aantal andere punten.

In punt 2.2 worden de verdeelde standpunten opgenomen die de beide banken aan de minister wensen te bezorgen.

2.1 Elementen waarvan de Raad akte neemt

2.1.1 Uitzendarbeid

2.1.1.1 *Beschrijving van de maatregel*

Het voorontwerp van wet wil artikel 8 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, vervangen bij de wet van 30 augustus 2016 (artikel 29), wijzigen.

Die wijziging wil de verplichting afschaffen om, voor iedere uitzendkracht afzonderlijk, de bedoeling om een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten vast te stellen uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht voor de eerste maal in dienst treedt van het uitzendbureau.

Die verplichting is namelijk overbodig geworden doordat met de wet van 30 augustus 2016 de regel werd ingevoerd dat elke arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid schriftelijk moet worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht in dienst treedt. Daarmee werd de zogenaamde 48-urenregel afgeschaft.

De Nationale Arbeidsraad vroeg overigens om de afschaffing van die verplichting in zijn advies nr. 2.432 van 22 oktober 2024, dat hij heeft uitgebracht in het kader van de uitvoering van het sectorakkoord dat op 26 juni 2024 werd gesloten binnen het paritair comité nr. 322 voor de uitzendarbeid.

2.1.1.2 *Standpunt van de Raad*

De Raad neemt akte van die bepaling.

2.1.2 Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

2.1.2.1 *Beschrijving van de maatregel*

Het voorontwerp van wet heeft tot doel werkgevers die gebruik wensen te maken van het systeem van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, te verplichten om, indien het toekenningplan kan worden ingediend via toetredingsakte, die toetredingsakte neer te leggen via elektronische weg (artikelen 30 en 31).

2.1.2.2 *Standpunt van de Raad*

De Raad neemt akte van die bepalingen.

2.2 **Elementen waarover een verdeeld advies wordt uitgebracht**

De Raad heeft over de volgende elementen geen eenparig standpunt kunnen innemen.

2.2.1 **Standpunt van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen**

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, wensen erop te wijzen dat de tijd die beschikbaar was om binnen het sociaal overleg te komen tot gebalanceerde afwegingen over het voorgelegde voorontwerp van wet te kort was, gelet op de impact van de voorgestelde bepalingen. Om het sociaal overleg de nodige kansen te geven, dringen zij er opnieuw op aan om voldoende tijd te voorzien. Zij betreuren het dat de minister niet de bijkomende tijd heeft toegestaan om het overleg tussen de sociale partners te faciliteren. Zij betreuren het eveneens dat het advies van de Raad van State niet ter beschikking werd gesteld, zodat dit in de besprekingen kon worden meegenomen.

De combinatie van bovenstaande elementen heeft ertoe geleid dat een aantal broze evenwichten niet ten gronde ontwikkeld konden worden, wat maakt dat samen met de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, geen alternatieven konden worden voorgesteld voor de in het voorgelegde voorontwerp vervatte bepalingen.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, geven een volledig negatief advies over het voorontwerp van wet dat voorligt. De bepalingen in deze wet beperken het collectief en individueel beschermingsniveau van de werknemer. Voor de deeltijdse werknemers wordt de minimale arbeidsduur verlaagd, terwijl in andere hervormingen net de werkvereisten voor toegang tot bepaalde sociale zekerheidsrechten worden verhoogd. Anderzijds wordt de arbeidsduur van een deel van de werknemers verlengd via overuren, zonder dat dit leidt tot bijkomende sociale rechten. Voor bepaalde werknemers in een stelsel van nachtarbeid wordt het recht op verloning en dus ook sociale rechten zelfs bij wet verlaagd, waar dit vandaag niet, of minstens via sociaal overleg gebeurt. Geen van deze ingrepen wordt op enige wijze redelijk verantwoord. Zij zullen dus leiden tot een aanzienlijke achteruitgang van de kwaliteit van werk en de loon- en arbeidsomstandigheden van de betrokken werknemers. Bovendien wordt de concurrentie onder werknemers en sociale dumping door de regering zelf georganiseerd.

Ten slotte betreuren de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen het dat veel van de geplande maatregelen erop gericht zijn de essentiële en historische rol van de werknemersorganisaties, en daarmee ook die van het sociaal overleg, bij het vaststellen van regels inzake de arbeidstijd te verzwakken.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, geven hieronder hun bemerkingen op de verschillende hoofdstukken in het voorontwerp van wet.

2.2.1.1 'Vrijwillige' overuren

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, spreken zich uit tegen de in het voorgelegde voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen opgenomen wijzigingen aan de reglementering inzake 'vrijwillige' overuren.

Naast een reeks juridisch-technische bemerkingen, die hierna in detail toegelicht zullen worden, kanten zij zich principieel tegen het verlengen van de arbeidsduur, en dit zowel op individuele als collectieve wijze.

Negatieve impact arbeidsmarktbeleid

Zij benadrukken dat het faciliteren van het presteren van steeds meer overuren ('vrijwillige' en andere) lijnrecht ingaat tegen de door de regering geuite doelstelling om op termijn de werkzaamheidsgraad in België te verhogen naar 80 % en onze productiviteitsgroei te verhogen. Werknemers die reeds arbeidsprestaties aan het leveren zijn in uitvoering van een deeltijdse of voltijdse arbeidsovereenkomst, bijkomende uren laten werken, heeft geen enkele impact op de werkzaamheidsgraad van de bevolking. Het aantal werkzame werknemers blijft eenvoudigweg gelijk.

Het nog verder faciliteren van het presteren van bijkomende uren door werknemers die reeds in een deeltijdse of voltijdse arbeidsrelatie zitten, botst tegelijkertijd volledig met het streven om werkzoekenden te activeren en de re-integratie van langdurig zieken te bevorderen – een doelstelling vooropgesteld in het regeerakkoord – aangezien het presteren van bijkomende uren geen bijkomende tewerkstellingskansen genereert.

Lagere productiviteit

Meer nog, onder meer neurowetenschappelijk onderzoek¹ heeft aangetoond dat lange werkdagen net leiden tot een lagere productiviteit. Overuren om een piek in de productie of een crisisopdracht te vervullen, kunnen tijdelijk de productiviteit verhogen. Het structureel presteren van overuren werkt echter contraproductief. Lange werkdagen verhogen de kans op fouten, arbeidsongevallen en verminderde concentratie. Chronisch lange uren leiden tot uitval (ziekte, burn-out, arbeidsongevallen), waardoor de totale productiviteit van een team/bedrijf kan dalen. Dit zorgt voor bijkomende kosten in de gezondheidszorg. Belgische cijfers (IDEWE/Acerta) tonen dat psychische klachten en musculoskeletale aandoeningen de grootste oorzaken van ziekteverzuim zijn – beide verergeren door structureel overwerk.

Nadelige gezondheidseffecten

Bovendien is er veel wetenschappelijk bewijs voorhanden dat overwerken (lange werkweken, veel overuren) ongezond is en nadelige gezondheidseffecten kan hebben.² Overwerk maakt de prefrontale cortex dunner. Dat is de regio in ons brein die verantwoordelijk is voor onze aandacht, planning en het nemen van beslissingen. Het verdunt die regio op dezelfde manier als veroudering dat doet. Overwerk maakt onze hersenen dus ouder dan ze zijn. Ook de hippocampus krimpt, het stukje van onze hersenen dat cruciaal is voor het geheugen en voor het vermogen om bij te leren. Ten slotte heeft overwerk een bizar effect op de amygdala, de regio in onze hersenen die verantwoordelijk is voor onze fight-or-flight-respons. Die wordt vergroot, wat verklaart waarom overwerkte mensen vaak angstig, geïrriteerd of cynisch lijken.

¹ Stanford / Pencavel — *Recovery from work and the productivity of working hours*; OECD — *GDP per hour worked*; WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury – *Long Working Hours* (Global, 2021); *Rust in je hoofd. Waarom nietsdoen je leven kan veranderen* Joseph Jebelli (p. 304).

²

Studie	Wat onderzocht / deelnemers	Belangrijkste bevindingen
Whitehall II (UK, meta-onderzoek onder Britse ambtenaren)	± 6.000 mensen, fulltime werkenden, gevolgd over 11 jaar. (PubMed)	Mensen die 3–4 uur overwerk per dag deden hadden ~1,60× verhoogd risico op coronaire hartziekten (fataal & niet-fataal MI of angina) in vergelijking met mensen zonder overuren. (PubMed)
Meta-analyse: “Long Working Hours and Risk of Cardiovascular Disease”	> 740.000 mannen en vrouwen zonder bekende cardiovasculaire ziekte (PubMed)	≥ 55 uur/week werken ging samen met een verhoogd risico op coronaire hartziekten (ca. +12 %) en beroerte (+21 %) in vergelijking met normale werkweken. (PubMed)
WHO / ILO: globale verkenning (2021)	Wereldwijde data, verschillende landen, arbeidsuren ≥ 55 uur/week (dsv-europa.de)	In 2016 naar schatting 745.000 doden wereldwijd door hart- en vaatziekten en beroerte, gerelateerd aan lange werkweken (≥ 55u). (dsv-europa.de)
Multicohort studie in Europa (4 landen): 50 gezondheidssuitkomsten	Grote cohorten, gevolgd over tijd (baua.de)	Lange werkweken geassocieerd met verhoogd risico op cardiovasculaire sterfte , infecties, diabetes, letsels, musculoskeletale aandoeningen. Echter: geen sterk effect op algehele sterfte voor 65 jaar. (baua.de)

Studies³ tonen ook aan dat lange werktijden van ouders negatieve effecten kunnen hebben op het welzijn van kinderen (bijvoorbeeld minder ouderlijke betrokkenheid, meer stress in het gezin). Langdurige werkuren of variabele/onregelmatige roosters van ouders kunnen leiden tot minder gezinstijd, verstoorde routines (zoals samen eten), lagere betrokkenheid bij dagelijkse activiteiten met het kind, en verhoogde werk-thuisstress. Dit kan op zijn beurt het welzijn van kinderen beïnvloeden: meer depressieve symptomen, meer risicogedrag, mogelijk slechtere ontwikkeling van sociale/emotionele vaardigheden.

De miljarden die zijn ingeschreven als budgettaire terugverdieneffecten rond de tewerkstellingsgraad zijn dus hoogst onzeker. De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, kunnen niet aanvaarden dat deze werkwijze ertoe zou leiden dat er nog verdere besparingen op de sociale bescherming van werknemers zouden worden doorgevoerd. Bovendien zijn de inkomsten voor de overheid ten gevolge van deze arbeidsuren lager dan de gewone arbeidsuren.

Fraudegevoeligheid

Een maatregel waarbij de loonkost gelijk is aan het nettoloon, zet de deur open voor constructies allerhande. Zo zou een onderneming de voltijdse arbeidsduur in de onderneming fictief kunnen verlagen om de vrijgekomen uren op te vullen met goedkope 'vrijwillige' overuren. Het voorontwerp van wet bevat geen enkele bepaling om dergelijke fraude te vermijden.

Strijdigheid met de Europese Arbeidstijdrichtlijn

Wat de juridisch-technische opmerkingen betreft, wijzen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, erop dat de vooropgestelde verhogingen van het maximumaantal presteerbare 'vrijwillige' overuren tot 360 (en binnen de horeca tot het onwerkelijke aantal van 450) uren, volledig in strijd is met de richtlijn 2003/88/EG van het Europees parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd.

Dat is een richtlijn die in verband met de noodzakelijke bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemer, en lidstaten oplegt om de nodige maatregelen te nemen opdat de gemiddelde arbeidstijd in elk tijdvak van zeven dagen, inclusief overwerk, niet meer dan 48 uren bedraagt, waarbij de voor deze maximale grens gehanteerde referteperiode niet meer dan 4 maanden mag bedragen. Gedurende elke gegeven periode van maximaal 4 maanden mag de gemiddelde arbeidstijd, inclusief overwerk, dus niet meer dan 48 uren bedragen.

³ Frontiers: Work-Family Conflict & Mindful Parenting (Portugal), Parental work schedules and adolescent depression (VS)

Door zonder ook maar iets van omkaderende maatregelen, het maximale aantal presteerbare 'vrijwillige' overuren op 360 (dan wel 450) uren te brengen, ontbreekt elke garantie om te waarborgen dat de gemiddelde arbeidstijd niet meer dan 48 uren per week bedraagt.

In de Arbeidswet van 16 maart 1971 staat weliswaar een bepaling die stelt dat "*de toepassing van de toegestane afwijkingen door deze wet geen afbreuk doen aan de bepalingen van de richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd*", maar dit is een inhoudsloze bepaling die in realiteit geen beperkingen of voorwaarden oplegt.

Indien we uitgaan van een voltijdse arbeidsovereenkomst met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uren per week, komen 360 'vrijwillige' overuren neer op het toelaten dat meer dan 32 weken lang elke week 11 'vrijwillige' overuren gepresteerd worden, wat de absolute bovengrens van bovengenoemde richtlijn te boven gaat. Specifiek wat de horeca betreft, gaat het zelfs over meer dan 40 weken.

Daarenboven wordt in de voorgelegde bepalingen op geen enkele manier voorzien in een verplichting om via een objectief, transparant en betrouwbaar elektronisch systeem de gepresteerde arbeidstijd (normale en bijkomend gepresteerde uren) te registreren, hetgeen het toezicht op het naleven van de door de bovengenoemde richtlijn opgelegde verplichtingen helemaal onmogelijk maakt.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, wijzen de voorgestelde wijzigingen op het vlak van het voorafgaand schriftelijk akkoord van de individuele werknemer ten stelligste af.

Het is hallucinant dat er in het kader van 'vrijwillige' overuren voorgesteld wordt om te werken met stilzwijgende verlengingen en het opleggen van een opzeggingstermijn wanneer de werknemer niet langer overuren wenst te presteren. Deze elementen wijzen eerder op een onvrijwillig karakter, waarbij de werknemer tegen zijn wil in verder verplicht wordt om overuren te presteren. De zogenaamd 'vrijwillige' overuren werden bij hun invoering in het Belgische arbeidsrecht nochtans in de markt gezet als overuren die gepresteerd worden op vraag van de werknemer en met diens uitdrukkelijk akkoord. Bovendien wordt gewerkt met een opzeggingstermijn van maar liefst 2 maanden, terwijl op het vlak van het verwittigen van deeltijdse werknemers tewerkgesteld met een variabel werkrooster van hun eigenlijke individuele uurrooster, de Arbeidsovereenkomstenwet van 8 april 1965 slechts een minimale verwittigingstermijn oplegt van 7 werkdagen, die dan nog eens ingekort kan worden tot 3 werkdagen. Voor een werknemer volstaat het dus ogenschijnlijk dat een werkgever een termijn van 7 tot zelfs slechts 3 werkdagen hanteert, terwijl op het vlak van het niet langer wensen te presteren van 'vrijwillige' overuren, er door de werkgever een termijn van 2 maanden (!) zou worden opgelegd.

Als de aan de Nationale Arbeidsraad voorgelegde ontwerpteksten inzake annualisering van de arbeidstijd daaraan worden gekoppeld, die de pas eind 2022 ingevoerde verwittigingstermijn nog verder willen inkorten tot standaard slechts 5 werkdagen, kan alleen maar tot het besluit worden gekomen dat de combinatie van deze regelingen zorgt voor onvoorspelbare en onzekere arbeidsvoorwaarden voor de werknemers. Dit is in strijd met artikel 10 van de richtlijn (EU) 2019/1152 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie.

Het stilzwijgend verlengen van het schriftelijk voorafgaand akkoord legt onnodige druk op de werknemer, de zwakkere partij in de relatie werkgever-werknemer, die verplicht wordt om expliciet een handeling te stellen om niet langer verplicht (!) te worden om 'vrijwillige' overuren te presteren.

Wat de vereiste van een tijdelijke vermeerdering van werk betreft – een vereiste die vervuld dient te worden opdat deeltijdse werknemers 'vrijwillige' overuren kunnen presteren – onderschrijven de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, ten volle het instellen van deze vereiste. Zij vragen evenwel om de notie 'tijdelijke vermeerdering van werk' af te stemmen op de notie die in deze gehanteerd wordt binnen de reglementering uitzendarbeid, inbegrepen de binnen die reglementering eraan verbonden voorwaarden en syndicale controle.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, wensen er, specifiek wat deeltijdse werknemers betreft, op te wijzen dat uit het arrest van het Hof van Justitie van de Europese Unie d.d. 29 juli 2024 in de samengevoegde zaken C-184/22 en C-185/22 voortvloeit dat deeltijdse werknemers op het vlak van overuren niet nadeliger mogen worden behandeld dan voltijdse werknemers, wat tot gevolg heeft dat naast de afschaffing van het zogenaamde 'meerurenkrediet', het nodige dient te worden gedaan opdat deeltijdse werknemers niet eerst bijkomende uren dienen te presteren die hen tot de dag- of weekgrens van een voltijdse werknemer brengen vooraleer de daarbovenop bijkomend gepresteerde uren als overuren kunnen worden gezien.

Wat de artikelen 3, 5 en 6 van het voorgelegde voorontwerp van wet betreft – artikelen die niet ter goedkeuring aan de ministerraad werden voorgelegd en die handelen over de te respecteren interne grens op het vlak van totaal verrichte arbeid gedurende de referteperiode, respectievelijk over het aantal niet in te halen gepresteerde uren – kunnen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, kort zijn: deze artikelen gaan dusdanig ver dat deze volledig geschrapt dienen te worden. Deze bepalingen creëren de mogelijkheid om achtereenvolgens 503 (593 in het geval van de horeca) arbeidsuren te presteren bovenop de gemiddeld te respecteren wekelijkse arbeidsduur vooraleer er voorafgaand aan het presteren van nog bijkomende uren inhaalrust opgenomen/toegekend dient te worden. Deze bepalingen zijn zeer nefast voor de gezondheid en het mentaal welzijn van de werknemers zoals hierboven reeds uiteengezet. Op langere termijn zullen deze bepalingen ook leiden tot hogere kosten voor bedrijven (lagere productiviteit) en de overheid (ziekteverzuim).

Bijkomend wijzen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, erop dat de actuele vrijstelling van 'vrijwillige' overuren (25, kan verhoogd worden tot 60) voor de interne grens, reeds botst met de door de bovengenoemde richtlijn opgelegde maximale grenzen op het vlak van arbeidsduur, aangezien 143 bijkomende uren en bijvoorbeeld 45 voor de interne grens vrijgestelde 'vrijwillige' overuren reeds tot gevolg hebben dat gedurende 4 maanden elke week door een voltijdse werknemer 11 bijkomende uren kunnen worden gepresteerd, wat de bovengenoemde grenzen te boven gaat.

En dan wordt nog abstractie gemaakt van de 91 overuren waarvoor een werknemer momenteel krachtens artikel 26bis, §2bis, van de Arbeidswet van 16 maart 1971 al kan opteren om deze niet te laten meetellen voor de interne grens. Dat aantal kan worden verhoogd tot 143 uren.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, zijn vragende partij voor het in lijn brengen van de Belgische arbeidsreglementering met de bovengenoemde richtlijn, opdat het de facto onmogelijk wordt om de door de richtlijn opgelegde maximale grenzen te overschrijden.

Arbeidstijdregistratie

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, wensen heel duidelijk te zijn wat de tijdsregistratie betreft: om in de interne rechtsorde gevolg te geven aan de Europese rechtspraak, dient een algemene bepaling ingevoerd te worden die iedere werkgever verplicht om via een elektronisch systeem de dagelijkse en wekelijkse arbeidstijd (normale en bijkomend gepresteerde uren) van iedere werknemer op een objectieve, betrouwbare en toegankelijke manier te registreren. Dat betekent dat zowel de betrokken werknemer, de werknemersvertegenwoordigers en vakbondsafvaardiging, als de inspectiediensten vrije toegang dienen te krijgen tot de via het systeem geregistreerde gegevens.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, wijzen erop dat de Belgische reglementering nu reeds strijdig is met de door de Arbeidstijdenrichtlijn (richtlijn 2003/88/EG) opgelegde verplichtingen, omwille van het feit dat de bepalingen van de richtlijn niet nagegaan worden per werknemer, over de door de werknemer in kwestie eventueel verschillende aangegane arbeidsrelaties heen. Zo is het voor een Belgische werknemer perfect mogelijk om via de combinatie van verschillende arbeidsovereenkomsten (bijvoorbeeld 2 arbeidsovereenkomsten voor deeltijdse arbeid, een arbeidsovereenkomst en een flexi-job, een arbeidsovereenkomst en een uitzendarbeidsovereenkomst, etc.) de door bovengenoemde richtlijn opgelegde grenzen te overschrijden zonder dat hier iets van controle op wordt uitgeoefend.

Bijkomend wijzen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, op het arrest 103/2025 van het Grondwettelijk Hof van 17 juli 2025, waarin het Hof expliciet verwijst naar bovengenoemde Europese rechtspraak die werkgevers verplicht een objectief, betrouwbaar en toegankelijk systeem in te voeren om de arbeidstijd van elke werknemer te registreren. In hetzelfde arrest wordt de verplichting tot arbeidstijdsregistratie voor pakketdistributiediensten als gerechtvaardigd beschouwd met het oog op onder meer de sociale bescherming van werknemers, de bestrijding van fraude en de voorkoming van misbruik.

Gelet op de verdere versterking door deze regering van meer "flexibele" vormen van arbeidsorganisatie en de in de ter advies voorgelegde wet uitbreiding van het aantal 'vrijwillige' overuren tot 360 en zelfs 450, is de invoering van een systeem voor de registratie van de dagelijkse en wekelijkse arbeidstijd van het grootste belang. Op die manier kan er onder andere voor worden gezorgd dat de werkgever zijn meest elementaire verplichtingen inzake arbeidsduur nakomt, met name wat het in acht nemen van rust- en pauzetijden en het presteren van overuren betreft.

Op het vlak van de bewijsvoering is de invoering van een arbeidstijdregistratiesysteem eveneens essentieel. Voor een werknemer die betwist dat zijn werkgever zijn verplichtingen inzake arbeidstijd nakomt, is het namelijk nooit eenvoudig om daarvoor de arbeidsrechtbanken concrete bewijzen van aan te voeren. Een persoonlijk door de werknemer bijgehouden agenda volstaat bijvoorbeeld niet.

Hoewel er in het Belgisch recht weliswaar reeds bepaalde mechanismen bestaan voor het meten van de arbeidstijd, met name in het geval van glijdende uurroosters en deeltijdse arbeid, zijn deze bijzonder beperkt en voldoen zij niet aan de voorwaarden die het Hof stelt in zijn arrest. Soortgelijke specifieke regels voor bepaalde werknemerscategorieën bestonden ook reeds in Spanje, wat het Hof van Justitie er niet van heeft weerhouden de Spaanse wetgeving strijdig te verklaren met het EU-recht vanwege het gebrek aan een algemene verplichting tot arbeidstijdregistratie.

De kosten van de invoering van een dergelijk systeem in ondernemingen zijn bovendien geen relevant argument, want het Europees Hof van Justitie brengt in zijn arrest het volgende in herinnering: "Wat [...] de [...] kosten betreft die voor werkgevers mogelijkermits gemoeid zijn met het opzetten van een dergelijk systeem, moet er, zoals blijkt uit overweging 4 van richtlijn 2003/88, op worden gewezen dat de doeltreffende bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers niet aan zuiver economische overwegingen ondergeschikt mag worden gemaakt."

Volgens het verslag van de Europese Commissie over de Arbeidstijdrichtlijn hadden in 2023 reeds 22 van de 27 lidstaten een systeem van arbeidstijdregistratie ingevoerd. Ook België moet bijgevolg dringend de werkgevers de verplichting opleggen een objectief, betrouwbaar en toegankelijk systeem in te voeren dat de arbeidstijd registreert. Een oplossing via een algemene, duidelijke en afdwingbare bepaling verdient daarbij de voorkeur.

Rapportageverplichtingen

Tot slot vragen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, wat de rapportage door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid over het gebruik van de 'vrijwillige' overuren betreft, dat het verslag in eenzelfde beweging ook overgemaakt wordt aan de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad of in het beheerscomité van de RSZ.

2.2.1.2 Versoepelingen op het vlak van de arbeidsreglementen

Versoepeling van de verplichte vermelding van de uurroosters in het arbeidsreglement

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, kunnen niet instemmen met de versoepeling van de verplichte vermelding van de werkroosters in het arbeidsreglement, zoals bepaald in artikel 9 van het voorontwerp van wet. De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, willen de auteurs van het voorontwerp van wet in het bijzonder op de volgende punten wijzen.

