

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

5 februari 2026

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**tot uitvoering van de arbeidstijdenrichtlijn
met betrekking tot het registreren
van de arbeidstijd**

(ingediend door de heer Axel Ronse c.s.)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

5 février 2026

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

**visant à mettre en œuvre la directive
sur le temps de travail en ce qui concerne
l'enregistrement du temps de travail**

(déposée par M. Axel Ronse et consorts)

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:		Abréviations dans la numérotation des publications:	
DOC 56 0000/000	Parlementair document van de 56 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 56 0000/000	Document de la 56 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi
QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA	Questions et Réponses écrites
CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag	CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral
CRABV	Beknopt Verslag	CRABV	Compte Rendu Analytique
CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toezpraken (met de bijlagen)	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	Plenum	PLEN	Séance plénière
COM	Commissievergadering	COM	Réunion de commission
MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

TOELICHTING

Draagwijdte van een richtlijn¹

In artikel 288 van het Verdrag van 25 maart 1957 betreffende de werking van de Europese Unie (hierna: VWEU) wordt bepaald dat de bevoegdheden van de Europese Unie door haar instellingen kunnen worden uitgeoefend via verordeningen, richtlijnen, besluiten, aanbevelingen en adviezen.

Een verordening heeft een algemene strekking. Zij is bindend in al haar onderdelen en is rechtstreeks toepasbaar in elke lidstaat.

Een besluit is bindend in al zijn onderdelen. Indien er geadresseerden worden vermeld, is het besluit alleen voor hen bindend.

Aanbevelingen en adviezen zijn niet bindend.

Een richtlijn is bindend ten aanzien van het te bereiken resultaat voor elke lidstaat waarvoor zij is bestemd, doch aan de nationale instanties wordt de bevoegdheid verleend de vorm en de middelen te kiezen.

In het politieke debat en de media worden Europese richtlijnen vaak verward met verordeningen en besluiten. Toch is het verschil heel groot want richtlijnen geven de nationale overheden heel wat ruimte qua beleidskeuzes zolang het te bereiken resultaat maar wordt nagestreefd. Bij Europese verordeningen en besluiten is die ruimte er niet.

Tegen eind 2026 moet België uitvoering geven aan de interpretatie door het Hof van Justitie van de Europese Unie van de arbeidstijdenrichtlijn 2003 wat betreft de controle op het respecteren van de maximale rusttijden. Met dit voorstel solutie roepen we de federale regering op om zich, bij de uitvoering van deze Europese arbeidstijdenrichtlijn en de arresten van het Hof van Justitie, te houden aan de te bereiken resultaten.

We vragen de regering ook rekening te houden met alle reeds bestaande wetten, procedures en processen die uitvoering geven aan de arbeidstijdenrichtlijn. Het kan niet de bedoeling zijn nieuwe administratief belastende procedures zonder substantiële meerwaarde in te voeren die het concurrentievermogen van onze bedrijven aantasten.

¹ Voor een meer uitgebreide toelichting over de juridische draagwijdte van een Richtlijn: <https://eur-lex.europa.eu/NL/legal-content/summary/european-union-directives.html>

DÉVELOPPEMENTS

Portée d'une directive¹

L'article 288 du Traité du 25 mars 1957 sur le fonctionnement de l'Union européenne (ci-après: TFUE) prévoit que, pour exercer les compétences de l'Union, les institutions adoptent des règlements, des directives, des décisions, des recommandations et des avis.

Le règlement a une portée générale. Il est obligatoire dans tous ses éléments et il est directement applicable dans tout État membre.

La décision est obligatoire dans tous ses éléments. Lorsqu'elle désigne des destinataires, elle n'est obligatoire que pour ceux-ci.

Les recommandations et les avis ne lient pas.

La directive lie tout État membre destinataire quant au résultat à atteindre, tout en laissant aux instances nationales la compétence quant à la forme et aux moyens.