Ten eerste stellen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen vast dat het begrip "*kader van de gewone arbeidstijd*", zoals ingevoegd in artikel 9 van het voorontwerp van wet, onvoldoende wordt gedefinieerd. In de memorie van toelichting wordt gepreciseerd dat een "te ruim" tijds kader moet worden gelijkgesteld met het ontbreken van een tijds kader, waarvoor een strafsanctie kan worden toegepast.

Noch deze sanctie, noch hetgeen onder een te ruim kader voor de arbeidstijd moet worden verstaan, is echter opgenomen in het dispositief van de wet, wat in de praktijk tot grote rechtsonzekerheid zal leiden. De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, vragen dat die elementen worden verduidelijkt in het dispositief van de wet.

Ten tweede herinneren de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen eraan dat het opnemen van de uurroosters in het arbeidsreglement een essentiële garantie is voor openbaarheid en transparantie.

Het in artikel 9 beoogde systeem, dat het mogelijk zou maken om de uurroosters op louter individuele basis tussen werknemer en werkgever vast te stellen, zonder bijzondere voorwaarden inzake vorm of openbaarheid en met als enige kader het "*kader van de gewone arbeidstijd*" – een begrip dat, zoals hierboven uitgelegd, onvoldoende gedefinieerd is – zou alle transparantie met betrekking tot de in de onderneming geldende werkroosters wegnemen. Die situatie zou allerlei vormen van misbruik in de hand werken, zoals het herhaaldelijk wijzigen van de individuele uurroosters door het sluiten van opeenvolgende avenanten.

Een dergelijk gebrek aan transparantie zou de controle op de naleving van de regels inzake de arbeidstijd (minimum-/maximumduur, rusttijden, pauzes ...) door de (vertegenwoordigers van) de werknemers en de inspectiediensten aanzienlijk bemoeilijken.

In het licht van die elementen vragen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen dat artikel 9 wordt gewijzigd om er bepalingen in op te nemen die de effectieve naleving van en controle op de regels inzake de arbeidstijd waarborgen:

- verduidelijking van het begrip "kader van de gewone arbeidstijd": de grenzen ervan nauwkeuriger definiëren, met vermelding van de criteria voor de gelijkstelling met het ontbreken van een kader, om misbruik en rechtsonzekerheid te voorkomen.
- aanpassing van het Sociaal Strafwetboek: artikel 201, § 1 aanpassen zodat ook het ontbreken van een kader effectief kan worden bestraft.
- strikte omkadering van individuele uurroosters: voorwaarden opleggen inzake vorm en openbaarheid (een schriftelijk akkoord sluiten dat op een voor iedereen gemakkelijk toegankelijke plaats ter beschikking wordt gesteld en dit verplicht meedelen aan de werknemersvertegenwoordigers) om transparantie en controle te waarborgen.

Invoering van de uurroosters in het arbeidsreglement

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, hekelen de wijziging van de procedure voor geschillenbeslechting zoals bepaald in de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Op dit moment is het zo dat wanneer een paritair comité een geschil moet beslechten over de invoering van uurroosters in een arbeidsreglement, het ten minste 75 % van de uitgebrachte stemmen moet behalen, zowel aan de kant van de werkgeversorganisaties als aan de kant van de vakbonden. De wijziging van het vereiste aantal stemmen in het kader van deze geschillenbeslechtingsprocedure, zoals bepaald in artikelen 10 en 11 van het voorontwerp van wet, is niet wenselijk. Het feit dat enkel de stemmen van minstens alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werkgeversorganisatie en van minstens alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werknemersorganisatie vereist zijn, zal in de praktijk tot absurde situaties leiden. Zo zetelen er bijvoorbeeld maar liefst 12 werkgeversorganisaties in het PC 330. De toepassing van de nieuwe regel zou tot gevolg hebben dat het akkoord van slechts één van die organisaties, die slechts één zetel heeft op het totaal van 26 zetels van de werkgeversbank, de hele werkgeversbank zou binden, wat volstrekt onevenredig en incoherent zou zijn.

Bijgevolg vragen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, dat die wijziging, die indruist tegen het sociaal overleg, wordt geschrapt.

In ondergeschikte orde stellen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, voor om de huidige vereiste van minstens 75 % van de stemmen van elke bank af te zwakken naar een vereiste van minstens 50 % van de stemmen van elke bank.

2.2.1.3 *Minimale wekelijkse arbeidsduur deeltijdse werknemers*

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, verzetten zich met klem tegen de afschaffing van de 1/3^{de}-regel inzake minimale arbeidsduur voor deeltijdse werknemers en vragen het behoud van de huidige grenzen. Deze regel werd eind jaren 80 van de vorige eeuw net ingevoerd om oproepcontracten te vermijden. Het wijdverspreide misbruik met nulurencontracten in het Verenigd Koninkrijk en Nederland tonen de catastrofale gevolgen aan van dit voornemen. Een Britse retailer van sportkledij gaf aan maar liefst 20.000 van zijn 23.000 werknemers nulurencontracten, waarna concurrenten die praktijk overnamen. De Nederlandse minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid diende dit jaar voorstellen in om opnieuw een minimale wekelijkse arbeidsduur te bewerkstelligen. Dit – in de woorden van de minister – om de doorgeschoten Nederlandse situatie die zorgt voor onzekerheid, lage inkomens en beperkte opbouw van sociale rechten, recht te trekken.

Werknemers die dermate weinig werk- en inkomenszekerheid hebben, zullen ook in België zeer laattijdig worden opgeroepen om te komen werken. Deze werknemers hebben geen andere keuze dan daarop in te gaan, zo niet vallen zij zonder inkomen. De werkgevers kunnen daarbij de termijnen om uurroosters op voorhand bekend te maken eenvoudig omzeilen door het gebruik van zogenaamde avenanten: bijlagen bij de arbeidsovereenkomsten die ad hoc opgemaakt kunnen worden. Hierdoor zal er in de praktijk geen minimale oproepingstermijn zijn.

Het gegeven dat een prestatie minimaal 3 uur moet blijven bedragen, doet hieraan geen afbreuk. Een werkgever kan hierdoor een contract aanbieden met één prestatie van 3 uur per jaar. Dit geeft een minimale wekelijkse arbeidsduur van 3,5 minuut naar Belgisch arbeidsrecht.

Het voorstel van de regering voldoet bijgevolg aan alle voorwaarden om oproepcontracten naar Europees recht in België mogelijk te maken via deeltijdse arbeid. EU-richtlijn 2019/1152 van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie verplicht België dan ook om minstens één van volgende maatregelen te nemen om misbruik te voorkomen:

- a) beperkingen met betrekking tot het gebruik en de duur van oproep- of soortgelijke arbeidsovereenkomsten;

- b) een weerlegbaar vermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst met een minimumaantal betaalde uren op basis van het gemiddelde aantal gewerkte uren tijdens een bepaalde periode;
- c) andere gelijkwaardige maatregelen die een doeltreffende preventie van misbruik waarborgen.

Het voorontwerp van wet bevat geen enkele van dergelijke maatregelen, waardoor het Europees recht ook op dit punt geschonden wordt.

Daarbij verstrengt de regering ook de toegang tot de sociale zekerheid door hogere werkvoorwaarden op te leggen in diverse systemen. De verlaging van de minimale arbeidstijd betekent dus dat deze werknemers, bovenop de extreem precare tewerkstellingssituatie waarmee zij geconfronteerd worden, weinig tot geen rechten zullen opbouwen in de takken werkloosheid en pensioen. Deze georganiseerde vorm van omgekeerde solidariteit en fragilisering van werknemers houdt een aanzienlijke achteruitgang van de loon- en arbeidsvoorwaarden en sociale zekerheidsrechten in zonder dat daar een redelijke verantwoording voor is. De afschaffing van de 1/3^{de}-regel zoals deze voorligt zal in bepaalde sectoren catastrofale gevolgen hebben, zonder aantoonbaar voordeel voor de arbeidsmarkt.

Deze maatregel zal ook een duidelijke discriminerende impact hebben op vrouwen, aangezien de overgrote meerderheid van deeltijdse werknemers vrouwen zijn.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, willen in herinnering brengen dat de 1/3^{de}-regel inzake minimale arbeidsduur voor deeltijdse werknemers er de facto op neerkomt dat een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid momenteel in een minimale arbeidsduur van 12,7 uren (38/3) dient te voorzien, wat minder is dan 2 voltijdse werkdagen. Zij kunnen niet begrijpen welk algemeen belang er zou zijn om arbeidsovereenkomsten toe te laten die minder dan 13 uur per week bedragen. Indien er hiertoe alsnog een algemeen belang voorhanden zou zijn, dan dient gericht gekeken te worden naar welke duidelijk omliggende doelgroep een lagere minimale arbeidsduur zou vereisen en hoe dit strikt omkaderd kan worden via sociaal overleg.

2.2.1.4 *Evaluatie van artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978*

Wat artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreft, voorziet het voorontwerp van wet in een vervroegde evaluatie door de NAR en het beheerscomité van de RVA "voor 1 april 2026". Aangezien die bepaling pas op 1 april 2025 in werking is getreden, kunnen we op die datum onmogelijk over voldoende afstand en gegevens beschikken om die bepaling doeltreffend te kunnen evalueren. Bijgevolg vragen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, dat die evaluatie wordt opgestart twee jaar na de inwerkingtreding van de bepaling, d.w.z. vanaf 1 april 2027.

2.2.1.5 Nachtarbeid

Alvorens in te gaan op de in de voorgelegde ontwerptekst opgenomen voorstellen van wijziging van de reglementering op het vlak van nachtarbeid, wensen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, stil te staan bij de impact van nachtarbeid op de gezondheid van werknemers.

Nefaste impact op fysieke en mentale gezondheid werknemers

Het regeerakkoord uit de ambitie om in te zetten op het voorkomen dat werknemers ziek worden. Het faciliteren en promoten van nachtarbeid, staat daar haaks op.

De wetenschappelijke consensus is duidelijk: nachtwerk heeft een negatieve impact op zowel de fysieke als mentale gezondheid van werknemers, gaande van slaapstoornissen en fysieke vermoeidheid, over neuropsychologische stoornissen en gastro-intestinale aandoeningen tot cardiovasculaire aandoeningen.

In het bijzonder de link tussen nachtarbeid en borstkanker is meer dan zorgwekkend. De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, verwijzen naar een in het gerenommeerde medisch tijdschrift *The Lancet* verschenen artikel over het kankerwekkende karakter van nachtarbeid.⁴ Een uittreksel uit het artikel:

"De grootste case-control studie, met meer dan 6.000 gevallen van borstkanker en bijbehorende controles uit vijf landen, omvatte een uitgebreid protocol voor blootstellingsbeoordeling en evalueerde gedetailleerde blootstellingsmetingen met betrekking tot zowel de duur als de intensiteit van de blootstelling (bijv. het aantal nachtdiensten per week).

Deze studie leverde bewijs voor positieve verbanden tussen nachtdienstwerk en het risico op borstkanker, met name bij vrouwen vóór de menopauze. De verbanden waren het sterkst bij nachtdienstwerk met hoge intensiteit en lange duur."

Andere studies ondersteunen deze bevindingen. Zo kan onder meer verwezen worden naar:

- een in 2020 gepubliceerd onderzoek waarin significante verbanden worden vastgesteld tussen borstkanker en langdurige roterende nachtdiensten;⁵

⁴ Carcinogenicity of night shift work, *The Lancet*, Volume 20 Issue 8, [https://www.thelancet.com/journals/lanonc/article/PIIS1470-2045\(19\)30455-3/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lanonc/article/PIIS1470-2045(19)30455-3/fulltext)

⁵ Relationship between Night Shifts and Risk of Breast Cancer among Nurses: A Systematic Review, *Medicina* (Kaunas), 2020, <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33321692/>

- een in 2021 gepubliceerd onderzoek waarin geconcludeerd wordt dat er een positief statistisch verband bestaat tussen nachtwerk en het risico op borstkanker bij werknemers die korte nachtdiensten draaien;⁶
- een in 2022 gepubliceerd onderzoek dat besluit tot een verhoogd risico op borstkanker bij oudere ploegenwerkers.⁷

Dichter bij huis kan verwezen worden naar de studie die het HIVA-Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving in 2023 gevoerd heeft naar de welzijnsimpact van atypische arbeidstijden in de bewakingssector.⁸ Specifiek wat nachtarbeid betreft, komt die studie tot onder meer volgende vaststellingen:

- Nachtwerk en onregelmatigheid lijken het sterkst verbonden met slechte slaapuitkomsten, terwijl roosterautonomie daarentegen gelinkt kan worden aan goede slaapuitkomsten. Enkele voorbeelden van slaapgerelateerde problemen gerapporteerd door de bevraagde bewakingsagenten zijn vaak in slaap te vallen achter het stuur, het slopend karakter van de wissel tussen nacht- en dagdiensten of wisselende beginuren, en de frequente stemmingswisselingen naar aanleiding van vermoeidheid;
- In eerder onderzoek rond nacht- en ploegenarbeid (Lamberts, 2017) kwam al naar voren dat nachtwerkers vaak losgekoppeld werken van de rest van de organisatie en dus minder inspraak hebben. Dat wordt in deze enquête bevestigd;
- Voor nachtwerk blijkt er een sterk significant positief verband met vroeg wakker worden, meerdere keren wakker worden en te kort slapen;
- Houdbaarheid is negatief gelinkt aan nachtwerk;
- Als organisatie-aanbevelingen wordt het beperken van de blootstelling aan nachtarbeid naar voor geschoven;
- Werknemers zijn bereid om atypische uren te aanvaarden, mits daar een vergoeding tegenover staat.

⁶ Night-shift work duration and breast cancer risk: an updated systematic review and meta-analysis, BMC Womens Health, 2021, <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33653334/>

⁷ Shift work with and without night shifts and breast cancer risk in a cohort study from Finland, Occup Environ Med, 2023 Jan, <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35948413/>.

⁸ Wat is de welzijnsimpact van atypische arbeidstijden in de bewakingssector?, HIVA-KULeuven 2023, <https://irias.kuleuven.be/retrieve/2f8c1f1a-3385-45c3-b2dd-dae2f46f9f19>

De soortgelijke studie van hetzelfde onderzoeksinstituut naar de welzijnsimpact van atypische arbeidstijden onder ABVV-leden in de metaalsector en de sectoren van de ABVV Algemene Centrale komt tot dezelfde vaststellingen.⁹

Het is dan ook niet zonder reden dat nachtarbeid tot voor kort erkend werd als bepalende factor om vervroegd toegang te openen tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Het is des te onbegrijpelijker dat de regering door het opgelegde uitdoven van het SWT-stelsel in kwestie, zonder compenserende maatregelen, de negatieve impact van nachtarbeid op het welzijn en de gezondheid van werknemers ontkent. Enkel het opnemen van een landingsbaan zal mogelijk blijven vanaf 55 jaar voor een nachtwerker die minstens 20 jaar in de nacht heeft gewerkt.

Het is in die zin hallucinant dat niettegenstaande de nefaste impact op de fysieke en mentale gezondheid van werknemers, bedrijven die werken met nacht- en ploegenarbeid sinds 2004 een forse fiscale vrijstelling krijgen op de bedrijfsvoorheffing. Wat ooit begon als een gerichte maatregel, is uitgegroeid tot een jaarlijkse subsidiëring van meer dan 2 miljard euro, en dit zonder duidelijke doelstellingen, zonder transparantie en zonder sociale tegenprestaties.

Onder de vijf paritaire comités waarop de hervorming van de nachtarbeid betrekking heeft, zijn er comités voor zelfstandigen. Tussen 2018 en 2023 zijn de zelfstandigen echter de groep die de sterkste stijging van het aantal depressies en burn-outs heeft gekend (+69 %). De gemiddelde stijging van het aantal depressies en burn-outs bij alle werknemers bedraagt +44 %. Nachtarbeid aanmoedigen komt neer op een verslechtering van de arbeidsomstandigheden van die personen, die toch al erg vatbaar zijn voor depressie en burn-out.¹⁰

Het algemeen principieel verbod op nachtarbeid dient behouden te worden

Overgaand naar de eigenlijke voorgestelde bepalingen, betreuren de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen het ten eerste dat het algemeen verbod op nachtarbeid afgeschaft wordt.

Het behouden van een algemeen principieel verbod op nachtarbeid is belangrijk en noodzakelijk om te tonen dat nachtarbeid geen normale arbeid is en beperkt dient te blijven tot de huidige strikt gereguleerde uitzonderingen. Dit omwille van de nefaste effecten op de gezondheid van werknemers.

⁹ Wat is de welzijnsimpact van atypische arbeidstijden in de metaalsector en de sectoren van de ABVV Algemene Centrale?, HIVA-KULeuven 2023, <https://irias.kuleuven.be/retrieve/4c29289e-946a-4b51-a568-75f89bfc310c>

¹⁰ https://www.riziv.fgov.be/SiteCollectionDocuments/1-1_aantal_personen_invaliditeit_burnout_depressie_2018_2023_globaal.pdf

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, verzetten zich ten volle tegen de voorgestelde nieuwe definitie van nachtarbeid voor de nieuw gecreëerde groep "distributie en aanverwante sectoren (inbegrepen e-commerce)". De nieuwe definitie, die nachtarbeid beperkt tot de uren gepresteerd tussen middernacht en 5 uur 's ochtends, gaat bovendien verder dan wat gangbaar is in de buurlanden. Het zogenaamd "opnieuw concurrentieel zijn tegenover de buurlanden" wordt aangegrepen om in de plaats van een level playing field te creëren, de stap te zetten richting ongunstigere loon- en arbeidsvoorwaarden voor de nachtwerkers: hetzelfde nachtwerk, zij het tegen minder loon en op langere termijn ook een lager pensioen.

In Nederland omvat 'nachtarbeid' namelijk de arbeid tussen middernacht en 6 uur 's ochtends, in Frankrijk dient een cao een periode van minstens 9 uren te bepalen als 'nachtarbeid' (inclusief de uren tussen middernacht en 5 uur 's ochtends) en in Duitsland is 'nachtarbeid' arbeid tussen 23 uur 's avonds en 6 uur 's ochtends. Door het beperken van 'nachtarbeid' tot de uren tussen middernacht en 5 uur 's ochtends, toont België zich de slechtste leerling van de klas.

Een dergelijke race to the bottom vormt ook geen structurele oplossing, daar – nog los van de waaier aan andere factoren die de internationale concurrentiepositie beïnvloeden, zoals daar zijn vergunningsprocedures, ruimtelijke ordening, filedichtheid, bereikbaarheid, gekwalificeerde werknemers, etc. – zodra een van de omringende landen zou besluiten om in zijn wetgeving de definitie nog meer te verengen dan wat in de voorgelegde tekst vooropgesteld wordt, het zogenaamde concurrentieel voordeel gelijk weer wegvalt en er van voor af aan kan worden herbegonnen.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, verwijzen hierbij overigens naar het in 2023 binnen de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven door de vertegenwoordigers van zowel de werknemers- als werkgeversorganisaties samen opgestelde verslag over de uitdagingen van de e-commerce in België.¹¹

Strijdigheid met de IAO-verdragen nr. 98 en nr. 171

Het voorontwerp van wet stelt dat van de voorgestelde nieuwe definitie niet mag worden afgeweken voor werknemers van wie de arbeidsovereenkomst aanvangt vanaf 1 januari 2026, noch bij collectieve arbeidsovereenkomst, noch bij individuele overeenkomst, noch via arbeidsreglement.

Een dergelijk verbod op sociaal overleg druist in tegen de vrijheid van collectief onderhandelen, een vrijheid die onder meer vervat zit in het door België geratificeerde verdrag nr. 98 van de Internationale Arbeidsorganisatie en staat ook haaks op het in de Europese Pijler van Sociale Rechten vervatte streven om sociale dialoog te promoten.

¹¹ <https://www.ccecrb.fgov.be/p/nl/1114/de-uitdagingen-van-e-commerce-in-belgie/11>

Het IAO-verdrag nr. 171 stelt bovendien dat nachtwerk bestaat uit een periode van niet minder dan 7 gewerkte uren, inclusief de periode tussen middernacht en 5u. Artikel 8 van dat verdrag stelt dat duidelijk nachtwerk adequaat dient te worden vergoed. Aanbeveling nr. 178 stelt duidelijk dat zulke compensatie bijkomend dient te zijn boven de gewone verloning die normaal voorzien wordt voor hetzelfde werk. De inbreuk op nachtpremies is dus strijdig met het verdrag nr. 171.

Verworven rechten dienen behouden te blijven

De scharnierdatum van 1 januari 2026 roept een waslijst vragen op:

- Wat met uitzendkrachten die – zonder dat zij hieromtrent zelf ook maar enige keuze hebben – tewerkgesteld worden met opeenvolgende uitzendcontracten, waarvan er één aanvangt op 1 januari 2026? Zullen deze uitzendkrachten een deel van hun nachtpremie verliezen, ondanks het feit dat zij hetzelfde nachtwerk blijven verrichten dat zij al eerder verrichtten?
- Wat gebeurt er indien een uitzendkracht met ingang van 1 januari 2026 vast in dienst wordt genomen bij de gebruiker en daar hetzelfde nachtwerk blijft verrichten?
- En voor werknemers die tewerkgesteld worden met opeenvolgende contracten van bepaalde duur?
- Of voor arbeiders die op 1 januari 2026 overgaan naar het statuut bediende?
- Of voor werknemers die overgenomen worden via een procedure in het kader van de cao nr. 32bis en door de overnemer een nieuwe arbeidsovereenkomst aangeboden krijgen die ingaat vanaf 1 januari 2026?
- Wat als een bedrijf besluit om met ingang van 1 januari 2026 al haar filialen te franchiseren en de werknemers nieuwe contracten aangeboden krijgen?
- Of wat met een werkgever die besluit alle contracten op te zeggen en werknemers verplicht een nieuwe arbeidsovereenkomst aan te gaan vanaf 1 januari 2026?

De werknemers die zich in bovenstaande (en gelijkaardige) situaties bevinden, mogen op geen enkele manier te maken krijgen met een verlies van hun nachtpremie. Aan deze werknemers dient er rechtszekerheid te worden geboden met het oog op het volledige behoud van hun loon- en arbeidsvoorwaarden, te meer daar de regering in het regeerakkoord heeft aangegeven dat er geen verlies van koopkracht mag optreden voor de werknemer die vandaag al actief is tussen 20u en 24u.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, veroordelen het rechtstreeks ingrijpen op nachtpremies voor nieuwe werknemers met ingang van 1 januari 2026 streng. Premies en voordelen verbonden aan nachtarbeid zijn immers de voornaamste reden waarom werknemers in deze arbeidsregelingen stappen (cfr. supra). Dat de voorgestelde bepalingen ingrijpen in de aan nachtarbeid verbonden premies en voordelen, zal ertoe leiden dat minder werknemers geneigd zullen zijn om in te stappen in dergelijke arbeidsregelingen (nog los van het ingrijpen in de impact van nachtarbeid op de eindeloopbaanregelingen, niettegenstaande de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd naar 67 jaar). Opnieuw lijkt dit niet in lijn te liggen met de in het regeerakkoord uitgedrukte bedoeling dat er geen verlies van koopkracht mag zijn voor de werknemer die vandaag al actief is tussen 20u en 24u. Bovendien voert die maatregel een onaanvaardbare discriminatie op het vlak van loon in tussen werknemers die nochtans exact hetzelfde werk verrichten.

Tot slot zorgt de scharnierdatum van 1 januari 2026 op het vlak van aan nachtarbeid verbonden premies en voordelen ook voor onzekerheid. De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, gaan ervan uit dat de werknemer die deze nachtpremie ontvangt op 31 december 2025, deze ook behoudt, ongeacht de lopende sectorale onderhandelingen voor 2025-2026. Het onverkort behoud van de nachtpremie eens verworven, dient duidelijker omschreven te worden teneinde rechtszekerheid te bieden aan de betrokken werknemers.

Invulling van de distributie en aanverwante sectoren overtuigt niet

Het zal niet verbazen dat de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, helemaal niet akkoord kunnen gaan met de voorgestelde invulling van de nieuw gecreëerde groep "distributie en aanverwante sectoren (inbegrepen e-commerce)".

Op welke manier ondervindt de zelfstandige kleinhandel (PC 201) in België een concurrentieel nadeel op het vlak van nachtwerk ten opzichte van de buurlanden? Het betreffen buurtwinkels, modezaken, boekhandels ... Deze zaken hebben geen nood aan nachtarbeid en ondervinden geen concurrentieel nadeel ten opzichte van de buurlanden.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, zijn meer dan bereid om de gevraagde gefundeerde en objectieve identificatie te maken van de lijst van paritaire comités die onder de nieuw gecreëerde groep "distributie en aanverwante sectoren (inbegrepen e-commerce)" worden geacht te vallen. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, bleken evenwel niet bereid om een dergelijke oefening aan te gaan.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, hameren erop dat zowel de interprofessionele als sectorale sociale partners betrokken moeten worden bij elke bespreking over de invulling van de nieuw gecreëerde groep "distributie en aanverwante sectoren (inbegrepen e-commerce)", gezien de onlosmakelijke impact ervan op de betrokken werknemers en, ruimer, de hele arbeidswereld.

Sociaal overleg bij het invoeren van arbeidsregelingen met nachtprestaties dient gewaarborgd te worden

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, kunnen op geen enkele manier akkoord gaan met de voorgestelde bepalingen inzake de invoering van arbeidsregelingen met nachtprestaties. Dergelijke ingrijpende arbeidsregelingen vereisen sociaal overleg, teneinde de loon- en arbeidsvoorwaarden en de gezondheid van de betrokken werknemers te vermijden.

De vooropgestelde bepalingen geven werkgevers de vrijgeleide om de vakbondsafvaardiging in hun bedrijven volledig aan de kant te zetten en eenvoudigweg te werken via een wijziging van het arbeidsreglement. De bepaling dat de handtekening van 1 vakbond volstaat, kan bovendien leiden tot perverse effecten. Het is immers denkbaar dat een handtekening van een vakbond die slechts een minderheid van de werknemers in een onderneming vertegenwoordigt, of zelfs niet eens de werknemers vertegenwoordigt waarvoor nachtarbeid wordt ingevoerd, volstaat om alle werknemers te binden.

Ook het de facto schrappen van de mogelijkheid voor de sectorale sociale partners om een vergelijk te vinden inzake een betwisting op ondernemingsniveau, is onaanvaardbaar. Dit stelt enerzijds de werknemers op ondernemingsniveau bloot aan willekeur en machtspolitiek in hoofde van hun werkgever. Anderzijds neemt het tegelijkertijd een belangrijke taak weg in hoofde van de sociaal inspecteurs, zijnde het bewaken van de sociale relaties binnen de bedrijven.

De sectorale sociale partners worden ook volledig in het ongewisse gelaten over het reilen en zeilen binnen de ondernemingen in hun sector indien zij niet langer geïnformeerd moeten worden omtrent de raadplegingen bij het invoeren van arbeidsregelingen met nachtprestaties, hetgeen tegelijkertijd elke vorm van daadwerkelijke controle op het effectief uitgevoerd worden van die vereiste raadpleging onmogelijk maakt. Op die manier wordt ook geraakt aan de bescherming van de werknemer die weigert in een arbeidsregeling met nachtprestaties te stappen.

Bouwsector

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, zijn gechoqueerd dat de voorgelegde ontwerpbevestigingen in de wet van 6 april 1960 betreffende de uitvoering van bouwwerken, het verbod op dergelijke werkzaamheden voor zeven uur 's ochtends en na achttien uur 's avonds opheffen, wetende dat in de bouwsector – niettegenstaande de jarenlange strijd voor veiligere arbeidsomstandigheden – nog steeds veel slachtoffers van dodelijke arbeidsongevallen te betreuren vallen.

Recente inspectiecampagnes¹² hebben ook een schokkend aantal overtredingen van de welzijns- en veiligheidsvoorschriften aan het licht gebracht, waardoor de bouwsector één van de gevaarlijkste sectoren blijft. Bovendien zijn in sector veel kleine ondernemingen actief met noch een syndicale aanwezigheid, noch een Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk. De bouwsector laat zich ook geregeld opmerken door fraudegevallen of gevallen van sociale dumping. Nachtarbeid zal deze fenomenen nog meer in de kaart spelen.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, wijzen ook op de op 27 september 2025 gepubliceerde resultaten van het grootschalige onderzoek van De Morgen, UZA en UAntwerpen naar omgevingsgeluid¹³ in Vlaanderen, waaruit blijkt dat bouw- en sloopactiviteiten de 4^{de} grootste bron van ervaren geluidshinder zijn. En net die activiteiten (met de eraan verbonden impact op de gezondheid van de omwonenden) zou de regering ook 's nachts willen toelaten? Het toelaten dat bouwwerken 's nachts uitgevoerd worden, zal de attractiviteit van de sector, die nu reeds in een crisis zit door een tekort aan gekwalificeerde werknemers (de sectorfederatie Bouwunie trok deze week opnieuw aan de alarmbel), allesbehalve bevorderen en het niet ingevuld geraken van jobs in de sector nog verergeren.

Gezondheidstoezicht en -risico's

De voorgestelde uitbreiding van nachtarbeid zal het aantal werknemers dat onderworpen dient te worden aan een verplicht gezondheidstoezicht enorm doen toenemen, terwijl er op dit moment reeds een nijpend tekort is aan arbeidsartsen, die tegelijkertijd extra taken opgelegd krijgen in het kader van het terug-naar-werk beleid. Er zal dus weinig in huis komen van een (preventief) gezondheidstoezicht, niettegenstaande de gezondheidsrisico's van nachtarbeid enorm zijn (cfr. supra).

In combinatie met een zwaar tekort aan mankracht en middelen bij de inspectiediensten, zowel wat de arbeidsinspectie als de inspectiedienst welzijn op het werk betreft, zal dit leiden tot enorme gezondheidsrisico's voor de werknemers die 's nachts werkzaam zijn, evenals tot een verhoging van het aantal (dodelijke) arbeidsongevallen op het werk.

¹² Inspectiecampagne: bijna 50% van de inbreuken die op bouwplaatsen werden vastgesteld, hadden te maken met het risico op vallen van hoogte: <https://werk.belgie.be/nl/nieuws/inspectiecampagne-bijna-50-van-de-inbreuken-die-op-bouwplaatsen-werden-vastgesteld-hadden-te>; Jaarlijkse bliksemactie op bouwplaatsen: vallen van hoogte blijft het grootste risico: <https://werk.belgie.be/nl/nieuws/jaarlijkse-bliksemactie-op-bouwplaatsen-vallen-van-hoogte-blijft-het-grootste-risico>

¹³ <https://www.demorgen.be/redactie/2025/oorzaak-resultaten/index.html>

2.2.1.6 Beperking van de maximale duur van de opzeggingstermijn

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, stellen vast dat de beperking van de opzeggingstermijnen opnieuw ingaat tegen het tripartiete akkoord hierover van 2013. Terecht merkten de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad in 2023 nog unaniem het volgende op (*advies nr. 2.339 van 28 november 2023, punt C, blz. 6*):

"De Raad wenst te herhalen dat hij van oordeel is dat de onderliggende evenwichten hun relevantie behouden en dat het niet de bedoeling is van de sociale partners om deze op enigerwijze in vraag te stellen."

Sedert 2023 werd ook door geen enkele partij opgeworpen dat de onderliggende evenwichten intussen hun relevantie zouden hebben verloren. Het is de regering die met de voorgenomen ingreep het in 2013 gevonden evenwicht onderuithaalt.

Het beperken van de opbouw van de opzeggingstermijnen tot één week per begonnen jaar anciënniteit vanaf 21 jaar anciënniteit, was in 2013 een essentieel onderdeel van het compromis. De helft van de werknemers bouwden tot in 2013 ook na 21 jaar anciënniteit nog meer dan het dubbele van die termijn op, onbeperkt in de tijd. De opbouw van de opzeggingstermijnen werd vanaf 21 jaar anciënniteit in 2013 dus reeds sterk begrensd.

Door het compromis van 2013 onderuit te halen, stelt de regering meteen het ruimere Belgische ontslagcompromis in vraag. Binnen de Europese context kent België een liberaal ontslagstelsel, waarbij een werkgever – discriminatiegronden daargelaten – elke werknemer op elk ogenblik kan ontslaan, zonder daarvoor eerst toestemming te vragen aan een rechtbank. Het is een publiek geheim dat Belgische werknemers omwille van de quasi onbeperkte ontslagmacht van de werkgever een gemakkelijk doelwit zijn bij Europese plannen tot collectief ontslag. De focus van internationale spelers die hun sociaal passief willen verminderen, zal in de toekomst nog meer op Belgische werknemers vallen, ongeacht beschouwingen over productiviteit. De verdere vermindering van de kost van dergelijke financieel ingecalculeerde ontslagen zal de tewerkstelling van Belgische werknemers niet ten goede komen. *Labour is not a commodity*, maar wordt in België enkel maar goedkoper.

Bovendien gaat het voorontwerp van wet op twee punten verder dan het regeerakkoord. Het regeerakkoord beperkte enkel de ontslagvergoedingen tot maximaal 52 weken, terwijl het voorontwerp van wet ook de regulier te presteren opzeggingstermijnen inperkt. Ten tweede voorzagt het regeerakkoord enkel voor nieuwe aanwervingen in de toepassing, terwijl het voorliggende ontwerp de nieuwe regels ook toepast op de huidige werknemers die, om welke reden dan ook, een nieuwe arbeidsovereenkomst zouden tekenen bij hun huidige werkgever. Aan deze werknemers dient rechtszekerheid te worden geboden.

Ten slotte blijkt de budgettaire impact van deze maatregel niet berekend, terwijl de jaarlijkse massa aan verbrekingsvergoedingen 1,88 miljard euro bedraagt (jaarverslag 2023 van de RSZ). Het verlies aan fiscale inkomsten en socialezekerheidsbijdragen door deze maatregel zal aanzienlijk zijn. Bovendien zullen werknemers die door hun werkgever ontslagen worden, sneller dan voorheen een aanspraak moeten doen op werkloosheidsuitkeringen, indien zij niet onmiddellijk een nieuwe job vinden, met bijkomende kosten voor de sociale zekerheid tot gevolg.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, zijn van oordeel dat in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten minstens een bepaling ingevoegd dient te worden die uitdrukkelijk vermeldt dat de sociale partners op sectoraal niveau kunnen afwijken van de nieuw voorgestelde termijnen.

2.2.2 Standpunt van de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, zijn tevreden dat de regering er de noodzaak van inziet om het arbeidsrecht en de arbeidsmarkt te moderniseren en formuleren volgende beschouwingen:

2.2.2.1 *Vrijwillige overuren (inclusief interne grens en tijdsregistratie)*

- Allereerst willen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, het belang van het systeem van vrijwillige overuren benadrukken, vooral in het licht van het acute tekort aan personeel waar zeer veel sectoren mee kampen.

Daarom staan de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen volledig achter de verhoging van het jaarlijkse quotum voor vrijwillige overuren – die zowel op sociaal als fiscaal vlak zijn vrijgesteld – dat het voorontwerp van wet wil optrekken van 100 uur naar 360 uur (450 uur voor de horeca).

In dit verband zouden de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, graag zien dat een reeks modaliteiten waarin het voorontwerp van wet voorziet, wordt geconcretiseerd, namelijk:

- het niet meerekenen van die vrijwillige overuren voor de interne grens. Zoals de FOD Werkgelegenheid tijdens een vergadering van de Raad op 15 september 2025 heeft opgemerkt, is het logisch dat die niet worden meegeteld omdat overuren (al dan niet vrijwillig) niet worden gecompenseerd, maar worden uitbetaald. Het meetellen van vrijwillige overuren in de interne grens zou er bovendien toe leiden dat die uren, zodra ze gepresteerd zijn, zouden blijven meetellen en het presteren van klassieke overuren tijdens de rest van de referteperiode de facto zouden beperken/onmogelijk maken.

Om die redenen werden de bestaande "relance-uren" en de vrijwillige overuren in de horeca ook uitgesloten van het toepassingsgebied van de interne grens. Die logica blijkt overigens ook uit artikel 26bis, § 2bis, van de Arbeidswet van 16 maart 1971, waarin wordt bepaald dat overuren waarvoor de werknemer kan kiezen om ze niet in te halen, eveneens zijn uitgesloten van de interne grens.

- geen overloon voor 240 van de 360 uren van het jaarlijks quotum vrijwillige overuren;
 - het stilzwijgend verlengen van het schriftelijk akkoord tussen werkgever en werknemer voor een nieuwe periode van één jaar, een ontwikkeling die de administratieve vereenvoudiging die in het regeerakkoord wordt bepleit, zal bevorderen.
- De regering heeft de NAR gevraagd om te bepalen of het mogelijk en wenselijk is om de regels met betrekking tot de interne grens en de bepalingen van de Europese Arbeidstijdenrichtlijn in één nieuw systeem te integreren. De regering is van mening dat dit systeem niet strenger mag zijn dan de huidige voorschriften (geen "goldplating"), dat de tenuitvoerlegging ervan geen problemen mag opleveren in het veld en dat het geen beperking mag vormen voor het gebruik van vrijwillige overuren zoals beschreven in het regeerakkoord. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, stellen in dit verband dat het noch mogelijk, noch wenselijk is om die vraag te beantwoorden en een nieuw systeem in te voeren dat bovendien de voor ondernemingen zo noodzakelijke flexibiliteit in gevaar zou kunnen brengen.
- Voor deeltijdse werknemers zijn in het voorontwerp van wet zonder motivering en zonder rechtvaardiging aanvullende voorwaarden toegevoegd aan het gebruik van vrijwillige overuren, namelijk dat er een tijdelijke vermeerdering van werk moet worden aangetoond en dat deeltijdse werknemers al minstens drie jaar op basis van een deeltijdse arbeidsovereenkomst moeten werken.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, willen dat die voorwaarden in het voorontwerp van wet om deeltijdse werknemers vrijwillige overuren te laten presteren, worden geschrapt.

Het voorontwerp van wet stelt namelijk als voorwaarden dat er sprake moet zijn van een "tijdelijke vermeerdering van werk" en dat de deeltijdse werknemer al minstens drie jaar in die hoedanigheid werkzaam is.

Die voorwaarden zijn onevenredig en maken het in de praktijk onmogelijk voor deeltijdse werknemers om vrijwillige overuren te presteren. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, willen eraan herinneren dat deeltijdse werknemers, voordat zij (al dan niet vrijwillige) overuren kunnen presteren, desgevallend eerst aanvullende uren moeten presteren en op die manier de maximale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd moeten bereiken. Dat is al een belangrijk en voldoende beschermingsmechanisme.

Daarnaast is het begrip "tijdelijke vermeerdering van werk", dat voor discussie vatbaar is, alleen bekend in het kader van de wetgeving inzake uitzendarbeid, die een akkoord van de vakbondsafvaardiging vereist, een element van complexiteit dat het gebruik van deze regeling sterk bemoeilijkt en in strijd is met het doel van de regeling om het presteren van vrijwillige overuren mogelijk te maken door middel van een eenvoudig akkoord tussen de werkgever en de werknemer. Mocht dit begrip in deze situatie worden toegepast, dan willen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, dat deze voorwaarde niet in het voorontwerp van wet wordt opgenomen.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, benadrukken het belang van een flexibele toegang tot vrijwillige overuren voor deeltijdse werknemers, vooral in sectoren waar deeltijdse werknemers een aanzienlijk percentage, zo niet de meerderheid van het totale aantal werknemers uitmaken, sectoren die overigens kampen met een groot personeelstekort.

Tot slot stellen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, tot hun tevredenheid vast dat de bestaande sectorspecifieke principes inzake vrijwillige overuren in de horecasector behouden blijven, waaronder ook de uitsluiting van deze uren uit de interne grens. Het maximumaantal uren wordt bovendien verhoogd naar 450, wat een goede maatregel is voor de sector, gelet op de aanzienlijke personeelstekorten en arbeidsorganisatorische uitdagingen. Het is voor de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen belangrijk dat er aan deze principes niet wordt geraakt.

- Arbeidstijdregistratie:

Naar aanleiding van het arrest van het Hof van Justitie van de Europese Unie van 14 mei 2019 werden binnen de NAR deskundigen gehoord en werd grondig onderzoek verricht, wat uiteindelijk heeft geresulteerd in het [advies nr. 2.324](#) van de NAR van 25 oktober 2022. Aangezien er sindsdien geen nieuwe elementen aan dit dossier zijn toegevoegd, verwijzen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, integraal naar de argumenten die in dat advies worden uiteengezet en waarin wordt uitgelegd waarom een algemene verplichting tot arbeidstijdregistratie niet wenselijk is. Het Loredas-arrest waarnaar wordt verwezen, heeft betrekking op huispersoneel, waarop de wetgeving inzake arbeidstijd niet van toepassing is, en is in dit geval dus niet relevant.

2.2.2.2 Nachtarbeid

Inleiding

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, zijn tevreden met de versoepeling van nachtarbeid door de opheffing van het algemene verbod op nacht-arbeid, het in lijn brengen van de definitie van nachtarbeid in de distributiesector en aanverwante sectoren, waaronder e-commerce, met de ons omringende landen en door een versoepeling van de invoeringsprocedures. Dit is een goede zaak voor de economie in het algemeen, voor de concurrentiekracht/competitiviteit van de Belgische ondernemingen, evenals voor de tewerkstelling en jobcreatie in België, in het bijzonder voor laag- of kortgeschoolden, en de aantrekkelijkheid van België als investeringsland. Ook voor werknemers zelf die overdag een opleiding willen volgen, vrijwilligerswerk willen doen, de zorg van de kinderen willen combineren, files willen vermijden... biedt dit meer opportuniteiten.

Opdat deze versoepeling echter ook effectief impact zou hebben op het terrein, vragen zij met aandrang om maatregelen te nemen die de loonkost in deze sectoren ook effectief verlaagt zonder ongewenste financiële neveneffecten, en om de volgende aanpassingen en toevoegingen door te voeren aan het ontwerp van wettekst.

Definitie nachtarbeid

- De leden die de werkgevers vertegenwoordigen, ondersteunen de aanpassing van de definitie van nachtarbeid naar arbeid verricht tussen 24 en 5 u, overeenkomstig het regeerakkoord, voor "de distributie en aanverwante sectoren, waaronder e-commerce". De onderscheiden definitie voor deze sectoren is gerechtvaardigd vanuit het algemeen belang voor de Belgische economie en de tewerkstelling om de concurrentiepositie van de Belgische ondernemingen in deze sectoren ten opzichte van de ons omringende landen te versterken/herstellen (zie ook CRB-advies nr. 2025-1746).

Deze beperktere definitie van nachtarbeid moet ook het werken in de avond (tot 24 u) vergemakkelijken en stimuleren. Dit heeft tal van voordelen, zowel voor de ondernemingen en de werknemers die ervoor kiezen om avondwerk te verrichten als voor de Belgische economie (cf. supra).

- Zij betreuren evenwel dat de ruime definiëring uit het regeerakkoord van "distributie en aanverwante sectoren, waaronder e-commerce", in de uitwerking van de wettekst veel beperkender werd omschreven door de opsomming van slechts 5 paritaire comités, waarbij een aantal paritaire comités en subcomités die zich wel degelijk ook bezighouden met distributie en logistiek (inclusief e-commerce) ten onrechte en zonder enige motivering werden uitgesloten. Een aantal van deze uitgesloten paritaire comités zijn bovendien de "spiegelcomités" voor de arbeiders van de paritaire comités voor de bedienden die wel werden opgenomen.

Dit veroorzaakt niet alleen concurrentieverstoring binnen de sector zelf tussen ondernemingen die er wel en niet onder vallen, waarbij er rekening mee moet worden gehouden dat voor een aantal functies in deze sector (bijvoorbeeld magazijnmedewerker), de werknemers zowel onder het paritair comité van de arbeiders als dat van de bedienden kunnen worden ondergebracht.

Het zorgt ook voor enorme problemen binnen die ondernemingen zelf, waar de arbeiders niet onder de versoepelingen vallen, maar de bedienden wel. Dit gaat in tegen de belangrijke inspanningen die het afgelopen decennium werden geleverd richting een eenheidsstatuut. Dit bijkomend onderscheid tussen arbeiders en bedienden zou eerder een stap terug betekenen dan bij te dragen aan de verdere modernisering van het arbeidsrecht zoals het wetsontwerp beoogt. Naast de enorme complexiteit die dit onderscheid tussen arbeiders en bedienden teweegbrengt voor ondernemingen, is dat bovendien een ongeoorloofd en niet te rechtvaardigen onderscheid en niet in lijn met de ruime definitie die in het regeerakkoord staat vermeld.

- Minstens volgende paritaire comités ontbreken:
 - Het PC 202.01: het gaat om het paritair comité van de franchisehouders. De niet-opname zal een concurrentieverstoring veroorzaken tussen de geïntegreerde winkels en de franchisewinkels, die precies dezelfde activiteiten uitoefenen als de ondernemingen van het paritair comité 202. Dit paritair subcomité maakt integraal deel uit van de distributiesector.
 - Het PC 119 voor de handel in voedingswaren: het PC voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren (PC 202) werd opgenomen, maar het PC voor de arbeiders uit de kleinhandel in voedingswaren (PC 119) niet. Dit zijn "spiegel-paritairecomités". Er zijn ook grote ondernemingen die voor hun arbeiders onder PC 119 vallen en voor hun bedienden onder PC 202.
 - De aanvullende paritaire comités 100 (voor de arbeiders) en 200 (voor de bedienden), voor zover de activiteiten verband houden met distributie en aanverwante (logistiek), waaronder e-commerce: de werknemers van bepaalde ondersteunende diensten, zoals technici en depannage ingeval van storing zitten voor een aantal bedrijven in de distributie in PC 100 of PC 200. Ook het personeel van bepaalde groothandels zit in PC 200. Hetzelfde geldt voor bepaalde arbeiders in de online apotheken die in PC 100 zitten.
 - Het PC 140.03 voor de arbeiders van het wegvervoer en de logistiek voor rekening van derden: het PC voor de bedienden van de internationale handel, vervoer en logistiek (PC 226) is opgenomen in de lijst, maar het comité voor de arbeiders van het wegvervoer en de logistiek niet. Ook dit zijn "spiegel-paritairecomités voor arbeiders en bedienden". Binnen de sector kunnen voor "identieke bedrijven" bepaalde "identieke functies van chauffeur en magazijnmedewerker" in beide paritaire comités ondergebracht worden. Daarnaast zijn er ook bedrijven die voor hun arbeiders onder PC 140.03 vallen en voor hun bedienden onder PC 226.

- Het PC van de metaalhandel (PC 149.04), dat activiteiten omvat die verband houden met distributie en handel. De ondernemingen uit deze sectoren stellen arbeiders tewerk onder het paritair subcomité nr.149.04, maar ressorteren – onder meer – voor hun bedienden onder PC201 en 311. Ook dit zijn dus spiegel-paritairecomités.
- Met het oog op rechtszekerheid zou een algemene definitie, opgesteld in de ruime geest van het regeerakkoord, een juridisch betere optie zijn dan het aanduiden van enkele paritaire comités die in de toekomst kunnen verdwijnen of veranderen en die onvoldoende representatief zijn voor de volledige distributiesector en aanverwante sectoren, waaronder e-commerce.

Deze algemene definitie heeft evenwel enkel zin als er dan in de memorie van toelichting geen beperkende lijst wordt opgenomen.

Deze definitie moet dan én alle kleinhandel (ongeacht of dit via elektronische weg is of niet; hiermee worden ook de logistieke activiteiten in de kleinhandel inbegrepen) en alle groothandel (ongeacht of dit via elektronische weg is of niet) én alle logistiek én de e-commerce als 4 aparte categorieën omvatten. Deze laatste categorie mag niet beperkt worden tot enkel e-commerce in de vermelde paritaire comités, vermits dit een beperking zou zijn t.o.v. de huidige regels, waar de uitzondering op het verbod op nachtarbeid al gold voor de hele e-commerce, ongeacht het paritair comité.

Versoepeling procedures: arbeidsregelingen voor nachtarbeid die geen nachtprestaties inhouden, met andere woorden "avondwerk"

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, vragen met aandrang dat er ook versoepelingen van de invoeringsprocedures zouden worden doorgevoerd voor arbeidsregelingen die geen nachtprestaties inhouden (uitsluitend prestaties tussen 6 u en 24 u of vanaf 5 u) oftewel voor "avondarbeid".

Het regeerakkoord voorziet immers in een algemene versoepeling van de procedures voor nachtarbeid zonder hierin een onderscheid te maken tussen arbeidsregelingen voor nachtarbeid met en zonder nachtprestaties. Ten onrechte werd er dan ook geen versoepeling doorgevoerd voor deze laatste. Ook bepaalt het regeerakkoord dat er meer vrijheid aan werknemers wordt gegeven om binnen de Europese regels in onderling akkoord met hun werkgever de arbeidsduur te bepalen.