Dans le débat politique et dans les médias, les directives européennes sont souvent confondues avec les règlements et les décisions. Pourtant, la différence est considérable, car les directives laissent aux pouvoirs publics nationaux une grande marge de manœuvre en termes de choix politiques, pour autant que le résultat visé soit atteint. Les règlements et les décisions n'offrent pas cette latitude.

D'ici la fin de 2026, la Belgique devra mettre en œuvre l'interprétation par la Cour de justice de l'Union européenne de la directive sur le temps de travail de 2003 en ce qui concerne le contrôle du respect des périodes de repos maximales. La présente proposition de résolution demande au gouvernement fédéral de s'en tenir, dans la mise en œuvre de la directive européenne sur le temps de travail et des arrêts de la Cour de justice, aux résultats à atteindre.

Nous demandons également au gouvernement de tenir compte de toutes les lois, procédures et processus existants qui mettent en œuvre la directive sur le temps de travail. Il ne saurait être question d'introduire de nouvelles procédures administratives contraignantes qui n'apportent aucune valeur ajoutée substantielle et qui nuisent à la compétitivité de nos entreprises.

¹ Pour une explication plus détaillée de la portée juridique d'une directive, voir: <https://eur-lex.europa.eu/FR/legal-content/summary/european-union-directives.html>

Arbeidstijdenrichtlijn 2003²

De arbeidstijdenrichtlijn (Richtlijn 2003/88/EG)³ bestaat intussen al meer dan 20 jaar en legt minimumnormen vast voor de organisatie van arbeidstijd. Deze minimumnormen hebben tot doel de gezondheid en veiligheid van de werknemers te beschermen. Ze bepaalt onder meer regels voor maximale werkuren, dagelijkse en wekelijkse rust, pauzes, nachtwerk en jaarlijks verlof.

De richtlijn bevat geen enkele expliciete verplichting tot een tijdsregistratie. De lidstaten moeten wel maatregelen nemen om de naleving van de rust- en arbeidstijdbepalingen te waarborgen.

De omzetting van deze richtlijn in nationale wetgeving is vandaag terug actueel ten gevolge van twee recente arresten van het Hof van Justitie van de Europese Unie. In beide arresten wordt geoordeeld dat de lidstaten een objectief, betrouwbaar en toegankelijk systeem moeten invoeren om de arbeidsduur van elke werknemer, inclusief thuiswerkers, te registreren en zo na te gaan of de regels inzake maximale arbeidstijd en minimum rustperiodes worden gerespecteerd. Het laatste arrest Loredas dateert van december 2024.⁴

De arresten van het Hof van Justitie van de Europese Unie hadden geen betrekking op casussen in België maar de Europese Commissie heeft in 2023 wel aangegeven dat ze verwacht dat een aantal Europese landen hun wetgeving bijsturen:⁵ “Het Hof heeft in 2019 geoordeeld dat de lidstaten aan werkgevers ‘de verplichting [moeten] opleggen om een objectief, betrouwbaar en toegankelijk systeem op te zetten waarmee de dagelijkse arbeidstijd van iedere werknemer wordt geregistreerd’. In de meeste lidstaten zijn werkgevers verplicht de arbeidstijd te monitoren en te registreren, maar vijf lidstaten hebben die verplichting niet of definiëren deze niet duidelijk: België, Cyprus, Denemarken, Malta en Zweden.”

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088>

³ 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, bekendgemaakt in het Publicatieblad van de Europese Unie op 18 november 2003, L 299/9.

⁴ <https://eur-lex.europa.eu/eli/C/2025/1066/oj/eng?eliuri=eli%3AC%3A2025%3A1066%3Aoj&locale=nl>

⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=CELEX:52023DC0072>

Directive sur le temps de travail de 2003²

Cela fait plus de vingt ans déjà que la directive sur le temps de travail (directive 2003/88/CE)³, qui fixe des normes minimales pour l'organisation du temps de travail, a été adoptée. Ces normes minimales ont pour objectif de protéger la santé et la sécurité des travailleurs. La directive fixe notamment des règles relatives à la durée maximale du travail, au repos quotidien et hebdomadaire, aux pauses, au travail de nuit et aux congés annuels.