Op basis hiervan pleiten zij er dan ook voor om er in het ontwerp in te voorzien dat deze arbeidsregelingen zonder nachtprestaties kunnen worden ingevoerd door een individueel akkoord tussen werkgever en werknemer en dat de in dit individueel akkoord afgesproken uurroosters automatisch kunnen worden opgenomen in het arbeidsreglement.

Dit is belangrijk omdat ondernemingen er moeilijk of niet in slagen akkoorden te bereiken met de vakbonden om arbeid te mogen verrichten in de avonduren, zonder hiervoor hoge toeslagen te moeten betalen, waardoor de concurrentiepositie nog verder verslechtert.

Versoepling procedures: arbeidsregelingen voor nachtarbeid met nachtprestaties

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, merken op dat een beperking van "e-commerce" tot bepaalde paritaire comités de reeds bestaande versoepling van de invoeringsprocedure voor de e-commerce, zijnde de invoering van nachtarbeid via een "gewone" cao, ongedaan maken voor alle sectoren die zich bezighouden met e-commerce, maar niet behoren tot één van de 5 genoemde paritaire comités. Voortaan zouden deze sectoren voor de invoering van een arbeidsregeling met nachtprestaties een cao sluiten met ALLE in de onderneming vertegenwoordigde vakbondsorganisaties. Dit gaat in tegen de geest van het regeerakkoord dat duidelijk voor ogen had om versoeplingen door te voeren en niet om reeds bestaande versoeplingen terug te draaien.

Afschaffing van het verbod op nachtarbeid in de bouwsector

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, in overleg met de bouwsector, zijn voorstander van de afschaffing van het verbod op nachtwerk in de bouwsector. Dit is een logisch gevolg van de algemene afschaffing van het verbod op nachtarbeid. Er is immers geen enkele reden voorhanden om deze sector aan andere, discriminerende regels te onderwerpen dan de overige sectoren.

Zij zijn er trouwens van overtuigd dat dit niet zal leiden tot een massale toename van nachtarbeid in de bouwsector. Nachtarbeid wordt in deze sector immers bijna uitsluitend gebruikt voor wegenwerken en spoorwegwerken (Infrabel, metro), omdat de overheid eist dat 's nachts wordt gewerkt om verkeershinder te beperken. Er is ook nachtarbeid wanneer dit minder risico's voor derden met zich meebrengt (bijvoorbeeld werkzaamheden in winkels of winkelcentra wanneer er geen klanten aanwezig zijn ...). Wanneer de uitvoering van bouwwerkzaamheden een risico voor het verkeer vormt, leidt de overheid het verkeer bovendien om naar de andere rijbaan of, wanneer dit niet mogelijk is, sluit de weg voor een beperkte tijd om de werkzaamheden veilig uit te voeren.

De afschaffing zal leiden tot een administratieve vereenvoudiging, maar zal niets wijzigen aan de arbeidsvoorwaarden, noch aan de regels inzake veiligheid en welzijn, die integraal van toepassing blijven.

Tot slot betreuren zij dat het verbod op zaterdagarbeid in de bouwsector niet mee wordt opgeheven. Dit verbod bestaat niet in andere EU-landen. Zij begrijpen dan ook niet waarom de bouwsector zou moeten worden gediscrimineerd ten opzichte van de andere sectoren.

2.2.2.3 *Opheffing van de minimale wekelijkse arbeidsduur*

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, hebben kennisgenomen van artikelen 12 en 13 van het voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen, die betrekking hebben op de opheffing van de minimale wekelijkse arbeidsduur.

Zij zijn van mening dat de opheffing van die minimale wekelijkse arbeidsduur een positieve maatregel is in een veranderende context waarin de respectieve behoeften (van werkgevers en werknemers) aan arbeidsregelingen die zijn aangepast aan de productiebehoeften of de bedrijfscycli van ondernemingen en aan de persoonlijke behoeften van werknemers, toenemen.

De afschaffing van deze wekelijkse arbeidsduur is ook een positieve maatregel omdat zij arbeidsregelingen mogelijk maakt die beter zijn afgestemd zijn op gepensioneerden, van wie de omvang van de prestaties afhankelijk is van de bovengrenzen voor het toegestane inkomen.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, merken ten slotte op dat de opheffing van de minimale wekelijkse arbeidsduur al van toepassing was, met name op basis van sectorale afwijkingen, zonder dat deze sectorakkoorden ooit problemen hebben opgeleverd.

Oproepcontracten

Wat de vraag over de definitie van oproepcontracten betreft, zijn de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen van mening dat het niet nodig is om het begrip "oproepcontracten" in het Belgisch recht te definiëren.

Het Belgisch arbeidsrecht kent namelijk een grote verscheidenheid aan contractvormen, met name op basis van de duur van de arbeidsovereenkomst, de omvang van de prestaties, de categorie van de werknemer of specifieke sectorale behoeften. Geen van die vormen maakt echter het bestaan van oproepcontracten mogelijk.

Elk van de bestaande contractvormen is goed gereguleerd en in de specifieke gevallen waarin de omvang van de prestaties niet is bepaald op het moment waarop een kaderovereenkomst wordt gesloten, wordt die omvang wel bij overeenkomst bepaald op het moment van het contract voor een (of meerdere) bepaalde prestatie(s). In die specifieke gevallen wordt dus wel degelijk de toestemming van de werknemer verkregen.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, herinneren er ook aan dat artikel 11 van de Europese richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (TPWC-richtlijn) bepaalt dat aanvullende maatregelen moeten worden opgelegd voor oproepcontracten, indien de lidstaten het gebruik van oproepcontracten of soortgelijke arbeidsovereenkomsten toestaan.

De FOD Werkgelegenheid heeft zich bij de omzetting van die richtlijn in Belgisch recht duidelijk uitgesproken en aangegeven dat de omzetting van dat artikel niet vereist was, aangezien "*België geen oproepcontracten kent*" (uittreksel uit de omzettingstabel, NAR-doc. 38+51/D.19-36 van 10 oktober 2019).

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, stellen bovendien vast dat de regel dat de duur van elke prestatie niet minder dan 3 uur mag bedragen, niet wordt gewijzigd door het voorontwerp van wet, wat een minimum aan prestaties waarborgt.

Voor het overige zijn de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen van mening dat de wil van de partijen bij de overeenkomst bepalend moet blijven voor de kwalificatie van het aantal te presteren uren. Zij herinneren er ook aan dat het belangrijk is om bestaande of toekomstige gereguleerde contractvormen niet in twijfel te trekken.

2.2.2.4 *Versoeplingen op het vlak van het arbeidsreglement*

Versoepling van de verplichte vermelding van de uurroosters in het arbeidsreglement

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, staan zeer positief tegenover artikel 9 van het voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen, aangezien het de verplichtingen inzake het vermelden van de uurroosters in het arbeidsreglement wil versoepelen.

Zij stellen vast dat de huidige verplichtingen voor het opnemen van de werkuren in het arbeidsreglement een onevenredige last voor de werkgevers met zich meebrengen, aangezien bijna alle uurroosters die in de onderneming bestaan, verplicht in het reglement moeten worden opgenomen. In de praktijk komt deze verplichting neer op een opeenstapeling van uurroosters, die noch in het belang van de werkgevers, noch in dat van de werknemers is.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, begrijpen dat er een controlemiddel nodig is om met name toe te zien op de naleving van het beginsel dat een persoon niet buiten de in het arbeidsreglement vastgestelde werkuren mag worden tewerkgesteld.

Door de werkgever door middel van artikel 9 de vrijheid te laten om er ofwel voor te kiezen alle uurroosters in het reglement op te nemen, ofwel een kader voor de arbeidstijd vast te stellen, biedt het voorontwerp van wet de werkgever de mogelijkheid om zich het verzamelen van de uurroosters te besparen, maar wel te garanderen dat de beginselen en beperkingen van de wetgeving inzake de arbeidstijd worden nageleefd.

Versoepeling betreffende de invoering van de uurroosters in het arbeidsreglement

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, staan zeer positief tegenover de artikelen 10 en 11 van het voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen, aangezien die ertoe strekken de verplichtingen inzake de procedure voor de wijziging van het arbeidsreglement te versoepelen.

Zij stellen vast dat een werkgever die een nieuw uurrooster wil invoeren of een bestaand uurrooster – zelfs maar licht – wil wijzigen, dit momenteel enkel kan doen door de volledige procedure voor de wijziging van het arbeidsreglement te volgen, zelfs als die wijzigingen op verzoek van de werknemer worden doorgevoerd.

In de huidige stand van de regelgeving kan de procedure voor de wijziging van het arbeidsreglement ertoe leiden dat het ontwerp van arbeidsreglement voor onbepaalde tijd wordt geblokkeerd, zelfs als de redenen voor de blokkering geen verband houden met de wijzigingen van de uurroosters. In geval van meningsverschillen wordt het paritair comité op de hoogte gebracht.

Het is dan ook positief dat de regelgeving tot doel heeft de bestaande procedure te versoepelen door te bepalen dat een beslissing op het niveau van het paritair comité voortaan geldig is met de stemmen van ten minste alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werkgeversorganisatie en ten minste alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werknemersorganisatie.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, stellen echter vast dat die versoepeling beperkt is tot gevallen van uitbreiding van het kader van de arbeidstijd of toevoeging van een uurrooster buiten het kader van de arbeidstijd, of tot de invoering van een nieuw uurrooster in een arbeidsreglement dat geen kader voor de normale arbeidstijd bevat.

Zij zijn van mening dat die wijziging uitgebreid had kunnen worden tot alle situaties waarin de uurroosters worden gewijzigd.

Meer fundamenteel zijn zij van mening dat het beter was geweest om toe te staan dat het arbeidsreglement automatisch wordt gewijzigd bij en door het sluiten van een individueel uurrooster.

2.2.2.5 Opzeggingstermijnen

Hoge ontslagkosten en lange opzeggingstermijnen maken België een van de duurste ontslaglanden in Europa. Voor veel werkgevers is het bijna niet mogelijk om werknemers met een lange diensttijd te ontslaan, zelfs wanneer dit eigenlijk aangewezen is. Daarnaast behoort België tot de landen met de strengste regelgeving op het gebied van opzeggingstermijnen en -vergoedingen volgens de OESO.¹⁴ Terwijl andere landen de afgelopen jaren versoepelingen in hun ontslagwetgeving hebben doorgevoerd, moet in België juist het omgekeerde worden vastgesteld. In vergelijking met andere landen kent België bovendien geen duidelijk maximum voor opzeggingstermijnen en -vergoedingen bij ontslag door de werkgever. In Nederland wordt bijvoorbeeld een nominale bovengrens gehanteerd en zijn de opzeggingstermijnen korter, wat meer flexibiliteit en mobiliteit tussen banen kan bevorderen. In geval van opzegging door de werknemer werd in België in 2023 een wet aangenomen die de opzeggingstermijn vereenvoudigt en beperkt tot maximaal 13 weken.

Het is om die reden dat de werkgeversorganisaties zich positief uitspreken over de maatregel om de opzeggingstermijn bij ontslag door de werkgever te beperken tot maximaal 52 weken. Door het maximum voor ontslag door de werkgever op 52 weken te stellen, wordt er een redelijk evenwicht gevonden. Het voorstel is consistent met de reeds bestaande logica en geeft werkgevers meer flexibiliteit bij het nemen van beslissingen over personeel, terwijl werknemers steeds een billijke vergoeding ontvangen. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, betreuren het echter dat de maatregel niet van toepassing is op bestaande contracten. Hierdoor zal de maatregel slechts uitwerking krijgen over 17 jaar, terwijl heel wat huidige werkgevers gewrongen zitten met (te) lange opzeggingstermijnen, hetgeen nadelig is voor de werknemer, werkgever en de arbeidsmobiliteit. Daarnaast biedt het geen oplossing voor de werkgevers die zich in het kader van stopzetting van hun activiteit (bijvoorbeeld bij pensionering) genoodzaakt zien een bijzonder lange opzeg te betalen.

2.2.2.6 Afschaffing van de intentieverklaring in uitvoering van het sectorakkoord in het PC Uitzendarbeid

Het voorontwerp van wet wil artikel 8 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, vervangen bij de wet van 30 augustus 2016 (artikel 29), wijzigen.

Die wijziging wil de verplichting afschaffen om, voor iedere uitzendkracht afzonderlijk, de bedoeling om een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten, vast te stellen uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht voor de eerste maal in dienst treedt van het uitzendbureau.

¹⁴ OECD Employment Protection Legislation (EPL), 2019; zie: [Strictness of employment protection – Individual and collective dismissals \(regular contracts\) \(oecd.org\)](https://www.oecd.org/epl/Strictness-of-employment-protection-Individual-and-collective-dismissals-regular-contracts/)

Die verplichting is namelijk overbodig geworden doordat met de wet van 30 augustus 2016 de regel werd ingevoerd dat elke arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid schriftelijk moet worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht in dienst treedt. Daarmee werd de zogenaamde 48-urenregel afgeschaft.

De Nationale Arbeidsraad vroeg overigens om de afschaffing van die verplichting in zijn advies nr. 2.432 van 22 oktober 2024, dat hij heeft uitgebracht in het kader van de uitvoering van het sectorakkoord dat op 26 juni 2024 werd gesloten binnen het paritair comité nr. 322 voor de uitzendarbeid.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, staan achter die bepaling.

**AVIS N° 2.462****Séance du 2 octobre 2025**

Avant-projet de loi portant des dispositions diverses 2

3.628

Av. de la Joyeuse Entrée, 17-21 - 1040 Bruxelles - Tel: 02 233 88 11 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@cnt-nar.be - Website: www.cnt-nar.be
Blijde Inkomstlaan, 17-21 - 1040 Brussel – Tel: 02 233 88 11 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@cnt-nar.be - Website: www.nar-cnt.be

AVIS N° 2.462**Avant-projet de loi portant des dispositions diverses 2**

Par courriel reçu le 28 juillet 2025, monsieur D. Clarinval, ministre de l'Emploi, a consulté le Conseil national du travail sur un avant-projet de loi portant des dispositions diverses 2, qui vise à mettre en œuvre l'accord de gouvernement en ce qui concerne la modernisation du droit du travail, en lien avec, d'une part, les relations individuelles de travail et, d'autre part, les relations collectives de travail.

Concrètement, les diverses mesures prévues dans cet avant-projet de loi portent sur les points suivants :

- les heures supplémentaires volontaires ;
- des assouplissements concernant l'introduction des horaires dans les règlements de travail ;
- l'abrogation de la durée minimale hebdomadaire de travail ;
- l'évaluation du système de promotion de l'employabilité visé à l'article 39 ter de la loi relative aux contrats de travail ;
- le travail de nuit ;
- la limitation de la durée maximale du délai de préavis ;
- le travail intérimaire ; et
- l'acte d'adhésion dans le cadre du système des avantages non récurrents liés aux résultats.

Un aperçu des autres points à prendre en considération par les partenaires sociaux est également joint à la demande d'avis.

L'avant-projet de loi a été approuvé en première lecture par le conseil des ministres du 18 juillet 2025, à l'exception des articles 3, 5 et 6, qui ne lui avaient pas été soumis pour approbation mais qui seront examinés dans le cadre de la deuxième lecture.

L'avis des partenaires sociaux était attendu pour le 26 septembre 2025 au plus tard.

Le 28 juillet 2025, la cellule stratégique du ministre de l'Emploi a envoyé au Conseil central de l'économie, avec le président du Conseil national du travail en copie, un second courriel contenant une demande d'avis plus spécifique sur l'avant-projet de loi portant des dispositions diverses 2. Cette demande d'avis porte sur l'article 16 de l'avant-projet de loi concernant le travail de nuit.

La cellule stratégique demande dès lors au Conseil central de l'économie de réaliser l'analyse demandée dans le même délai (26 septembre 2025).

L'examen de ce dossier a été confié à la Commission des relations individuelles du travail au sein du Conseil national du travail.

Sur rapport de cette commission, le Conseil a émis, le 2 octobre 2025, l'avis suivant.

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

1 Objet et portée de la saisine

Par courriel reçu le 28 juillet 2025, monsieur D. Clarinval, ministre de l'Emploi, a consulté le Conseil national du travail sur un avant-projet de loi portant des dispositions diverses 2, qui vise à mettre en œuvre l'accord de gouvernement en ce qui concerne la modernisation du droit du travail, en lien avec, d'une part, les relations individuelles de travail et, d'autre part, les relations collectives de travail.

Concrètement, les diverses mesures prévues dans cet avant-projet de loi portent sur les points suivants :

- les heures supplémentaires volontaires ;
- des assouplissements concernant l'introduction des horaires dans les règlements de travail ;
- l'abrogation de la durée minimale hebdomadaire de travail ;
- l'évaluation du système de promotion de l'employabilité visé à l'article 39 ter de la loi relative aux contrats de travail ;
- le travail de nuit ;

- la limitation de la durée maximale du délai de préavis ;
- le travail intérimaire ; et
- l'acte d'adhésion dans le cadre du système des avantages non récurrents liés aux résultats.

Au cours des discussions consacrées à l'avant-projet de loi au sein du gouvernement, différents points d'attention ont été identifiés, au sujet desquels la position des membres du Conseil national du travail est particulièrement attendue et/ou les membres sont invités à formuler une proposition. Un aperçu des points à prendre en considération par les partenaires sociaux est joint à la demande d'avis.

Il s'agit des points d'attention suivants :

- le Conseil est invité à rendre un avis sur la question de savoir si l'enregistrement du temps de travail devrait être rendu obligatoire dans les secteurs privé et public ;
- le Conseil est invité à examiner s'il est possible et souhaitable d'intégrer dans un nouveau système unique la limite interne et le prescrit de la directive européenne, repris à l'article 27, § 5, de la loi sur le travail ;
- le Conseil est invité à rédiger une définition des contrats à la demande. Cette définition ne peut pas avoir d'impact sur d'autres contrats (de travail) réglementés. Un exemple de définition, pouvant servir de base à cette définition, est donné.
- Il est demandé au Conseil ainsi qu'au CCE de procéder à une identification objective et fondée de la liste des commissions paritaires pour la définition du « secteur de la distribution, secteurs connexes et e-commerce », pour lesquelles le travail de nuit est défini comme les prestations effectuées entre minuit et 5 heures. Cette analyse doit porter spécifiquement sur la qualification des entreprises et secteurs pour lesquels il est possible de démontrer, à l'aide de preuves, un désavantage concurrentiel en matière de travail de nuit par rapport aux pays voisins (par exemple, des centres de distribution s'installant actuellement juste de l'autre côté de la frontière), dans le respect de la CCT n° 49. Sur la base de cette analyse, on examinera quels sont les secteurs qui doivent être ajoutés à la liste.

Le 28 juillet 2025, la cellule stratégique du ministre de l'Emploi a envoyé au Conseil central de l'économie, avec le président du Conseil national du travail en copie, un second courriel contenant une demande d'avis plus spécifique sur l'avant-projet de loi portant des dispositions diverses 2.

Cette demande d'avis porte sur l'article 16 de l'avant-projet de loi concernant le travail de nuit ainsi que sur la quatrième des questions énumérées ci-dessus.

L'avant-projet de loi a été approuvé en première lecture par le conseil des ministres du 18 juillet 2025, à l'exception des articles 3, 5 et 6, qui ne lui avaient pas été soumis pour approbation mais qui seront examinés dans le cadre de la deuxième lecture.

L'avis des partenaires sociaux était attendu pour le 26 septembre 2025 au plus tard.

La cellule stratégique demande dès lors au Conseil central de l'économie de réaliser l'analyse demandée dans le même délai (26 septembre 2025).

2 Position du Conseil

Le Conseil national du travail a consacré un examen attentif aux textes qui lui ont été soumis pour avis.

Dans ce cadre, il a pu bénéficier des explications utiles des représentants de la cellule stratégique du ministre de l'Emploi et du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Avant d'aborder les mesures qui lui ont été soumises pour avis, le Conseil tient à attirer l'attention sur la brièveté du délai qui lui a été imparti, vu la période des vacances, pour se prononcer sur ces textes de nature technique.

Le point 2.1 reprend les éléments dont le Conseil prend acte, sans préjudice des positions de principe distinctes de ses membres sur un certain nombre d'autres points.

Le point 2.2 reprend les positions divisées dont les deux bancs souhaitent faire part au ministre.

2.1 Éléments dont le Conseil prend acte

2.1.1 Travail intérimaire

2.1.1.1 *Description de la mesure*

L'avant-projet de loi vise à modifier l'article 8 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, tel qu'il a été remplacé par la loi du 30 août 2016 (article 29).

Cette modification vise à supprimer l'obligation de constater, pour chaque intérimaire individuellement, l'intention de conclure un contrat de travail intérimaire au plus tard au moment du premier engagement de l'intérimaire par l'entreprise de travail intérimaire.

Cette obligation est en effet devenue superflue en raison de l'introduction, par la loi du 30 août 2016, de la règle selon laquelle chaque contrat de travail intérimaire doit être constaté par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service de l'intérimaire, et de la suppression, de ce fait, de la règle dite des 48 heures.

Par ailleurs, la suppression de cette obligation a été demandée par le Conseil national du travail dans son avis n° 2.432 émis le 22 octobre 2024 dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord sectoriel conclu, le 26 juin 2024, au sein de la commission paritaire n° 322 pour le travail intérimaire.

2.1.1.2 *Position du Conseil*

Le Conseil prend acte de cette disposition.

2.1.2 Avantages non récurrents liés aux résultats

2.1.2.1 *Description de la mesure*

L'avant-projet de loi a pour but d'imposer aux employeurs qui souhaitent faire appel au régime des avantages non récurrents liés aux résultats, dans le cas où le plan d'octroi peut être introduit via un acte d'adhésion, de déposer cet acte d'adhésion via la voie électronique (articles 30 et 31).

2.1.2.2 *Position du Conseil*

Le Conseil prend acte de ces dispositions.

2.2 **Éléments sur lesquels un avis divisé est rendu**

Le Conseil n'a pas été en mesure de dégager de position unanime sur les éléments suivants.

2.2.1 **Position des membres représentant les organisations de travailleurs**

Les membres représentant les organisations de travailleurs voudraient souligner l'insuffisance du temps imparti pour parvenir, dans le cadre du dialogue social, à des considérations équilibrées sur l'avant-projet de loi soumis pour avis, vu l'impact des dispositions proposées. Afin de donner au dialogue social les chances nécessaires de réussite, ils insistent à nouveau pour qu'un délai suffisant soit prévu. Ils déplorent que le ministre n'ait pas accordé le temps supplémentaire qui aurait permis de faciliter la concertation entre les partenaires sociaux. Ils regrettent également que l'avis du Conseil d'État n'ait pas été mis à disposition, ce qui aurait permis de le prendre en compte dans les discussions.

La combinaison de ces différents éléments a eu pour conséquence d'empêcher le développement d'un certain nombre d'équilibres quant au fond, avec pour conséquence qu'il n'a pas été possible de proposer, en collaboration avec les membres représentant les organisations d'employeurs, d'alternatives aux dispositions prévues par l'avant-projet de loi.

Les membres représentant les organisations de travailleurs rendent un avis complètement négatif sur l'avant-projet de loi soumis pour avis. Les dispositions de cette loi limitent le niveau de protection collective et individuelle des travailleurs. Pour les travailleurs à temps partiel, la durée minimale du travail est réduite, alors que d'autres réformes augmentent précisément les exigences en matière de travail pour accéder à certains droits au niveau de la sécurité sociale. Par ailleurs, la durée du travail d'une partie des travailleurs est prolongée par le biais d'heures supplémentaires, sans que cela n'aboutisse à des droits sociaux supplémentaires. Pour certains travailleurs dans un régime de travail de nuit, le droit à la rémunération – et donc aussi les droits sociaux – est même réduit par la loi, alors qu'aujourd'hui, cela ne se fait pas, ou, si cela se fait, c'est par le biais de la concertation sociale. Aucune de ces mesures n'est justifiée de manière raisonnable. Elles entraîneront donc une détérioration considérable de la qualité du travail et des conditions de rémunération et de travail des travailleurs concernés. De plus, la concurrence entre travailleurs et le dumping social sont organisés par le gouvernement lui-même.

Enfin, les membres représentant les organisations de travailleurs regrettent que nombre des mesures envisagées visent à affaiblir le rôle essentiel et historique des organisations de travailleurs, et partant de la concertation sociale, dans la fixation des règles en matière de durée du travail.

Les membres représentant les organisations de travailleurs formulent ci-dessous leurs remarques sur les différents chapitres de l'avant-projet de loi.

2.2.1.1 Heures supplémentaires « volontaires »

Les membres représentant les organisations de travailleurs se prononcent contre les modifications que l'avant-projet de loi soumis pour avis prévoit d'apporter à la réglementation relative aux heures supplémentaires « volontaires ».

En dehors d'une série de remarques d'ordre légistique, qu'ils exposent en détail ci-dessous, ils s'opposent au principe de l'allongement de la durée du travail, tant au niveau individuel que collectif.

Impact négatif sur la politique du marché du travail

Ils soulignent que la facilitation de la prestation d'un nombre sans cesse croissant d'heures supplémentaires (« volontaires » ou autres) va à l'encontre de l'objectif affiché par le gouvernement d'augmenter à terme le taux d'emploi en Belgique à 80 % et d'accroître la croissance de la productivité du pays. Demander à des travailleurs qui fournissent déjà des prestations, dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel ou à temps plein, d'effectuer des heures supplémentaires, n'a aucun impact sur le taux d'emploi de la population. Le nombre de travailleurs actifs reste tout simplement le même.

Faciliter davantage encore la prestation d'heures supplémentaires par des travailleurs qui sont déjà dans une relation de travail à temps partiel ou à temps plein, va en même temps complètement à l'encontre de l'objectif d'activer les demandeurs d'emploi et de favoriser la réintégration des malades de longue durée – un objectif fixé dans l'accord de gouvernement –, étant donné que la prestations d'heures supplémentaires ne génère pas d'opportunités d'emploi supplémentaires.

Baisse de la productivité

De plus, des recherches en neurosciences¹, entre autres, ont démontré que de longues journées de travail entraînent justement une baisse de la productivité. Les heures supplémentaires effectuées pour répondre à un pic de production ou à une mission urgente peuvent temporairement augmenter la productivité. Cependant, le recours systématique aux heures supplémentaires est contreproductif. Les longues journées de travail augmentent le risque d'erreurs, d'accidents du travail et de baisse de la concentration. Les longues heures de travail chroniques entraînent des absences (maladie, burn-out, accidents du travail), ce qui peut réduire la productivité globale d'une équipe ou d'une entreprise. Cela entraîne des coûts supplémentaires pour les soins de santé. Les chiffres belges (IDEWE/Acerta) montrent que les troubles psychiques et musculo-squelettiques sont les principales causes d'absentéisme – tous deux aggravés par le surmenage structurel.

Effets négatifs sur la santé

En outre, de nombreuses preuves scientifiques démontrent que le surmenage (longues semaines de travail, nombreuses heures supplémentaires) est mauvais pour la santé et peut avoir des effets néfastes sur celle-ci². Le surmenage amincit le cortex préfrontal, la région de notre cerveau responsable de l'attention, de la planification et de la prise de décision. Il amincit cette région de la même manière que le vieillissement. Le surmenage est donc la cause d'un vieillissement prématuré de notre cerveau. L'hippocampe – la partie de notre cerveau qui est essentielle à la mémoire et à la capacité d'apprentissage – rétrécit également. Enfin, le surmenage a un effet étrange sur l'amygdale, la région de notre cerveau responsable de notre réponse de combat ou de fuite. Celle-ci s'agrandit, ce qui explique pourquoi les personnes surmenées semblent souvent anxieuses, irritables ou cyniques.

¹ Stanford / Pencavel – *Recovery from work and the productivity of working hours* ; OECD – *GDP per hour worked*; WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury – *Long Working Hours* (Global, 2021) ; Rust in je hoofd. Waarom nietsdoen je leven kan veranderen Joseph Jebelli (p. 304).

²

Étude	Sujet/participants	Principales conclusions
Whitehall II (UK, méta-enquête auprès de fonctionnaires britanniques)	± 6.000 personnes, travailleurs à temps plein, suivis sur ~11 ans (PubMed)	Les personnes qui faisaient 3-4 heures supplémentaires par jour avaient un risque accru de ~1,60× de maladies coronariennes (infarctus du myocarde fatal ou non ou angine) par rapport à celles sans heures supplémentaires (PubMed)
Méta-analyse : “Long Working Hours and Risk of Cardiovascular Disease”	> 740.000 hommes et femmes sans maladie cardiovasculaire connue (PubMed)	Travailler ≥ 55 heures/semaine était associé à un risque accru de maladies coronariennes (environ +12 %) et d'AVC (+21 %) par rapport à des semaines de travail normales (PubMed)
OMS/OIT : monitoring mondial (2021)	Données mondiales, différents pays, heures de travail ≥ 55 heures/semaine (dsv-europa.de)	En 2016, on estime à 745 000 le nombre de décès dans le monde dus à des maladies cardiovasculaires et à des AVC liés à de longues semaines de travail (≥ 55 heures) (dsv-europa.de)
Étude multicohorte en Europe (4 pays) : 50 résultats en matière de santé	Large cohortes, suivies sur une longue période (baua.de)	Les longues semaines de travail sont associées à un risque accru de mortalité cardiovasculaire , d'infections, de diabète, de blessures et de troubles musculo-squelettiques. Cependant, elles n'ont pas d'effet significatif sur la mortalité globale avant 65 ans (baua.de)

Des études³ montrent également que les longues heures de travail des parents peuvent avoir des effets négatifs sur le bien-être des enfants (par exemple : moins d'implication parentale, plus de stress dans la famille). Les longues heures de travail ou les horaires variables/irréguliers des parents peuvent entraîner une diminution du temps passé en famille, une perturbation des routines (comme les repas pris ensemble), une moindre implication dans les activités quotidiennes avec l'enfant, et une augmentation du stress lié au travail et à la vie familiale. Cela peut à son tour affecter le bien-être des enfants : augmentation des symptômes dépressifs, augmentation des comportements à risque, éventuelle détérioration du développement des compétences sociales/émotionnelles.

Les milliards inscrits comme effets de retour budgétaires liés au taux d'emploi sont donc très incertains. Les membres représentant les organisations de travailleurs ne peuvent accepter que cette méthode conduise à de nouvelles économies sur la protection sociale des travailleurs. De plus, les recettes pour les autorités résultant de ces heures de travail sont inférieures à celles des heures de travail normales.

Risque de fraude

Une mesure prévoyant que le coût salarial est égal au salaire net ouvre la porte à toutes sortes de montages. Une entreprise pourrait ainsi réduire fictivement la durée du travail à temps plein en son sein afin de remplir les heures libérées par des heures supplémentaires « volontaires » bon marché. L'avant-projet de loi ne contient aucune disposition visant à éviter ce type de fraude.

Incompatibilité avec la directive européenne sur le temps de travail

En ce qui concerne les remarques d'ordre légistique, les membres représentant les organisations de travailleurs soulignent que les augmentations proposées du nombre maximal d'heures supplémentaires « volontaires » à 360 heures (et à un nombre irréaliste de 450 heures dans l'horeca) sont en totale contradiction avec la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Cette directive, qui vise assurer la nécessaire protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, impose aux États membres de prendre les mesures nécessaires pour que la durée moyenne de travail pour chaque période de sept jours n'excède pas 48 heures, y compris les heures supplémentaires, la période de référence utilisée ne dépassant pas 4 mois. Au cours de toute période donnée de quatre mois au maximum, la durée moyenne de travail ne peut donc pas dépasser 48 heures, y compris les heures supplémentaires.

³ Frontiers: Work-Family Conflict & Mindful Parenting (Portugal), Parental work schedules and adolescent depression (É.-U.)

En fixant le nombre maximal d'heures supplémentaires « volontaires » à 360 (ou 450) heures sans la moindre mesure d'accompagnement, il n'y a aucune garantie que la durée moyenne du travail ne dépassera pas 48 heures par semaine.

La loi du 16 mars 1971 sur le travail contient cependant une disposition qui prévoit que « L'application des dérogations autorisées par cette loi ne porte pas préjudice aux dispositions de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail », mais il s'agit d'une disposition creuse, qui n'impose en réalité aucune limitation ni condition.

Si l'on part d'un contrat de travail à temps plein avec une durée hebdomadaire moyenne de travail de 38 heures, les 360 heures supplémentaires « volontaires » reviennent à autoriser, pendant plus de 32 semaines, de prester chaque semaine 11 heures supplémentaires « volontaires », ce qui dépasse la limite absolue fixée par la directive susmentionnée. En ce qui concerne plus particulièrement le secteur horeca, il s'agit même de plus de 40 semaines.

De surcroît, les dispositions soumises pour avis ne prévoient en aucune manière l'obligation d'enregistrer le temps de travail effectué (heures normales et heures supplémentaires) au moyen d'un système électronique objectif, transparent et fiable, ce qui rend totalement impossible le contrôle du respect des obligations imposées par la directive susmentionnée.

Les membres représentant les organisations de travailleurs rejettent catégoriquement les modifications proposées en matière d'accord écrit préalable du travailleur individuel.

Il est hallucinant que, dans le cadre d'heures supplémentaires « volontaires », il soit proposé de travailler avec des prolongations tacites et d'imposer un délai de préavis lorsque le travailleur ne souhaite plus effectuer d'heures supplémentaires. Ces éléments indiquent plutôt un caractère involontaire, le travailleur étant contraint de continuer à effectuer des heures supplémentaires contre son gré. Les heures supplémentaires dites « volontaires » ont pourtant été présentées, lors de leur introduction dans le droit du travail belge, comme des heures supplémentaires effectuées à la demande du travailleur et avec son accord explicite. En outre, le délai de préavis prévu est de pas moins de deux mois, alors qu'en ce qui concerne la notification, aux travailleurs à temps partiel occupés selon un horaire variable, de leur horaire individuel effectif, la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail impose seulement un délai de notification minimal de 7 jours ouvrables, qui peut encore être réduit à 3 jours ouvrables. Il suffit donc apparemment pour un travailleur que l'employeur respecte un délai de 7, voire seulement 3 jours ouvrables, alors que si le travailleur ne souhaite plus effectuer d'heures supplémentaires « volontaires », l'employeur imposerait un délai de 2 mois (!).

Si l'on y ajoute les projets de textes soumis au Conseil national du travail concernant l'annualisation du temps de travail, qui visent à réduire encore davantage le délai de notification introduit fin 2022 pour le ramener à un standard de seulement 5 jours ouvrables, on ne peut que conclure que la combinaison de ces réglementations créera des conditions de travail imprévisibles et incertaines pour les travailleurs. C'est contraire à l'article 10 de la directive (UE) 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

La prolongation tacite de l'accord écrit préalable exerce une pression inutile sur le travailleur, partie la plus faible dans la relation employeur-travailleur, qui est obligé d'agir explicitement pour ne plus être obligé (!) d'effectuer des heures supplémentaires « volontaires ».

En ce qui concerne l'exigence d'un surcroît temporaire de travail – une exigence qui doit être remplie pour que les travailleurs à temps partiel puissent effectuer des heures supplémentaires « volontaires » –, les membres représentant les organisations de travailleurs souscrivent pleinement à son instauration. Ils demandent toutefois que la notion de « surcroît temporaire de travail » soit alignée sur la notion utilisée à cet effet dans la réglementation relative au travail intérimaire, y compris les conditions et le contrôle syndical qui y sont liés.

Les membres représentant les organisations de travailleurs souhaitent souligner, en ce qui concerne plus particulièrement les travailleurs à temps partiel, qu'il découle de l'arrêt rendu par la Cour de justice de l'Union européenne le 29 juillet 2024 dans les affaires jointes C-184/22 et C-185/22, que les travailleurs à temps partiel ne peuvent être traités de manière moins favorable que les travailleurs à temps plein en matière d'heures supplémentaires, ce qui a pour conséquence qu'outre la suppression du « crédit d'heures supplémentaires », il convient de prendre les mesures nécessaires pour que les travailleurs à temps partiel ne soient pas tenus d'effectuer d'abord des heures supplémentaires qui les amènent à la limite journalière ou hebdomadaire d'un travailleur à temps plein avant que les heures supplémentaires effectuées au-delà de cette limite puissent être considérées comme des heures supplémentaires.

En ce qui concerne les articles 3, 5 et 6 de l'avant-projet de loi soumis pour avis – articles qui n'ont pas été soumis à l'approbation du conseil des ministres et qui traitent, respectivement, de la limite interne à respecter en matière de travail total effectué pendant la période de référence et du nombre d'heures prestées non récupérables – les membres représentant les organisations de travailleurs seront brefs : ces articles vont tellement loin qu'ils doivent être supprimés dans leur intégralité. Ces dispositions créent la possibilité d'effectuer successivement 503 heures de travail (593 dans le cas de l'horeca) en plus de la durée hebdomadaire moyenne à respecter avant de devoir prendre/se voir accorder un repos compensatoire avant d'effectuer d'autres heures supplémentaires. Ces dispositions sont très néfastes pour la santé et le bien-être mental des travailleurs, comme expliqué ci-dessus. À plus long terme, elles entraîneront également des coûts plus élevés pour les entreprises (baisse de la productivité) et les autorités (absentéisme pour cause de maladie).

Par ailleurs, les membres représentant les organisations de travailleurs soulignent que l'exemption actuelle des heures supplémentaires « volontaires » (25, chiffre pouvant être porté à 60) pour la limite interne est déjà en contradiction avec les limites maximales imposées par la directive susmentionnée en matière de durée du travail, étant donné que 143 heures supplémentaires et, par exemple, 45 heures supplémentaires « volontaires » exemptées pour la limite interne ont déjà pour conséquence qu'un travailleur à temps plein peut effectuer 11 heures supplémentaires par semaine pendant 4 mois, ce qui dépasse les limites susmentionnées.

Et cela sans tenir compte des 91 heures supplémentaires pour lesquelles un travailleur peut actuellement choisir de ne pas les faire compter pour la limite interne, conformément à l'article 26 bis, § 2 bis, de la loi sur le travail du 16 mars 1971. Ce nombre peut être porté à 143 heures.

Les membres représentant les organisations de travailleurs demandent que la réglementation belge en matière de travail soit mise en conformité avec la directive susmentionnée, afin qu'il soit *de facto* impossible de dépasser les limites maximales imposées par cette directive.

Enregistrement du temps de travail

Les membres représentant les organisations de travailleurs souhaitent être très clairs au sujet de l'enregistrement du temps de travail : afin de se conformer à la jurisprudence européenne dans l'ordre juridique interne, il faut introduire une disposition générale qui oblige chaque employeur à enregistrer le temps de travail quotidien et hebdomadaire (heures normales et heures supplémentaires) de chaque travailleur, au moyen d'un système électronique, de manière objective, fiable et accessible. Cela signifie que tant le travailleur concerné, les représentants des travailleurs et la délégation syndicale que les services d'inspection doivent avoir librement accès aux données enregistrées par le biais du système.

Les membres représentant les organisations de travailleurs soulignent qu'actuellement, la réglementation belge est déjà en contradiction avec les obligations imposées par la directive sur le temps de travail (directive 2003/88/CE), car les dispositions de cette directive ne sont pas vérifiées par travailleur, sur l'ensemble des différentes relations de travail éventuellement conclues par le travailleur en question. Ainsi, il est tout à fait possible pour un travailleur belge, en combinant différents contrats de travail (par exemple deux contrats de travail à temps partiel, un contrat de travail et un flexi-job, un contrat de travail et un contrat de travail intérimaire, etc.) de dépasser les limites imposées par la directive susmentionnée sans qu'aucun contrôle ne soit exercé à cet égard.

En outre, les membres représentant les organisations de travailleurs renvoient à l'arrêt 103/2025 de la Cour constitutionnelle du 17 juillet 2025, dans lequel la Cour fait explicitement référence à la jurisprudence européenne susmentionnée, qui oblige les employeurs à mettre en place un système objectif, fiable et accessible pour enregistrer le temps de travail de chaque travailleur. Dans le même arrêt, l'obligation d'enregistrer le temps de travail pour les services de distribution de colis est considérée comme justifiée, notamment en vue de la protection sociale des travailleurs, de la lutte contre la fraude et de la prévention des abus.

Compte tenu de la poursuite du renforcement par le gouvernement actuel de formes plus « flexibles » d'organisation du travail et de l'extension, dans le projet de loi soumis pour avis, du nombre d'heures supplémentaires « volontaires » à 360, voire 450, la mise en place d'un système d'enregistrement du temps de travail quotidien et hebdomadaire revêt une importance capitale. Cela permettrait notamment de garantir que l'employeur respecte ses obligations les plus élémentaires en matière de durée du travail, notamment en ce qui concerne le respect des temps de repos et de pause et l'exécution des heures supplémentaires.

En matière d'apport de la preuve, la mise en place d'un système d'enregistrement du temps de travail est également essentielle. En effet, il n'est jamais simple pour un travailleur qui conteste le respect par son employeur de ses obligations en matière de temps de travail d'en apporter la preuve concrète devant les tribunaux du travail. Un agenda tenu personnellement par le travailleur ne suffit pas, par exemple.

Bien que le droit belge prévoie déjà certains mécanismes de mesure du temps de travail, notamment dans le cas des horaires flottants et du travail à temps partiel, ceux-ci sont particulièrement limités et ne satisfont pas aux conditions fixées par la Cour dans son arrêt. Des règles spécifiques similaires pour certaines catégories de travailleurs existaient aussi déjà en Espagne, ce qui n'a pas empêché la Cour de justice de déclarer la législation espagnole contraire au droit de l'Union européenne en raison de l'absence d'une obligation générale d'enregistrement du temps de travail.

Le coût de la mise en place d'un tel système dans les entreprises n'est en outre pas un argument pertinent, car la Cour européenne de justice rappelle ce qui suit dans son arrêt : « Par ailleurs, s'agissant des coûts [...] que la mise en place d'un tel système pourrait impliquer pour les employeurs, il convient de rappeler, ainsi qu'il ressort du considérant 4 de la directive 2003/88, que la protection efficace de la sécurité et de la santé des travailleurs ne saurait être subordonnée à des considérations purement économiques. »

Selon le rapport de la Commission européenne au sujet de la directive relative au temps de travail, en 2023, 22 des 27 États membres avaient déjà mis en place un système d'enregistrement du temps de travail. La Belgique doit par conséquent elle aussi imposer d'urgence aux employeurs l'obligation d'introduire un système objectif, fiable et accessible d'enregistrement du temps de travail. La solution à privilégier dans ce cadre serait d'adopter une disposition générale, claire et contraignante.

Obligations de rapportage

Enfin, les membres représentant les organisations de travailleurs demandent, pour ce qui concerne le rapportage, par l'Office national de sécurité sociale, de l'utilisation des heures supplémentaires « volontaires », que le rapport soit également transmis en même temps aux partenaires sociaux réunis au sein du Conseil national du travail ou au sein du comité de gestion de l'ONSS.

2.2.1.2 Assouplissements concernant les règlements de travail

Assouplissement de l'obligation de la mention des horaires de travail dans les règlements de travail

Les membres représentant les organisations de travailleurs ne peuvent souscrire à l'assouplissement de l'obligation de la mention des horaires de travail dans les règlements de travail prévue à l'article 9 de l'avant-projet de loi. Les membres représentant les organisations de travailleurs souhaitent plus particulièrement attirer l'attention des auteurs de l'avant-projet de loi sur les éléments suivants.

Premièrement, les membres représentant les organisations de travailleurs constatent que la notion de « *cadre de la durée de travail normale* », telle qu'introduite à l'article 9 de l'avant-projet de loi est insuffisamment définie. L'exposé des motifs précise qu'un cadre de la durée du travail « trop large » doit être assimilé à une absence de cadre pouvant entraîner une sanction pénale.

Or, ni cette sanction, ni ce qu'il faut entendre par un cadre de la durée du travail trop large ne sont repris dans le dispositif de la loi, ce qui entraînera une insécurité juridique importante sur le terrain. Les membres représentant les organisations de travailleurs demandent que ces précisions soient apportées dans le dispositif de la loi.

Deuxièmement, les membres représentant les organisations de travailleurs rappellent que l'inscription des horaires de travail dans le règlement de travail constitue une garantie essentielle de publicité et de transparence.

Le système envisagé par l'article 9, qui permettrait la fixation des horaires sur une base purement individuelle entre travailleur et employeur, sans conditions particulières de forme ni de publicité et avec pour seul encadrement un « *cadre de la durée du travail normale* » – notion, comme exposé ci-dessus, insuffisamment définie – générerait une opacité totale quant aux horaires de travail applicables dans l'entreprise. Cette situation favoriserait toutes sortes de dérives, telle que la modification répétée des horaires individuels par la conclusion d'avenants successifs.

Une telle absence de transparence compliquerait considérablement le contrôle du respect des règles sur la durée du travail (durées minimales/maximales, périodes de repos, temps de pause...) par les (représentants des) travailleurs et les services d'inspection.

Eu égard à ces éléments, les membres représentant les organisations de travailleurs demandent que l'article 9 soit modifié afin d'y intégrer des dispositions garantissant le respect et le contrôle effectifs des règles relatives à la durée du travail :

- Clarification de la notion de « cadre de la durée du travail normale » : définir plus précisément ses limites, en spécifiant les critères d'assimilation à une absence de cadre, pour éviter les abus et l'insécurité juridique.
- Adaptation du Code pénal social : adapter l'article 201, §1^{er} afin qu'une absence de cadre puisse également être effectivement sanctionnée.
- Encadrement strict des horaires individuels : imposer des conditions de forme et de publicité (conclusion d'un écrit mis à disposition dans un endroit facilement accessible par tous et communication obligatoire aux représentants des travailleurs) afin d'assurer transparence et contrôle.

Introduction des horaires dans le règlement de travail

Les membres représentant les organisations de travailleurs dénoncent la modification de la procédure de règlements des différends prévue aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Actuellement, lorsqu'une commission paritaire est amenée à trancher un différend portant sur l'introduction d'horaires dans un règlement de travail, elle doit recueillir au moins 75 % des suffrages exprimés, tant du côté des organisations patronales que des organisations syndicales. La modification des suffrages requis dans le cadre de cette procédure de règlement des différends, telle que prévue aux articles 10 et 11 de l'avant-projet de loi n'est pas souhaitable. En effet, ne requérir que les suffrages d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative d'employeurs et d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative de travailleurs générera des situations absurdes dans la pratique. À titre d'exemple, pas moins de 12 organisations d'employeurs siègent dans la CP 330. L'application de la nouvelle règle aurait pour conséquence que l'accord d'une seule de ces organisations, disposant d'un seul siège sur les 26 que compte le banc employeur, engagerait l'ensemble de celui-ci, ce qui serait totalement disproportionné et incohérent.

Partant, les membres représentant les organisations de travailleurs demandent que cette modification qui va à l'encontre de la concertation sociale soit supprimée.

À titre subsidiaire, les membres représentant les organisations de travailleurs proposent d'assouplir l'exigence actuelle d'au moins 75 % des voix de chaque banc pour la ramener à au moins 50 % des voix de chaque banc.

2.2.1.3 *Durée hebdomadaire minimale du travail pour les travailleurs à temps partiel*

Les membres représentant les organisations de travailleurs s'opposent fermement à la suppression de la règle du tiers concernant la durée minimale de travail pour les travailleurs à temps partiel et demandent le maintien des limites actuelles. Cette règle a été introduite à la fin des années 1980 afin d'éviter les contrats à l'appel. L'abus généralisé des contrats zéro heure au Royaume-Uni et aux Pays-Bas montre les conséquences catastrophiques de ce projet. Un détaillant britannique de vêtements de sport a déclaré avoir attribué pas moins de 20.000 contrats zéro heure à ses 23.000 travailleurs, après quoi ses concurrents ont repris cette pratique. Le ministre néerlandais des Affaires sociales et de l'Emploi a présenté cette année des propositions visant à rétablir une durée hebdomadaire minimale de travail. Selon les mots du ministre, cette mesure vise à redresser la situation néerlandaise, qui est allée trop loin et qui est source d'insécurité, de faibles revenus et d'une constitution limitée de droits sociaux.

En Belgique également, les travailleurs bénéficiant d'aussi peu de sécurité d'emploi et de revenus seront également appelés très tardivement à venir travailler. Ces travailleurs n'ont d'autre choix que d'accepter, sinon ils se retrouvent sans revenus. Dans ce cadre, les employeurs peuvent facilement contourner les délais de communication préalable des horaires en recourant à des avenants, c'est-à-dire des annexes aux contrats de travail qui peuvent être rédigées ad hoc. Dans la pratique, il n'y aura donc pas de délai minimum de convocation.

Le fait qu'une prestation doit toujours durer au moins 3 heures n'y change rien. Un employeur peut ainsi proposer un contrat avec une seule prestation de 3 heures par an. Cela donne une durée hebdomadaire minimale de travail de 3,5 minutes selon le droit du travail belge.

La proposition du gouvernement remplit par conséquent toutes les conditions pour autoriser en Belgique le recours à des contrats à la demande selon le droit européen, par le biais du travail à temps partiel. La directive (UE) 2019/1152 du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne oblige dès lors la Belgique à adopter au moins une des mesures suivantes pour éviter les pratiques abusives :

- a) limitation du recours et de la durée des contrats de travail à la demande ou similaires ;

- b) présomption réfragable de l'existence d'un contrat de travail comprenant un nombre minimum d'heures payées sur la base de la moyenne d'heures travaillées pendant une période donnée ;
- c) autres mesures équivalentes permettant d'éviter efficacement les pratiques abusives.

L'avant-projet de loi ne contient aucune mesure de ce type, ce qui va également à l'encontre du droit européen sur ce point.

En outre, le gouvernement restreint également l'accès à la sécurité sociale en imposant des conditions de travail plus strictes dans divers systèmes. La réduction du temps de travail minimum signifie donc qu'en plus de la situation d'emploi extrêmement précaire à laquelle ils sont confrontés, ces travailleurs n'auront que peu ou pas de droits en matière de chômage et de retraite. Cette forme organisée de solidarité inversée et de fragilisation des travailleurs entraîne une détérioration considérable des conditions de rémunération et de travail ainsi que des droits en matière de sécurité sociale, sans justification raisonnable. La suppression de la règle du tiers telle qu'elle est proposée aura des conséquences catastrophiques dans certains secteurs, sans avantage démontrable pour le marché du travail.

Cette mesure aura également un impact clairement discriminatoire sur les femmes, étant donné qu'elles constituent la grande majorité des travailleurs à temps partiel.

Les membres représentant les organisations de travailleurs souhaitent rappeler que la règle du tiers en matière de durée minimale du travail pour les travailleurs à temps partiel revient *de facto* à ce qu'un contrat de travail à temps partiel doit actuellement prévoir une durée minimale de travail de 12,7 heures (38/3), soit moins de deux journées de travail à temps plein. Ils ne comprennent pas quel intérêt général il y aurait à autoriser des contrats de travail de moins de 13 heures par semaine. Si un tel intérêt général existait néanmoins, il conviendrait d'examiner précisément quel groupe cible clairement défini nécessiterait une durée minimale de travail inférieure et comment cela pourrait être strictement encadré par le biais de la concertation sociale.

2.2.1.4 Évaluation de l'article 39 ter de la loi du 3 juillet 1978

Concernant l'article 39 ter de la loi du 3 juillet 1978, l'avant-projet de loi prévoit d'avancer son évaluation par le Conseil national du travail et par le Comité de gestion de l'ONEM « pour le 1^{er} avril 2026 ». Compte tenu du fait que cette disposition n'est entrée en vigueur que le 1^{er} avril 2025, il ne sera pas possible de disposer du recul et des données suffisantes pour pouvoir évaluer efficacement cette disposition à cette date. Par conséquent, les membres représentant les organisations de travailleurs demandent que cette évaluation débute deux ans après l'entrée en vigueur de cette disposition, soit à partir du 1^{er} avril 2027.

2.2.1.5 Travail de nuit

Avant d'aborder les propositions de modification de la réglementation relative au travail de nuit que prévoit le projet de texte soumis pour avis, les membres représentant les organisations de travailleurs souhaitent s'attarder sur l'impact du travail de nuit pour la santé des travailleurs.

Impact néfaste sur la santé physique et mentale des travailleurs

L'accord de gouvernement exprime l'ambition de prévenir les maladies chez les travailleurs. Faciliter et promouvoir le travail de nuit va à l'encontre de cet objectif.

Le consensus scientifique est clair : le travail de nuit a un impact négatif sur la santé tant physique que mentale des travailleurs : cela va des troubles du sommeil et de la fatigue physique aux troubles neuropsychologiques et gastro-intestinaux, en passant par les maladies cardiovasculaires.

C'est en particulier le lien entre le travail de nuit et le cancer du sein qui est plus qu'inquiétant. Les membres représentant les organisations de travailleurs renvoient à un article sur le caractère cancérogène du travail de nuit, qui est paru dans la revue médicale renommée The Lancet⁴, dont voici un extrait :

« La plus grande étude cas-témoins, de plus de 6000 cas de cancers du sein et les témoins correspondants issus de cinq pays, a comporté un protocole exhaustif d'évaluation de l'exposition et a évalué des paramètres d'exposition détaillés sur la durée et l'intensité de l'exposition (par exemple, le nombre de nuits de travail posté par semaine).

Cette étude a fourni des indications d'associations positives entre le travail de nuit posté et le risque de cancer du sein, en particulier chez les femmes pré-ménopausées. Les associations les plus solides concernaient le travail de nuit posté de haute intensité et de longue durée. »

D'autres études corroborent ces conclusions. On peut notamment citer :

- une étude publiée en 2020, qui établit des liens significatifs entre le cancer du sein et les longs services de nuit postés⁵ ;

⁴ Carcinogenicity of night shift work, The Lancet, Volume 20, Issue 8, [https://www.thelancet.com/journals/lanonc/article/PIIS1470-2045\(19\)30455-3/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lanonc/article/PIIS1470-2045(19)30455-3/fulltext).

⁵ Relationship between Night Shifts and Risk of Breast Cancer among Nurses: A Systematic Review, Medicina (Kaunas), 2020, <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33321692/>

- une étude publiée en 2021, qui conclut à l'existence d'un lien statistique positif entre le travail de nuit et le risque de cancer du sein chez les travailleuses qui accomplissent des services de nuit courts⁶;
- une étude publiée en 2022 qui conclut à un risque accru de cancer du sein chez les travailleuses âgées travaillant en équipes successives⁷.

Plus près de chez nous, on peut se référer à l'étude menée en 2023 par l'Institut de recherche HIVA pour le travail et la société concernant l'impact sur le bien-être des horaires de travail atypiques dans le secteur de la surveillance.⁸ En ce qui concerne plus particulièrement le travail de nuit, cette étude aboutit entre autres aux constats suivants :

- Le travail de nuit et les horaires irréguliers semblent être les facteurs les plus étroitement liés à une mauvaise qualité du sommeil, tandis que l'autonomie dans l'organisation des horaires peut être associée à une bonne qualité du sommeil. Parmi les problèmes liés au sommeil qui sont rapportés par les agents de sécurité interrogés, on peut citer le fait de s'endormir fréquemment au volant, le caractère épuisant de l'alternance entre les services de nuit et de jour ou de la variation des heures de début du travail, et les fréquentes sautes d'humeur liées à la fatigue ;
- Une précédente étude sur le travail de nuit et le travail en équipes successives (Lamberts, 2017) avait déjà montré que les travailleurs de nuit sont souvent déconnectés du reste de l'organisation et ont donc moins voix au chapitre. Cette enquête le confirme ;
- Le travail de nuit semble être fortement et significativement associé au réveil précoce, aux réveils multiples et au manque de sommeil ;
- La soutenabilité est corrélée négativement au travail de nuit ;
- Une recommandation organisationnelle est de limiter l'exposition au travail de nuit ;
- Les travailleurs sont disposés à accepter des horaires de travail atypiques à condition qu'une compensation soit prévue.

⁶ Night-shift work duration and breast cancer risk: an updated systematic review and meta-analysis, BMC Womens Health, 2021, <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33653334/>

⁷ Shift work with and without night shifts and breast cancer risk in a cohort study from Finland, Occup Environ Med, 2023 Jan, <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35948413/>.

⁸ Wat is de welzijnsimpact van atypische arbeidstijden in de bewakingssector?, HIVA-KULeuven 2023, <https://irias.kuleuven.be/retrieve/2f8c1f1a-3385-45c3-b2dd-dae2f46f9f19>

L'étude similaire réalisée par le même institut de recherche sur l'impact sur le bien-être des horaires de travail atypiques parmi les membres de la FGTB dans le secteur de la métallurgie et dans les secteurs de la Centrale générale de la FGTB aboutit également aux mêmes constats⁹.

Ce n'est donc pas sans raison que le travail de nuit était jusqu'à récemment reconnu comme un facteur déterminant pour l'accès anticipé au régime de chômage avec complément d'entreprise. Il est d'autant plus incompréhensible que, en imposant l'extinction du régime de RCC en question sans prévoir de mesures compensatoires, le gouvernement nie l'impact négatif du travail de nuit sur le bien-être et la santé des travailleurs. La seule option qui restera possible à partir de 55 ans pour le travailleur de nuit ayant travaillé au moins 20 ans la nuit sera de prendre un emploi de fin de carrière.

Il est dans ce sens aussi hallucinant qu'en dépit de l'impact néfaste sur la santé physique et mentale des travailleurs, les entreprises qui pratiquent le travail de nuit et le travail posté bénéficient depuis 2004 d'une importante exonération fiscale sur le précompte professionnel. Ce qui était à l'origine une mesure ciblée s'est transformé en une subvention annuelle de plus de 2 milliards d'euros, et ce, sans objectifs clairs, sans transparence et sans contrepartie sociale.

Parmi les 5 commissions paritaires concernées par la réforme du travail de nuit, il y a des commissions paritaires qui concernent des indépendants. Or, entre 2018 et 2023, les indépendants sont le groupe qui a connu la plus forte hausse des dépressions et burn-out (+ 69 %). La hausse moyenne des dépressions et burn-out chez l'ensemble des travailleurs est + 44 %. Favoriser le travail de nuit revient à détériorer les conditions de travail de ces personnes, déjà fort sujettes aux dépressions et burn-out.¹⁰

Il faut maintenir l'interdiction générale de principe du travail de nuit

En ce qui concerne les dispositions proposées proprement dites, les membres représentant les organisations de travailleurs regrettent vivement la suppression de l'interdiction générale du travail de nuit.

Il est important et nécessaire de maintenir une interdiction générale de principe du travail de nuit afin de montrer que le travail de nuit n'est pas un travail normal et qu'il doit rester limité aux actuelles exceptions strictement réglementées, et ce, en raison des effets néfastes sur la santé des travailleurs.

⁹ Wat is de welzijnsimpact van atypische arbeidstijden in de metaalsector en de sectoren van de ABVV Algemene Centrale?, HIVA-KULeuven 2023, <https://lirias.kuleuven.be/retrieve/4c29289e-946a-4b51-a568-75f89bfc310c>

¹⁰ https://www.inami.fgov.be/SiteCollectionDocuments/1-1_nombre_invalides_burnout_et_depression-2018-2023-global.pdf

Les membres représentant les organisations de travailleurs sont fermement opposés à la nouvelle définition proposée du travail de nuit pour le groupe nouvellement créé « distribution et secteurs connexes (y compris le commerce électronique) ». La nouvelle définition, qui limite le travail de nuit aux heures prestées entre minuit et 5 heures du matin, va, en outre, plus loin que ce qui a cours dans les pays voisins. Le soi-disant argument selon lequel il s'agit de « redevenir compétitif par rapport aux pays voisins » est utilisé pour créer non pas des conditions de concurrence équitables mais des conditions de travail et de rémunération moins favorables pour les travailleurs de nuit. Ce sera le même travail de nuit, mais moins bien rémunéré et aboutissant également, à plus long terme, à une pension plus faible.

Aux Pays-Bas, le « travail de nuit » désigne le travail effectué entre minuit et 6 heures du matin, en France, une CCT doit définir une période d'au moins 9 heures comme « travail de nuit » (y compris les heures entre minuit et 5 heures du matin), et en Allemagne, le « travail de nuit » désigne le travail effectué entre 23 heures et 6 heures du matin. En limitant le « travail de nuit » aux heures comprises entre minuit et 5 heures du matin, la Belgique est le plus mauvais élève de la classe.

Un tel nivellement par le bas ne constitue pas non plus une solution structurelle, car – indépendamment de la multitude d'autres facteurs qui influencent la compétitivité internationale, tels que les procédures d'autorisation, l'aménagement du territoire, la densité du trafic, l'accessibilité, la main-d'œuvre qualifiée, etc. – dès lors que l'un des pays voisins déciderait de restreindre encore davantage la définition dans sa législation par rapport à ce qui est prévu dans le texte soumis pour avis, l'avantage concurrentiel disparaîtrait immédiatement et il faudrait tout recommencer depuis le début.

Les membres représentant les organisations de travailleurs renvoient d'ailleurs à cet égard au rapport du Conseil central de l'économie sur les défis de l'e-commerce en Belgique, qui a été rédigé en 2023 conjointement par les représentants des organisations de travailleurs et d'employeurs¹¹.

Incompatibilité avec les conventions n^{os} 98 et 171 de l'OIT

L'avant-projet de loi prévoit qu'il ne peut être dérogé à la nouvelle définition proposée pour les travailleurs dont le contrat de travail commence à partir du 1^{er} janvier 2026, et ce, ni par convention collective de travail, ni par accord individuel, ni par le règlement de travail.

Une telle interdiction de la concertation sociale va à l'encontre de la liberté de négociation collective, liberté qui est notamment inscrite dans la convention n° 98 de l'Organisation internationale du travail, ratifiée par la Belgique, et est également contraire à l'objectif de promotion du dialogue social inscrit dans le socle européen des droits sociaux.

¹¹ <https://www.ccecrb.fgov.be/p/fr/1114/les-defis-de-l-e-commerce-en-belgique>

La convention n° 171 de l'OIT définit en outre le travail de nuit comme tout travail effectué au cours d'une période d'au moins sept heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures du matin. L'article 8 de la convention dispose qu'il faut prévoir une compensation adéquate pour le travail qui est clairement du travail de nuit. La recommandation n° 178 prévoit qu'une telle compensation doit s'ajouter à la rémunération normalement prévue pour un travail identique. Porter atteinte aux primes de nuit est donc contraire à la convention n° 171.

Les droits acquis doivent être maintenus

La date charnière du 1^{er} janvier 2026 soulève toute une série de questions :

- Que se passe-t-il pour les travailleurs intérimaires qui – sans avoir eux-mêmes le moindre choix à ce sujet – sont occupés sur la base de contrats de travail intérimaire successifs dont l'un commence le 1^{er} janvier 2026 ? Ces travailleurs intérimaires perdront-ils une partie de leur prime de nuit alors qu'ils continuent à exécuter le même travail de nuit qu'auparavant ?
- Que se passe-t-il si un travailleur intérimaire est embauché à titre permanent chez l'utilisateur à partir du 1^{er} janvier 2026 et qu'il continue à y effectuer le même travail de nuit ?
- Et pour les travailleurs qui sont occupés sur la base de contrats à durée déterminée successifs ?
- Et pour les ouvriers qui passent au statut d'employé au 1^{er} janvier 2026 ?
- Et pour les travailleurs qui sont repris dans le cadre d'une procédure prévue par la CCT n° 32 bis et qui se voient offrir par le repreneur un nouveau contrat de travail prenant cours à partir du 1^{er} janvier 2026 ?
- Que se passe-t-il si une entreprise décide de franchiser l'ensemble de ses filiales à partir du 1^{er} janvier 2026 et si les travailleurs se voient offrir de nouveaux contrats ?
- Et si un employeur décide de résilier tous les contrats et oblige les travailleurs à conclure un nouveau contrat de travail à partir du 1^{er} janvier 2026 ?

Les travailleurs qui se trouvent dans les situations décrites ci-dessus (et dans des situations similaires) ne peuvent en aucune manière être confrontés à une perte de prime de nuit. Il convient d'offrir la sécurité juridique à ces travailleurs quant au maintien complet de leurs conditions de travail et de rémunération. Et ce, d'autant plus que le gouvernement a déclaré dans l'accord de gouvernement qu'il ne peut y avoir aucune perte de pouvoir d'achat pour le travailleur qui est actuellement déjà actif entre 20 heures et minuit.

Les membres représentant les organisations de travailleurs condamnent fermement l'intervention directe dans les primes de nuit pour les nouveaux travailleurs à compter du 1^{er} janvier 2026. Les primes et avantages liés au travail de nuit sont en effet la principale raison pour laquelle les travailleurs optent pour ces régimes de travail (voir ci-dessus). Intervenir, par les dispositions proposées, dans les primes et avantages liés au travail de nuit aura pour conséquence que moins de travailleurs seront enclins à opter pour de tels régimes de travail (sans tenir compte de l'intervention dans l'impact du travail de nuit sur les régimes de fin de carrière, et ce, sans parler du relèvement de l'âge légal de la retraite à 67 ans). Une fois encore, cela ne semble pas conforme à l'intention exprimée dans l'accord de gouvernement selon laquelle il ne doit y avoir aucune perte de pouvoir d'achat pour les travailleurs qui sont déjà actifs entre 20 heures et minuit. De plus, cette mesure instaure une discrimination salariale inacceptable entre travailleurs qui effectuent pourtant exactement le même travail.

Enfin, la date charnière du 1^{er} janvier 2026 en matière de primes et d'avantages liés au travail de nuit est également une source d'incertitude. Les membres représentant les organisations de travailleurs partent du principe que les travailleurs qui perçoivent cette prime de nuit au 31 décembre 2025 la conserveront, indépendamment des négociations sectorielles en cours pour 2025-2026. Le maintien intégral de la prime de nuit une fois qu'elle est acquise doit être précisé plus clairement, afin d'offrir la sécurité juridique aux travailleurs concernés.

La composition de la distribution et secteurs connexes ne convainc pas

Il n'est pas surprenant que les membres représentant les organisations de travailleurs ne puissent absolument pas accepter la composition proposée pour le nouveau groupe « distribution et secteurs connexes (y compris le commerce électronique) ».

En quoi le commerce de détail indépendant (CP 201) en Belgique subit-il un désavantage concurrentiel en matière de travail de nuit par rapport aux pays voisins ? Il s'agit de magasins de proximité, de boutiques de mode, de librairies, etc. Ces commerces n'ont pas besoin du travail de nuit et ne subissent aucun désavantage concurrentiel par rapport aux pays voisins.

Les membres représentant les organisations de travailleurs sont tout à fait disposés à procéder à l'identification fondée et objective demandée de la liste des commissions paritaires qui sont censées relever du groupe nouvellement créé « distribution et secteurs connexes (y compris le commerce électronique) ». Les membres représentant les organisations d'employeurs ne se sont toutefois pas montrés disposés à se livrer à un tel exercice.

Les membres représentant les organisations de travailleurs insistent pour que les partenaires sociaux tant interprofessionnels que sectoriels soient associés à toutes les discussions relatives à la composition du nouveau groupe « distribution et secteurs connexes (y compris le commerce électronique) », compte tenu de son impact indéniable sur les travailleurs concernés et, plus largement, sur l'ensemble du monde du travail.

La concertation sociale dans le cadre de l'introduction de régimes de travail comportant des prestations de nuit doit être garantie

Les membres représentant les organisations de travailleurs ne peuvent en aucun cas accepter les dispositions proposées concernant l'introduction de régimes de travail comprenant des prestations de nuit. Des régimes de travail aussi radicaux requièrent une concertation sociale afin de préserver les conditions de rémunération et de travail ainsi que la santé des travailleurs concernés.

Les dispositions proposées donnent aux employeurs carte blanche pour ignorer complètement la délégation syndicale dans leurs entreprises et se contenter de modifier le règlement du travail. La disposition selon laquelle la signature d'un seul syndicat suffit peut en outre avoir des effets pervers. Il est en effet concevable que la signature d'un syndicat qui ne représente qu'une minorité des travailleurs d'une entreprise, voire qui ne représente pas les travailleurs pour lesquels le travail de nuit est introduit, suffise à lier l'ensemble des travailleurs.

La suppression *de facto* de la possibilité pour les partenaires sociaux sectoriels de trouver un accord en cas de litige au niveau de l'entreprise est également inacceptable. D'une part, cela expose les travailleurs au niveau de l'entreprise à l'arbitraire et à la politique de force de leur employeur. D'autre part, cela enlève en même temps une tâche importante aux inspecteurs sociaux, à savoir la surveillance des relations sociales au sein des entreprises.

Les partenaires sociaux sectoriels seront également laissés dans l'ignorance totale de ce qui se passe dans les entreprises de leur secteur s'ils ne doivent plus être informés des consultations dans le cadre de l'introduction de régimes de travail comportant des prestations de nuit. Cela rend en même temps impossible toute forme de contrôle réel de la mise en œuvre effective de cette consultation obligatoire. Cela porte également atteinte à la protection du travailleur qui refuse de passer à un régime de travail comportant des prestations de nuit.

Secteur de la construction

Les membres représentant les organisations de travailleurs sont choqués que les projets de dispositions soumis pour avis relatives à la loi du 6 avril 1960 concernant l'exécution de travaux de construction abrogent l'interdiction de tels travaux avant 7 heures du matin et après 18 heures. Sachant que, dans le secteur de la construction, malgré des années de lutte pour des conditions de travail plus sûres, on déplore encore de nombreuses victimes d'accidents mortels.

De récentes campagnes d'inspection¹² ont également révélé un nombre choquant d'infractions aux règles de bien-être et de sécurité, ce qui fait du secteur de la construction l'un des secteurs les plus dangereux. En outre, ce secteur compte de nombreuses petites entreprises qui ne disposent ni d'une représentation syndicale, ni d'un comité pour la prévention et la protection au travail. Le secteur de la construction se distingue également régulièrement par des cas de fraude ou de dumping social. Le travail de nuit ne fera qu'aggraver ces phénomènes.

Les membres représentant les organisations de travailleurs soulignent également les résultats, publiés le 27 septembre 2025, de l'étude à grande échelle menée par De Morgen, l'UZA et l'UAntwerpen sur le bruit ambiant¹³ en Flandre, qui montrent que les activités de construction et de démolition constituent la quatrième source principale de nuisances sonores. Et ce sont précisément ces activités (avec leur impact sur la santé des riverains) que le gouvernement souhaiterait autoriser la nuit ? Autoriser les travaux de construction la nuit ne favorisera en rien l'attractivité du secteur, qui est déjà en crise en raison d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée (la fédération sectorielle Bouwunie a de nouveau tiré la sonnette d'alarme cette semaine), et accroîtra encore la difficulté de pourvoir aux emplois vacants dans le secteur.

Surveillance et risques de santé

L'extension proposée du travail de nuit entraînera une augmentation considérable du nombre de travailleurs soumis à un contrôle médical obligatoire, alors qu'il existe déjà une pénurie criante de médecins du travail. Ces derniers se voient en outre imposer des tâches supplémentaires dans le cadre de la politique de retour au travail. Il n'y aura donc guère de surveillance (préventive) de la santé, malgré les risques énormes que présente le travail de nuit pour la santé (voir ci-dessus).

En combinaison avec une grave pénurie de main-d'œuvre et de moyens au sein des services d'inspection, tant en ce qui concerne l'inspection du travail que l'inspection du bien-être au travail, cela entraînera d'énormes risques pour la santé des travailleurs de nuit ainsi qu'une augmentation du nombre d'accidents du travail (mortels).

¹² Campagne d'inspection : près de 50 % des infractions détectées sur les chantiers de construction étaient liées au risque de chute de hauteur : <https://emploi.belgique.be/fr/actualites/campagne-dinspection-pres-de-50-des-infractions-detectees-sur-les-chantiers-de> ; Campagne annuelle « Action coup de poing » sur les chantiers de construction : le risque de chute reste toujours le plus grand danger: <https://emploi.belgique.be/fr/actualites/campagne-annuelle-action-coup-de-poiing-sur-les-chantiers-de-construction-le-risque-de>

¹³ <https://www.demorgen.be/redactie/2025/oorzaak-resultaten/index.html>

2.2.1.6 Limitation de la durée maximale du délai de préavis

Les membres représentant les organisations de travailleurs constatent que la limitation des délais de préavis va à nouveau à l'encontre de l'accord tripartite conclu à ce sujet en 2013. Les partenaires sociaux réunis au sein du Conseil national du travail remarquaient encore unanimement en 2023, à juste titre, ce qui suit (*avis n° 2.339 du 28 novembre 2023, point C, page 6*) :

« [Le Conseil] est d'avis que les équilibres sous-jacents conservent leur pertinence et que les partenaires sociaux n'ont pas l'intention de le remettre en question, de quelque manière que ce soit. »

De même, depuis 2023, aucune partie n'a fait valoir que les équilibres sous-jacents auraient, dans l'intervalle, perdu leur pertinence. C'est le gouvernement qui, par l'intervention prévue, remet en cause l'équilibre trouvé en 2013.

La limitation de la constitution des délais de préavis à une semaine supplémentaire par année d'ancienneté entamée à partir de 21 années d'ancienneté était un élément essentiel du compromis de 2013. Jusqu'alors, la moitié des travailleurs se constituaient encore, même après 21 années d'ancienneté, plus du double de ce délai, sans limitation dans le temps. La constitution des délais de préavis avait donc déjà été fortement limitée à partir de 21 années d'ancienneté en 2013.

En remettant en cause le compromis de 2013, le gouvernement remet immédiatement en question le compromis belge plus large en matière de licenciements. Dans le contexte européen, la Belgique dispose d'un système de licenciement libéral, dans lequel, en dehors de tout motif discriminatoire, un employeur peut licencier n'importe quel travailleur à tout moment, sans avoir à en demander l'autorisation préalable auprès d'un tribunal. C'est un secret de polichinelle que les travailleurs belges sont une cible facile dans les plans européens de licenciements collectifs en raison du pouvoir quasi illimité de l'employeur en matière de licenciement. À l'avenir, les acteurs internationaux qui souhaitent réduire leur passif social se concentreront encore davantage sur les travailleurs belges, indépendamment de toute considération de productivité. La réduction supplémentaire du coût de ces licenciements, pris en compte financièrement, ne favorisera pas l'emploi des travailleurs belges. *« Le travail n'est pas une marchandise »*, mais il ne fait que devenir moins cher en Belgique.

En outre, l'avant-projet de loi va plus loin que l'accord de gouvernement sur deux points. En premier lieu, l'accord de gouvernement limitait uniquement les indemnités de licenciement à un maximum de 52 semaines, alors que l'avant-projet de loi limite également les délais de préavis à prester régulièrement. En second lieu, l'accord de gouvernement prévoyait d'appliquer uniquement le dispositif aux travailleurs nouvellement engagés, alors que l'avant-projet de loi soumis pour avis applique également les nouvelles règles aux travailleurs actuels qui, pour une raison quelconque, devraient signer un nouveau contrat de travail auprès de leur employeur actuel. Il faut garantir la sécurité juridique à ces travailleurs.

Finalement, il s'avère que l'impact budgétaire de cette mesure n'a pas été calculé, alors que le montant annuel total des indemnités de licenciement s'élève 1,88 milliard d'euros (rapport annuel 2023 de l'ONSS). La perte de recettes fiscales et de cotisations sociales résultant de cette mesure sera considérable. De surcroît, les travailleurs licenciés par leur employeur devront avoir recours aux allocations de chômage plus rapidement qu'auparavant s'ils ne trouvent pas immédiatement un nouvel emploi. Cela entraînera des coûts supplémentaires pour la sécurité sociale.

Les membres représentant les organisations de travailleurs jugent qu'il convient d'insérer, dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, au moins une disposition précisant que les partenaires sociaux peuvent, au niveau sectoriel, déroger aux nouveaux délais proposés.

2.2.2 Position des membres représentant les organisations d'employeurs

Les membres représentant les organisations d'employeurs se réjouissent que le gouvernement reconnaisse la nécessité de moderniser le droit du travail et le marché du travail, et ils formulent les considérations suivantes.

2.2.2.1 *Heures supplémentaires volontaires (y compris limite interne et enregistrement du temps)*

- Avant toute chose, les membres représentant les organisations d'employeurs souhaitent insister sur l'importance du système des heures supplémentaires volontaires, en particulier au regard de la pénurie aiguë de personnel qui traverse un très grand nombre de secteurs.

C'est pourquoi les membres représentant les organisations d'employeurs soutiennent pleinement l'augmentation du quota annuel d'heures supplémentaires volontaires – exonérées tant sur le plan social que fiscal –, que l'avant-projet de loi entend faire passer de 100 heures à 360 heures (450 heures pour l'horeca).

À ce sujet, les membres représentant les organisations d'employeurs souhaitent qu'une série de modalités prévues par l'avant-projet de loi soient concrétisées, à savoir :

- la non-prise en compte de ces heures supplémentaires volontaires dans la limite interne. Comme le SPF Emploi a eu l'occasion de le rappeler lors d'une réunion du Conseil le 15 septembre 2025, cette non-prise en compte est logique dès lors que des heures supplémentaires (volontaires ou non) ne donnent pas lieu à une récupération, mais à un paiement. Tenir compte des heures supplémentaires volontaires dans la limite interne aurait d'ailleurs pour conséquence que, une fois effectuées, ces heures resteraient comptabilisées et limiteraient/rendraient impossible, *de facto*, la prestation d'heures supplémentaires classiques pendant le reste de la période de référence.

C'est pour ces raisons que les « heures de relance » existantes, ainsi que les heures supplémentaires volontaires dans l'horeca, ont également été exclues du champ d'application de la limite interne. Cette logique ressort par ailleurs de l'article 26 bis, § 2 bis, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, qui stipule que les heures supplémentaires pour lesquelles le travailleur peut choisir de ne pas les récupérer sont également exclues de la limite interne.

- l'absence de sursalaire pour 240 des 360 heures du quota annuel d'heures supplémentaires volontaires ;
 - la reconduction tacite systématique de l'accord écrit entre l'employeur et le travailleur pour une nouvelle période d'un an, évolution de nature à favoriser la simplification administrative préconisée dans l'accord de gouvernement.
- Le gouvernement a demandé au Conseil national du travail de déterminer s'il était possible et souhaitable d'intégrer les règles relatives à la limite interne et les dispositions de la directive européenne sur le temps de travail dans un nouveau système unique. Le gouvernement estime que ce système ne doit pas être plus strict que les prescriptions actuelles (pas de « goldplating »), que sa mise en œuvre ne doit pas poser de problèmes sur le terrain et qu'il ne doit pas limiter le recours aux heures supplémentaires volontaires telles que décrites dans l'accord de gouvernement. Les membres représentant les organisations d'employeurs affirment à ce sujet qu'il n'est ni possible ni souhaitable de répondre à cette question et de créer un nouveau système qui risquerait, en outre, de compromettre la flexibilité si nécessaire pour les entreprises.
 - Pour les travailleurs à temps partiel, des conditions supplémentaires ont été ajoutées à l'utilisation des heures supplémentaires volontaires dans le projet de loi, sans motivation et sans justification, à savoir qu'une augmentation temporaire du travail doit être démontrée et que les travailleurs à temps partiel doivent déjà travailler depuis au moins trois ans sur la base d'un contrat de travail à temps partiel.

Les membres représentant les organisations d'employeurs souhaitent que ces conditions prévues par l'avant-projet de loi pour que les travailleurs à temps partiel puissent prêter des heures supplémentaires volontaires soient abandonnées.

En effet, l'avant-projet de loi impose comme conditions qu'il y ait un « surcroît temporaire du travail » et que le travailleur à temps partiel soit occupé comme tel depuis au moins trois ans.

Ces conditions sont disproportionnées et de nature à rendre dans les faits impossible la prestation d'heures supplémentaires volontaires par les travailleurs à temps partiel. Les membres représentant les organisations d'employeurs souhaitent rappeler qu'avant de pouvoir prester des heures supplémentaires (volontaires ou non d'ailleurs), les travailleurs à temps partiel doivent d'abord, le cas échéant, prester des heures complémentaires et arriver par ce biais à la limite maximale journalière ou hebdomadaire du temps de travail. Il s'agit déjà d'un garde-fou important et suffisant.

Par ailleurs, la notion de « surcroît temporaire de travail », qui est sujette à discussion, n'est connue que dans le cadre de la législation relative à l'intérim, qui prévoit un accord de la délégation syndicale, élément de complexité qui hypothèque grandement le recours à ce dispositif et qui est contraire à l'objectif du dispositif de rendre possible la prestation des heures supplémentaires volontaires par le simple accord entre l'employeur et le travailleur. Les membres représentant les organisations d'employeurs souhaitent que dans l'hypothèse d'une utilisation de cette notion en l'espèce, cette condition ne soit pas prévue.

Les membres représentant les organisations d'employeurs insistent sur l'importance d'un accès souple aux heures supplémentaires volontaires pour les travailleurs à temps partiel, en particulier dans les secteurs où les travailleurs à temps partiel représentent un pourcentage significatif sinon majoritaire de la totalité des travailleurs, secteurs qui présentent d'ailleurs une forte pénurie de personnel.

Enfin, les membres représentant les organisations d'employeurs constatent avec satisfaction que les principes existants, spécifiques au secteur, en matière d'heures supplémentaires volontaires dans le secteur de l'horeca sont maintenus, y compris l'exclusion de la limite interne. Le nombre maximal d'heures est en outre porté à 450, ce qui constitue une bonne mesure pour le secteur compte tenu des importantes pénuries de personnel et des défis sur le plan de l'organisation du travail. Il est important pour ces membres que ces principes ne soient pas remis en cause.

- Enregistrement du temps de travail :

Suite à l'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 14 mai 2019, des experts ont été entendus au sein du CNT et des travaux approfondis ont été menés, qui ont finalement abouti à l'avis n° 2.324 ([avis-2324](#)) du CNT du 25 octobre 2022. Étant donné qu'aucun élément nouveau n'est venu s'ajouter à ce dossier depuis lors, les membres représentant les organisations d'employeurs renvoient intégralement aux arguments exposés dans cet avis, qui expliquent pourquoi une obligation générale d'enregistrement du temps de travail n'est pas souhaitable. L'arrêt Loredas, auquel il est fait référence, concerne le personnel de maison, auquel la législation relative au temps de travail ne s'applique pas, et n'est donc pas pertinent en l'espèce.

2.2.2.2 Travail de nuit

Introduction

Les membres représentant les organisations d'employeurs se réjouissent de l'assouplissement du travail de nuit grâce à la suppression de l'interdiction générale du travail de nuit, à l'alignement de la définition du travail de nuit dans le secteur de la distribution et les secteurs connexes, y compris le commerce électronique, avec celle utilisée dans les pays voisins de la Belgique, et à l'assouplissement des procédures de mise en œuvre. C'est une bonne chose pour l'économie en général, pour la compétitivité des entreprises belges ainsi que pour l'emploi et la création d'emplois en Belgique, en particulier pour les personnes peu ou pas qualifiées, et pour l'attractivité de la Belgique en tant que pays d'investissement. Cela offre également davantage d'opportunités aux travailleurs eux-mêmes qui souhaitent suivre une formation pendant la journée, faire du bénévolat, combiner avec la garde des enfants, éviter les embouteillages, etc.

Toutefois, afin que cet assouplissement ait également un impact réel sur le terrain, ils insistent pour des mesures soient prises en vue de réduire de manière effective les coûts salariaux dans ces secteurs sans effets financiers indésirables, et pour que les modifications et ajouts suivants soient apportés au projet de texte législatif.

Définition du travail de nuit

- Les membres représentant les organisations d'employeurs souscrivent à l'adaptation de la définition du travail de nuit en travail exécuté entre minuit et 5 heures, conformément à l'accord de gouvernement, pour le « secteur de la distribution et les secteurs connexes, y compris le commerce électronique ». La définition distincte pour ces secteurs se justifie par l'intérêt général pour l'économie belge et l'emploi afin de renforcer/restaurer la compétitivité des entreprises belges dans ces secteurs par rapport aux pays voisins de la Belgique (voir aussi l'avis n° 2025-1746 du CCE).

Cette définition plus restrictive du travail de nuit devrait également faciliter et encourager le travail en soirée (jusqu'à minuit). Cela présente de nombreux avantages tant pour les entreprises que pour les travailleurs qui choisissent d'effectuer du travail en soirée, ainsi que pour l'économie belge (voir ci-dessus).

- Ils déplorent toutefois que la définition large, prévue dans l'accord de gouvernement, de la notion de « secteur de la distribution et secteurs connexes, y compris le commerce électronique », soit décrite de manière beaucoup plus restrictive en exécution du texte de loi, qui ne mentionne que cinq commissions paritaires, dont sont exclues à tort et sans aucune motivation un certain nombre de commissions et sous-commissions paritaires qui s'occupent pourtant bien de distribution et de logistique (y compris le commerce électronique). Plusieurs de ces commissions paritaires exclues sont en outre les commissions « miroirs » pour ouvriers des commissions paritaires pour employés qui ont bel et bien été incluses.

Cela entraîne, d'une part, une distorsion de concurrence au sein même du secteur entre les entreprises qui relèvent de cette définition et celles qui n'en relèvent pas, en tenant également compte du fait que pour un certain nombre de fonctions dans ce secteur (par exemple, magasinier), les travailleurs peuvent relever tant de la commission paritaire des ouvriers que de celle des employés.

D'autre part, cela pose aussi d'importants problèmes au sein même de ces entreprises, où les ouvriers ne bénéficient pas des assouplissements, contrairement aux employés. Cela va à l'encontre des importants efforts qui ont été consentis au cours de la dernière décennie en vue d'aboutir à un statut unique. Cette distinction supplémentaire entre employés et ouvriers constituerait plutôt un pas en arrière qu'une contribution à la modernisation du droit du travail visée par le projet de loi. Outre l'énorme complexité que cette distinction entre ouvriers et employés entraîne pour les entreprises, il s'agit de surcroît d'une distinction illicite et injustifiable, qui n'est pas conforme à la définition large figurant dans l'accord de gouvernement.

- Manquent au moins les commissions paritaires suivantes :
 - La CP 202.01 : Il s'agit de la commission paritaire des franchisés. La non-prise en compte entraînera une distorsion de concurrence entre les magasins intégrés et les magasins franchisés, qui exercent exactement les mêmes activités que les entreprises de la commission paritaire n° 202. Cette sous-commission paritaire fait partie intégrante du secteur de la distribution.
 - La CP 119 du commerce alimentaire : La commission paritaire pour les employés du commerce de détail alimentaire (CP 202) est reprise, mais pas celle pour les ouvriers du commerce de détail alimentaire (CP 119). Or, il s'agit de commissions paritaires « miroirs ». Il y a également de grandes entreprises qui relèvent de la CP 119 pour leurs ouvriers et de la CP 202 pour leurs employés.
 - Les commissions paritaires auxiliaires 100 (pour les ouvriers) et 200 (pour les employés), pour autant que les activités soient liées à la distribution et aux activités connexes (logistique), y compris le commerce électronique. Les travailleurs de certains services d'assistance, tels que les techniciens et les dépanneurs en cas de perturbations, relèvent pour plusieurs entreprises de la distribution, de la CP 100 ou de la CP 200. De même, le personnel de certains grossistes relève de la CP 200. Il en va de même pour certains ouvriers des pharmacies en ligne qui relèvent de la CP 100.
 - La CP 140.03 pour le transport routier et la logistique pour compte de tiers : La commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique (CP 226) figure sur la liste, mais pas celle pour les ouvriers du transport routier et de la logistique. Or, il s'agit également de commissions paritaires « miroirs » pour ouvriers et employés. Au sein du secteur, pour des « entreprises identiques », certaines « fonctions identiques de chauffeur et de magasinier » peuvent relever des deux commissions paritaires. Par ailleurs, il existe également des entreprises qui relèvent de la CP 140.03 pour leurs ouvriers et de la CP 226 pour leurs employés.

- La CP pour le commerce du métal (CP 149.04), qui contient les activités liées à la distribution et au commerce. Les entreprises de ces secteurs occupent des ouvriers sous la sous-commission paritaire n° 149.04, mais relèvent – entre autres – pour leurs employés des CP 201 et 311. Il s'agit donc également de commissions paritaires miroirs.
- Dans un souci de sécurité juridique, une définition générale, rédigée dans l'esprit large de l'accord de gouvernement, serait une meilleure option juridique que de désigner quelques commissions paritaires qui pourraient disparaître ou changer à l'avenir et qui ne sont pas suffisamment représentatives de l'ensemble du secteur de la distribution et des secteurs connexes, y compris le commerce électronique.

Cette définition générale n'a toutefois de sens que si aucune liste restrictive n'est incluse dans l'exposé des motifs.

Cette définition doit dès lors englober à la fois tout le commerce de détail (qu'il soit électronique ou non, y compris les activités logistiques dans le commerce de détail) et tout le commerce de gros (qu'il soit électronique ou non) et toute la logistique et le commerce électronique, en tant que quatre catégories distinctes. Cette dernière catégorie ne peut être limitée au seul commerce électronique dans les commissions paritaires mentionnées, car cela constituerait une restriction par rapport aux règles actuelles, où l'exception à l'interdiction du travail de nuit s'appliquait déjà à l'ensemble du commerce électronique, quelle que soit la commission paritaire.

Assouplissement des procédures : régimes de travail pour le travail de nuit n'impliquant pas de prestations de nuit, ou « travail de soirée »

Les membres représentant les organisations d'employeurs insistent pour que les procédures d'introduction soient également assouplies pour les régimes de travail qui n'impliquent pas de prestations de nuit (prestations uniquement entre 6 h et minuit ou à partir de 5 h), c'est-à-dire pour le « travail de soirée ».

L'accord de gouvernement prévoit en effet un assouplissement général des procédures pour le travail de nuit, sans faire de distinction entre les régimes de travail de nuit avec et sans prestations de nuit. C'est donc à tort qu'aucun assouplissement n'a été mis en œuvre pour cette dernière catégorie. L'accord de gouvernement prévoit également de donner aux travailleurs une plus grande liberté pour déterminer leur durée de travail en accord avec leur employeur et dans le respect des règles européennes.

Sur cette base, ils plaident dès lors pour que le projet prévoie que ces régimes de travail sans prestations de nuit puissent être mis en place par un accord individuel entre l'employeur et le travailleur et pour que les horaires convenus dans cet accord individuel puissent être automatiquement repris dans le règlement de travail.

Cet élément est important car les entreprises ont du mal, voire ne parviennent pas, à conclure des accords avec les syndicats pour pouvoir travailler le soir sans devoir payer des suppléments élevés, ce qui détériore encore davantage leur position concurrentielle.

Assouplissement des procédures : Régimes de travail pour travail de nuit comprenant des prestations de nuit

Les membres représentant les organisations d'employeurs remarquent qu'une limitation de l'e-commerce (commerce électronique) à certaines commissions paritaires annulerait l'assouplissement déjà existant de la procédure d'introduction pour le commerce électronique, à savoir l'introduction du travail de nuit au moyen d'une CCT « ordinaire », pour tous les secteurs qui s'occupent de commerce électronique, mais qui ne relèvent pas de l'une des 5 commissions paritaires mentionnées. Désormais, ces secteurs devraient conclure une CCT avec TOUTES les organisations syndicales représentées dans l'entreprise afin d'introduire un régime de travail comprenant des prestations de nuit. Cela va à l'encontre de l'esprit de l'accord de gouvernement, qui visait clairement à assouplir les règles et non à revenir sur les assouplissements déjà apportés.

Suppression de l'interdiction du travail de nuit dans le secteur de la construction

Les membres représentant les organisations d'employeurs, en concertation avec le secteur de la construction, sont partisans de la suppression de l'interdiction du travail de nuit dans le secteur de la construction. C'est une conséquence logique de la suppression générale de l'interdiction du travail de nuit. Il n'y a en effet aucune raison pour imposer d'autres règles, discriminatoires, à ce secteur par rapport aux autres.

Ils sont d'ailleurs convaincus que cela n'entraînera pas d'augmentation massive du travail de nuit dans le secteur de la construction. En effet, dans ce secteur, le travail de nuit est presque exclusivement utilisé pour les travaux routiers et ferroviaires (Infrabel, métro), car les autorités exigent que les travaux soient effectués de nuit afin de limiter les perturbations du trafic. Le travail de nuit est également utilisé lorsqu'il présente moins de risques pour les tiers (par exemple, travaux dans des magasins ou des centres commerciaux en l'absence de clients, etc.). En outre, lorsque l'exécution de travaux de construction présente un risque pour la circulation, les autorités détournent le trafic vers l'autre voie ou, lorsque ce n'est pas possible, ferment la route pendant un temps limité afin de permettre la réalisation des travaux en toute sécurité.

La suppression entraînera une simplification administrative, mais elle ne changera rien aux conditions de travail ni aux règles en matière de sécurité et de bien-être, qui resteront pleinement applicables.

Enfin, ils regrettent que l'interdiction du travail le samedi dans le secteur de la construction ne soit pas levée. Cette interdiction n'existe pas dans d'autres pays de l'UE. Ils ne comprennent dès lors pas pourquoi le secteur de la construction devrait être discriminé par rapport aux autres secteurs.

2.2.2.3 *Suppression de la durée hebdomadaire minimale de travail*

Les membres représentant les organisations d'employeurs ont pris connaissance des articles 12 et 13 de l'avant-projet de loi portant des dispositions diverses, relatifs à la suppression de la durée minimale hebdomadaire de travail.

Ils estiment que la suppression de cette durée minimale hebdomadaire constitue une mesure positive dans un contexte évolutif où les besoins respectifs (des employeurs et des travailleurs) de régimes de travail adaptés aux besoins de production ou aux cycles de fonctionnement des entreprises et aux besoins personnels des travailleurs, vont croissant.

La suppression de cette durée hebdomadaire constitue également une mesure positive car elle est susceptible de permettre des régimes de travail plus adaptés pour des personnes pensionnées dont le volume de prestations est conditionné par les plafonds de revenus autorisés.

Les membres représentant les organisations d'employeurs constatent, enfin, que la suppression de la durée hebdomadaire minimale était déjà d'application notamment sur la base de dérogations sectorielles sans que ces accords sectoriels n'aient jamais soulevé de problèmes.

Contrats à l'appel ou à la demande (« Oproepcontracten »)

Concernant la demande relative à la définition des contrats à l'appel ou contrats à la demande, les membres représentant les organisations d'employeurs sont d'avis qu'il n'est pas nécessaire de définir, en droit belge, la notion de contrats à l'appel.

En effet, le droit du travail belge connaît une grande variété de formes contractuelles notamment en fonction de la durée du contrat, en fonction du volume des prestations, en fonction de la catégorie du travailleur ou en fonction de besoins sectoriels spécifiques. Aucune de ces formes ne permet toutefois l'existence de contrats à l'appel.

Chacune des formes contractuelles existantes est bien réglementée et, dans les cas spécifiques où le volume des prestations n'est pas déterminé au moment de la conclusion d'un contrat-cadre, ce volume sera bien déterminé conventionnellement au moment du contrat afférent à une (ou des) prestation(s) déterminée(s). Le consentement du travailleur est donc bel et bien recueilli dans ces cas spécifiques.

Les membres représentant les organisations d'employeurs rappellent également que l'article 11 de la Directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne (dite directive TPWC) prévoit l'imposition de mesures complémentaires pour les contrats à la demande, dans le cas où les États membres autorisent le recours à des contrats à la demande ou à des contrats de travail similaires.

Le SPF Emploi s'est clairement exprimé, lors de la transposition de cette Directive en droit belge, en indiquant que la transposition de cet article n'était pas requise puisque « *La Belgique ne connaît pas les contrats à la demande* » (extrait tableau de transposition, doc. CNT du 10/10/2019 n° 38+51/D.19-36).

Les membres représentant les organisations d'employeurs constatent, en outre, que la règle disposant que la durée de chaque prestation ne peut être inférieure à 3 heures, n'est pas modifiée par l'avant-projet ce qui garantit un minimum de prestations.

Pour le surplus, les membres représentant les organisations d'employeurs estiment que la volonté des parties au contrat doit rester déterminante pour la qualification du volume d'heures à prester. Elles rappellent également l'importance de ne pas remettre en question des formes contractuelles réglementées existantes ou à venir.

2.2.2.4 Assouplissement du règlement de travail

Assouplissement concernant la reprise des horaires de travail dans les règlements de travail

Les membres représentant les organisations d'employeurs soutiennent très favorablement l'article 9 de l'avant-projet de loi portant des dispositions diverses en ce qu'il vise à assouplir les obligations en matière de tenue des horaires de travail dans le règlement de travail.

Ils constatent que les obligations actuelles relatives à la reprise des horaires de travail dans le règlement de travail conduisent à une charge disproportionnée pour les employeurs puisque presque tous les horaires existants dans l'entreprise doivent obligatoirement être repris dans le règlement. En pratique, cette obligation se traduit par une compilation d'horaires qui ne rencontre ni les intérêts des employeurs, ni ceux des travailleurs.

Les membres représentant les organisations d'employeurs comprennent la nécessité de disposer d'un outil de contrôle portant, notamment, sur le respect du principe suivant lequel une personne ne peut être occupée en dehors des horaires du règlement de travail.

En laissant, au travers de l'article 9, la liberté à l'employeur de choisir entre la reprise de la totalité des horaires de travail ou la détermination d'un cadre de la durée de travail, l'avant-projet apporte la possibilité, pour l'employeur, de faire l'économie de la compilation des horaires tout en garantissant le respect des principes et limites de la législation sur la durée du travail.

Assouplissements concernant l'introduction des horaires dans le règlement de travail

Les membres représentant les organisations d'employeurs soutiennent très favorablement les articles 10 et 11 de l'avant-projet de loi portant des dispositions diverses en ce qu'ils visent à assouplir les obligations en matière de procédure de modification du règlement de travail.

Ils constatent qu'à l'heure actuelle, un employeur qui souhaite prévoir un nouvel horaire de travail ou modifier, même légèrement, un horaire de travail existant, ne peut le faire qu'en respectant la procédure complète de modification du règlement de travail quand bien même ces modifications seraient réalisées à la demande du travailleur.

En l'état actuel de la réglementation, la procédure de modification du règlement de travail peut conduire à que le projet de règlement de travail soit bloqué indéfiniment même si les raisons du blocage sont étrangères aux modifications afférentes aux horaires. En cas de divergences, la commission paritaire est informée.

Il est donc positif que la réglementation vise à assouplir la procédure existante en permettant désormais une prise de décision valable au niveau de la commission paritaire moyennant les suffrages d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative des employeurs et d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative des travailleurs.

Les membres représentant les organisations d'employeurs constatent toutefois que cet assouplissement est limité aux cas d'extension d'un cadre de la durée de travail ou d'ajout d'un horaire de travail en-dehors du cadre de la durée de travail ou à l'hypothèse de l'introduction d'un nouvel horaire de travail dans un règlement de travail ne comportant pas de cadre de la durée normale de travail.

Ils estiment que cette modification aurait pu être étendue à toutes les situations de modification des horaires.

Ils estiment, plus fondamentalement, qu'il eût été préférable de permettre la modification automatique du règlement de travail lors et par le fait de la conclusion d'un horaire individuel.

2.2.2.5 Délais de préavis

Les coûts élevés liés au licenciement et les longs délais de préavis font de la Belgique l'un des pays européens où il est le plus coûteux de licencier. Pour de nombreux employeurs, il est pratiquement impossible de licencier des travailleurs ayant une longue ancienneté, même lorsque cela s'avère nécessaire. En outre, selon l'OCDE, la Belgique fait partie des pays où la réglementation en matière de délais et d'indemnités de préavis est la plus stricte¹⁴. Alors que d'autres pays ont assoupli leur législation en matière de licenciement ces dernières années, c'est l'inverse qui s'est produit en Belgique. Par rapport à d'autres pays, la Belgique ne prévoit pas non plus de limite maximale claire pour les délais et indemnités de préavis en cas de préavis donné par l'employeur. Aux Pays-Bas, par exemple, un plafond nominal est appliqué et les délais de préavis sont plus courts, ce qui peut favoriser une plus grande flexibilité et davantage de mobilité entre les emplois. En cas de préavis donné par le travailleur, la Belgique a adopté en 2003 une loi qui simplifie le délai de préavis et le limite à un maximum de 13 semaines.

C'est pourquoi les membres représentant les organisations d'employeurs se prononcent en faveur de la mesure visant à limiter à 52 semaines au maximum le délai de préavis en cas de licenciement. En fixant à 52 semaines le délai maximum pour un préavis donné par l'employeur, on trouve un équilibre raisonnable. La proposition est cohérente avec la logique existante et donne aux employeurs plus de flexibilité dans leurs décisions en matière de personnel, tout en garantissant aux travailleurs une indemnité équitable. Les membres représentant les organisations d'employeurs regrettent toutefois que la mesure ne s'applique pas aux contrats existants. De ce fait, la mesure ne produira ses effets que dans 17 ans. Or, de nombreux employeurs sont actuellement confrontés à des délais de préavis (trop) longs, ce qui est préjudiciable au travailleur, à l'employeur et à la mobilité de l'emploi. En outre, la mesure n'offre aucune solution aux employeurs qui, dans le cadre de la cessation de leur activité (par exemple, en cas de départ à la retraite), sont contraints de payer un préavis particulièrement long.

2.2.2.6 Suppression de la déclaration d'intention en exécution de l'accord sectoriel dans la CP Intérim

L'avant-projet de loi vise à modifier l'article 8 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, tel qu'il a été remplacé par la loi du 30 août 2016 (article 29).

Cette modification vise à supprimer l'obligation de constater, pour chaque intérimaire individuellement, l'intention de conclure un contrat de travail intérimaire au plus tard au moment du premier engagement de l'intérimaire par l'entreprise de travail intérimaire.

¹⁴ OECD Employment Protection Legislation (EPL), 2019 ; Voir : [Strictness of employment protection – individual and collective dismissals \(regular contracts\) \(oecd.org\)](https://www.oecd.org/fr/employment/protection-legislation/).

Cette obligation est en effet devenue superflue en raison de l'introduction, par la loi du 30 août 2016, de la règle selon laquelle chaque contrat de travail intérimaire doit être constaté par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service de l'intérimaire, et de la suppression, de ce fait, de la règle dite des 48 heures.

Par ailleurs, la suppression de cette obligation a été demandée par le Conseil national du travail dans son avis n° 2.432 émis le 22 octobre 2024 dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord sectoriel conclu, le 26 juin 2024, au sein de la commission paritaire n° 322 pour le travail intérimaire.

Les membres représentant les organisations d'employeurs soutiennent cette disposition.



Le conseil consultatif du droit pénal social

**ADVIES nr. 2025/009
van 17 december 2025**

**betreffende de artikelen 9 tot 13 van het voorontwerp van wet
houdende de wijzigingen met betrekking tot de regeling van de
vrijwillige overuren en van het Sociaal Strafwetboek.**

VERTALING

1.- ADVIES GEVRAAGD DOOR DE MINISTER VAN WERK

1.1.- Het verzoek om advies

In toepassing van artikel 97 van het Sociaal Strafwetboek moet de Adviesraad van het sociaal strafrecht zich bij hoogdringendheid uitspreken op verzoek van de minister van Werk, de heer David Clarinval, over de artikelen 9 tot 13 van het voorontwerp van wet houdende de wijzigingen met betrekking tot de regeling van de vrijwillige overuren en van het Sociaal Strafwetboek.

De Adviesraad heeft alle nuttige documenten ontvangen op 11 december 2025.

De Adviesraad vergaderde op 15 december 2025 en heeft zich voor het uitbrengen van het advies eveneens gebaseerd op de schriftelijke procedure voorzien in artikel 8 van het koninklijk besluit van 7 juni 2011 tot vaststelling van de samenstelling en de werking van de Adviesraad van het sociaal strafrecht en betreffende de datum van inwerkingtreding van de artikelen 96, 97 en 98 van het Sociaal Strafwetboek.

De Raad vestigt de aandacht op de korte termijn waarbinnen hij dit advies moet uitbrengen en benadrukt dat deze voorwaarden een belemmering kunnen vormen voor de kwaliteit van zijn werk.

1.2.- De inhoud van de ter advies voorgelegde tekst

De ter advies voorgelegde artikelen wijzigen de artikelen 153 (Nachtarbeid), 154 (Raadpleging van de werknemers), 157 (Dagelijks en wekelijks werkverbod) en 201 (Vermeldingen in het arbeidsreglement) van het Sociaal Strafwetboek.

De Raad merkt op dat de artikelen die de basiswetten wijzigen waarvan de inbreuken strafbaar zijn op grond van de bovengenoemde artikelen van het Sociaal Strafwetboek, in een ander wetsontwerp zijn opgenomen, namelijk in het voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen.

2.- ADVIES VAN DE ADVIESRAAD

De Raad maakt de volgende opmerkingen:

2.1. Artikel 9

Aangezien het algemeen beginsel van het verbod op nachtarbeid voor werknemers, zoals bepaald in het huidige artikel 35, paragraaf 1, van de Arbeidswet van 16 maart 1971, wordt opgeheven, moet artikel 153, lid 1, 1°, van het Sociaal Strafwetboek, dat de inbreuken op het verbod op nachtarbeid bestraft, worden aangepast.

De Raad is van oordeel dat de schrapping van de woorden “een werknemer of” door artikel 9 van het voorontwerp van wet gerechtvaardigd is.

2.2. Artikel 10

Dit artikel heft artikel 154, §2, van het Sociaal Strafwetboek, dat de niet-mededeling door de werkgever van het verslag van de raadpleging aan het paritair comité, volgens de door de Koning bepaalde nadere regels, bestraft, op, om het in overeenstemming te brengen met wat er voorzien is in hoofdstuk 2, afdeling 4, van het voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen, namelijk de afschaffing van de verplichting tot mededeling van het verslag in artikel 38, § 3, van de Arbeidswet van 16 maart 1971.

De Raad beveelt deze opheffing aan.

2.3. Artikel 11

Dit artikel heft de bepaling onder 1° van het eerste lid van artikel 157 van het Sociaal Strafwetboek, die de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber bestraft die, in strijd met de wet van 6 april 1960 betreffende de uitvoering van bouwwerken, bouwwerken heeft doen of laten uitvoeren vóór 7 uur en na 18 uur, of die de door de Koning vastgestelde tijdsgrenzen niet naleeft, behalve in de wettelijk toegestane gevallen, op, om dit artikel in overeenstemming te brengen met de inhoud van hoofdstuk 2, afdeling 4 van het voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen, die respectievelijk de artikelen 4, 1° en 4bis van de wet van 6 april 1960 betreffende de uitvoering van bouwwerken opheffen.

De Raad beveelt deze opheffing aan.

2.4 Artikel 12

Dit artikel wijzigt artikel 201, § 1, eerste lid, 1° van het Sociaal Strafwetboek teneinde het af te stemmen op de wijzigingen die hoofdstuk 2, afdeling 1 van het voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen aanbrengt in artikel 6, § 1, 1°, eerste lid, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, en meer bepaald op de versoepeling

van de algemene verplichting om alle toepasselijke voltijdse uurroosters afzonderlijk op te nemen in het arbeidsreglement.

Als gevolg van de wijziging van artikel 201, lid 1, 1°, van het Sociaal Strafwetboek, voorgesteld in artikel 12, wordt bestraft met een sanctie van niveau 1 de werkgever die, in strijd met de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, in het arbeidsreglement geen bepalingen heeft opgenomen met betrekking tot het kader van de gewone arbeidstijd, bestaande uit de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld, het dagelijkse tijdvak waarbinnen de arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld, de minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur en de normale en maximale wekelijkse arbeidsduur.

Met andere woorden, artikel 201, lid 1, 1°, van bovengenoemd Wetboek, aangevuld met de ontwerpbeplating, bestraft het ontbreken van de vermeldingen met betrekking tot het kader van de normale arbeidstijd in het arbeidsreglement.

De Raad begrijpt bij lezing van artikel 2 van het voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen dat dit artikel 2 het eerste lid van artikel 6, §1, 1°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen vervangt, om daarin de verwijzing naar het "kader van de normale arbeidsduur" in te voegen en om daarin de elementen op te sommen waaruit dit kader bestaat, elementen die overigens expliciet zijn opgenomen in de bepaling die artikel 201, lid 1, 1°, van het Sociaal Strafwetboek aanvult.

De toelichting bij artikel 2 van het voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen bevat de volgende verduidelijking: *"De notie "gewone" arbeidsdag in artikel 6, § 1, 1°, eerste lid, van de arbeidsreglementenwet verwijst naar de "normale" (t.t.z. regelmatig toegepaste en dus gebruikelijke) uurroosters in de onderneming. Vandaar dat op vandaag o.a. niet wordt aanvaard dat het arbeidsreglement een hele reeks "hypothetische" uurroosters bevat of zgn. matrix-uurroosters die bv. elke 10 minuten een aanvang nemen en zo de ganse periode tussen 6u en 20u dekken. De nieuwe mogelijkheid om in het arbeidsreglement een algemeen kader van de "gewone" arbeidstijd op te nemen moet in dezelfde zin worden begrepen. Het kader dat in het arbeidsreglement wordt vermeld, moet in beginsel de "normale" arbeidsprestaties in de onderneming omvatten en dus de tijdvakken afbakenen waarin er in de onderneming wordt (of zal worden) gewerkt. Een kader dat zonder meer de ruimst mogelijke grenzen vastlegt en in wezen dus zuiver hypothetische/theoretische tijdvakken afbakent (bv. 7 dagen op 7 en 24u/24u, terwijl er in de onderneming niet in het weekend en slechts tussen 6u-20u wordt gewerkt), zal hier niet mee in overeenstemming zijn. Het arbeidsreglement moet zijn informatiefunctie in deze blijven vervullen. Een te ruim tijds kader moet worden gelijkgesteld met het ontbreken van een tijds kader, zodat de strafsanctie van artikel 201, §1, 1°, van het Sociaal Strafwetboek (strafsanctie van niveau 1) kan worden toegepast."*

De Raad merkt op dat in de bovenstaande toelichting wordt vermeld dat “een te ruim tijds kader moet worden gelijkgesteld met het ontbreken van een tijds kader, zodat de strafsanctie van artikel 201, § 1, 1°, van het Sociaal Strafwetboek (strafsanctie van niveau 1) kan worden toegepast”.

De Raad beveelt aan te onderzoeken of de formulering van de in artikel 201, § 1, 1°, van bovengenoemd Wetboek ingevoegde tekst niet kan worden aangevuld om daarin ook expliciet te verwijzen naar fantasierijke of te ruime kaders.

De Raad beveelt ten minste aan om in de toelichting bij artikel 12, dat artikel 201 van het Sociaal Strafwetboek wijzigt, het bovenstaande fragment uit de toelichting bij artikel 2 van het voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen, of een soortgelijke toelichting waarin wordt gepreciseerd dat een te ruim kader voor de arbeidsduur moet worden gelijkgesteld met het ontbreken van een kader en bijgevolg ook strafbaar is op grond van artikel 201, § 1, 1°, van het Sociaal Strafwetboek, in te voegen.

Deze verduidelijking is des te meer op zijn plaats omdat de bepaling die artikel 6, § 1, 1°, eerste lid, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen vervangt, in een ander wetsontwerp is opgenomen, namelijk het voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen.

2.5 Artikel 13

Dit artikel bepaalt dat de bepalingen van het hoofdstuk met als titel “Wijzigingen van het Sociaal Strafwetboek” van het voor advies voorgelegde voorontwerp van wet houdende de wijzigingen met betrekking tot de regeling van de vrijwillige overuren en van het Sociaal Strafwetboek in werking treden op 1 april 2026.

De toelichting bij dit artikel luidt als volgt: “*Er wordt met name in dezelfde datum van inwerkingtreding voorzien als voor de wijzigingen uit het wetontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen waarop het Sociaal Strafwetboek wordt afgestemd*”.

De Raad beveelt aan om de in artikel 13 vermelde datum van inwerkingtreding aan te passen indien de datum van inwerkingtreding van de wet houdende diverse arbeidsbepalingen in de toekomst wordt gewijzigd.

De Raad herinnert er echter aan dat bepalingen die het Sociaal Strafwetboek wijzigen, niet met terugwerkende kracht kunnen worden toegepast.

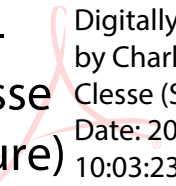
De Adviesraad heeft verder geen opmerkingen.

Brussel, 17 december 2025

De Voorzitter,

De adjunct-secretaris,

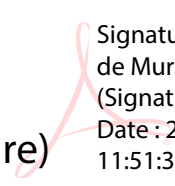
**Charles-
Eric Clesse**
(Signature)



Digitally signed
by Charles-Eric
Clesse (Signature)
Date: 2026.01.30
10:03:23 +01'00'

Charles-Eric Clesse

**Murielle
Fabrot**
(Signature)



Signature numérique
de Murielle Fabrot
(Signature)
Date : 2026.01.30
11:51:30 +01'00'

Murielle Fabrot



Le conseil consultatif du droit pénal social

**AVIS n° 2025/009
du 17 décembre 2025**

**sur les articles 9 à 13 de l'avant-projet de loi portant
modifications relatives au régime des heures
supplémentaires volontaires et du Code pénal social**

1.- AVIS DEMANDE PAR LE MINISTRE DE L'EMPLOI

1.1.- La demande d'avis

En application de l'article 97 du Code pénal social, le Conseil consultatif du droit pénal social est amené à donner son avis en extrême urgence à la demande du ministre de l'Emploi, monsieur David Clarinval, sur les articles 9 à 13 de l'avant-projet de loi portant modifications relatives au régime des heures supplémentaires volontaires et du Code pénal social.

Le Conseil a reçu tous les documents utiles le 11 décembre 2025.

Le Conseil consultatif s'est réuni le 15 décembre 2025 et a également utilisé la procédure écrite prévue par l'article 8 de l'arrêté royal du 7 juin 2011 déterminant la composition et le fonctionnement du Conseil consultatif du droit pénal social et fixant la date d'entrée en vigueur des articles 96, 97 et 98 du Code pénal social, afin de rendre son avis.

Le Conseil attire l'attention sur la brièveté du délai dans lequel il doit émettre cet avis et souligne que ces conditions peuvent constituer un obstacle à la qualité de son travail.

1.2.- Le contenu du texte soumis pour avis

Les articles soumis pour avis modifient les articles 153 (Le travail de nuit), 154 (La consultation des travailleurs), 157 (L'interdiction quotidienne et hebdomadaire de travail) et 201 (Les mentions du règlement de travail) du Code pénal social.

Le Conseil relève que les articles qui modifient les lois de base dont les infractions sont punissables par les articles précités du Code pénal social se trouvent dans un autre projet de loi, plus précisément dans l'avant-projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail.

2.- AVIS DU CONSEIL CONSULTATIF

Le Conseil émet les remarques suivantes :

2.1. Article 9

Etant donné que le principe général d'interdiction du travail de nuit dans le chef des travailleurs, prévue par l'actuel article 35, paragraphe 1er, de la loi

2/6

du 16 mars 1971 sur le travail est abrogé, l'article 153, alinéa 1er, 1°, du Code pénal social qui punit les violations de l'interdiction du travail de nuit, doit en effet être adapté.

Le Conseil estime que l'abrogation des mots « un travailleur ou » par l'article 9 du projet de loi est justifiée.

2.2. Article 10

Cet article abroge l'article 154, §2, du Code pénal social qui punit l'absence de transmission par l'employeur du rapport de la consultation à la commission paritaire selon les modalités fixées par le Roi pour le mettre en conformité avec ce que prévoit le chapitre 2, section 4, du projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail, à savoir la suppression de l'obligation de communication du rapport dans l'article 38, § 3, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Le Conseil recommande cette abrogation.

2.3. Article 11

Cet article abroge le 1° de l'alinéa 1er de l'article 157 du Code pénal social qui punit l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en violation de la loi du 6 avril 1960 concernant l'exécution de travaux de construction a fait ou laissé exécuter des travaux de construction avant 7 heures et après 18 heures ou en ne respectant pas les limites de temps fixées par le Roi sauf dans les cas où la loi l'autorise pour mettre cet article en conformité avec le contenu du chapitre 2, section 4, du projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail qui abroge respectivement les articles 4, 1° et 4bis de la loi du 6 avril 1960 concernant l'exécution de travaux de construction.

Le Conseil recommande cette abrogation.

2.4. Article 12

Cet article modifie l'article 201, alinéa 1er, 1°, du Code pénal social afin de le mettre en concordance avec les modifications apportées à l'article 6, §1er, 1°, alinéa 1er, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail par le chapitre 2, section 1ère, du projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail et plus précisément à l'assouplissement de l'obligation générale d'inclure séparément dans le règlement de travail tous les horaires à temps plein applicables.

Suite à la modification de l'article 201, alinéa 1^{er}, 1^o, du Code pénal social proposée dans l'article 12, sera puni d'une sanction de niveau 1, l'employeur qui, en contravention à la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, n'a pas fait figurer dans le règlement de travail les mentions relatives au cadre de la durée normale de travail composé des jours de la semaine pendant lesquels les prestations de travail peuvent être fixées, la plage journalière au cours de laquelle les prestations de travail peuvent être fixées, la durée du travail journalière minimale et maximale, et la durée normale et maximale du travail hebdomadaire.

Autrement dit, l'article 201, alinéa 1^{er}, 1^o, du Code précité complété par la disposition en projet punira l'absence d'indication des mentions relatives au cadre de la durée normale de travail dans le règlement de travail.

Le Conseil comprend à la lecture de l'article 2 de l'avant-projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail que cet article 2 remplace l'alinéa 1^{er} de l'article 6, §1^{er}, 1^o, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail pour y insérer la référence au « cadre de la durée normale de travail » et pour y énumérer les éléments qui composent ce cadre, éléments d'ailleurs explicitement repris dans la disposition qui complète l'article 201, alinéa 1^{er}, 1^o, du Code pénal social.

Le commentaire de l'article 2 de l'avant-projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail contient les explications suivantes : « *La notion de journée de travail "régulière" de l'article 6, § 1, 1^o, premier alinéa de la loi instituant les règlements de travail se réfère aux horaires "normaux" (c'est-à-dire régulièrement appliqués et donc habituels) dans l'entreprise. C'est pourquoi, entre autres, il n'est pas accepté, aujourd'hui, que le règlement de travail contienne toute une série d'horaires "hypothétiques" ou d'horaires dits matriciels qui, par exemple, commencent toutes les 10 minutes et couvrent ainsi toute la période comprise entre 6 et 20 heures. La nouvelle possibilité d'inclure dans le règlement de travail, un cadre général de temps de travail "normal" doit être comprise, dans le même sens. En principe, le cadre défini dans le règlement de travail devrait couvrir l'exécution "normale" du travail dans l'entreprise et donc délimiter les périodes pendant lesquelles le travail est (ou sera) effectué dans l'entreprise. Un cadre, qui fixe clairement les limites les plus larges possibles et délimite donc essentiellement des périodes de temps purement hypothétiques/théoriques (par exemple, 7 jours sur 7 et 24h/24h, alors qu'aucun travail n'est effectué dans l'entreprise le week-end et seulement entre 6h et 20h), ne sera pas conforme à ce principe. A cet égard, la réglementation du travail doit continuer à remplir sa fonction d'information. Un cadre de la durée du travail trop large doit être assimilé à une absence de cadre, de sorte que la sanction pénale prévue à l'article 201, § 1, 1^o, du Code pénal social (sanction pénale de niveau 1) peut être appliquée.* ».

Le Conseil relève que le commentaire repris ci-dessus mentionne « qu'un cadre de la durée du travail trop large doit être assimilé à une absence de cadre, de sorte que la sanction pénale prévue à l'article 201, § 1, 1^o, du Code pénal social (sanction pénale de niveau 1) peut être appliquée. ».

Le Conseil recommande d'examiner si la formulation du texte inséré dans l'article 201, § 1, 1^o, du Code précité ne pourrait pas être complétée afin d'y viser aussi explicitement les cadres fantaisistes ou trop larges.

A tout le moins, le Conseil recommande d'insérer dans le commentaire de l'article 12 qui modifie l'article 201 du Code pénal social l'extrait repris ci-dessus du commentaire de l'article 2 de l'avant-projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail ou une explication similaire qui précise que 'un cadre de la durée du travail trop large doit être assimilé à une absence de cadre et est par conséquent aussi punissable par l'article 201, § 1, 1^o, du Code pénal social.

Cette précision s'avère appropriée d'autant plus que la disposition qui remplace l'article 6, §1^{er}, 1^o, alinéa 1^{er}, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail se trouve dans un autre projet de loi, à savoir l'avant-projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail.

2.5. Article 13

Cet article prévoit que le chapitre intitulé « Modifications du Code pénal social » de l'avant-projet de loi portant modifications relatives au régime des heures supplémentaires volontaires et du Code pénal social soumis pour avis entre en vigueur le 1^{er} avril 2026.

Le commentaire de l'article contient l'explication suivante : « *Il prévoit notamment que la date d'entrée en vigueur sera identique à celle des modifications issues du projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail, auxquelles le Code pénal social est harmonisé* ».

Le Conseil recommande d'être attentif à modifier la date d'entrée en vigueur mentionnée dans l'article 13 si la date d'entrée en vigueur de la loi portant des dispositions diverses relatives au travail est modifiée dans le futur.

Toutefois, Le Conseil rappelle que les dispositions qui modifient le Code pénal social ne peuvent pas être rétroactives.

Le Conseil n'a pas d'autre remarque à émettre.

Bruxelles, le 17 décembre 2025

Le Président,

La Secrétaire adjointe,

Charles-
Eric Clesse
(Signature)

Digitally signed
by Charles-Eric
Clesse (Signature)
Date: 2025.12.17
11:34:49 +01'00'

Charles-Eric Clesse

Murielle
Fabrot
(Signature)

Signature
numérique de
Murielle Fabrot
(Signature)
Date : 2025.12.17
11:51:50 +01'00'

Murielle Fabrot