La directive ne contient aucune obligation explicite d'enregistrement du temps de travail. Les États membres doivent toutefois prendre des mesures pour garantir le respect des dispositions relatives aux périodes de repos et au temps de travail.

La transposition de cette directive dans la législation nationale est aujourd'hui à nouveau d'actualité à la suite de deux arrêts récents de la Cour de justice de l'Union européenne. Dans ces deux arrêts, il est jugé que les États membres doivent mettre en place un système objectif, fiable et accessible permettant d'enregistrer la durée de travail de chaque travailleur, y compris les travailleurs à domicile, afin de vérifier si les règles relatives au temps de travail maximal et aux périodes minimales de repos sont respectées. Le dernier arrêt, Loredas, date de décembre 2024.⁴

Bien que les arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne ne concernent pas des cas en Belgique, la Commission européenne a indiqué en 2023 qu'elle s'attendait à ce qu'un certain nombre de pays européens modifient leur législation:⁵ “En 2019, la Cour a jugé que les États membres doivent imposer aux employeurs l'obligation de mettre en place “un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur”. Dans la plupart des États membres, les employeurs sont tenus de contrôler et d'enregistrer le temps de travail. Cinq États membres n'imposent pas cette obligation ou ne la définissent pas clairement: la Belgique, le Danemark, Chypre, Malte et la Suède.”

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088>

³ DIRECTIVE 2003/88/CE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, publiée au *Journal officiel de l'Union européenne* du 18 novembre 2003, L 299/9.

⁴ https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=OJ:C_202501066

⁵ eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52023DC0072

Wat betekent dit voor België?

De federale regering heeft in diverse passages van het regeerakkoord aangegeven structurele hervormingen in de organisatie van de arbeidstijd te willen doorvoeren. Enkele relevante passages uit het regeerakkoord van de regering De Wever:

“Na overleg met de sociale partners, wordt voor 30/06/2025 een nieuw wettelijk kader ingevoerd waarbij een annualisering van de arbeidstijd of “accordeon” uurroosters mogelijk wordt voor deeltijdse en voltijdse arbeid. Deze annualisering wordt ingevoerd mits akkoord van de betrokken werknemers, zonder verlies van koopkracht en met de vrije keuze tussen inhaalrust of uitbetaling. Waar mogelijk wordt hierbij arbeidstijdregistratie ingevoerd.”⁶

“Bestaande of nieuwe EU richtlijnen op sociaal vlak die rapporteringsverplichtingen opleggen, worden kritisch bekeken met het oog op de vermindering van bestaande of nieuwe rapporterings-verplichtingen, in het bijzonder voor kmo's.”⁷

Op 28 juli 2025 vroeg David Clarinval, vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Landbouw, aan de Nationale Arbeidsraad (hierna: NAR) een advies over de geplande hervormingen in het regeerakkoord over de organisatie van de arbeidstijd. Daarbij werden ook volgende specifieke vragen gesteld: “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 werd 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.”⁸

In het NAR-advies 2462 van 2 oktober 2025 werd door de sociale partners een verdeeld advies uitgebracht over de verplichte tijdsregistratie. De standpunten ingenomen in een eerder NAR-advies 2324 van 25 oktober 2022 werden grotendeels hernomen.⁹ De werkgeversvertegenwoordigers zijn van mening dat de bestaande sociale wetgeving in België reeds in de monitoring van de arbeidstijd voorziet en er dus afdoende kan gecontroleerd worden dat de Europese regels inzake maximale arbeidsduur en rustpauzes worden gerespecteerd. De

⁶ Hoofdstuk Arbeidsmarkt, *partim* modernisering van het arbeidsrecht.

⁷ Hoofdstuk Arbeidsmarkt, *partim* administratieve vereenvoudiging

⁸ <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/nl/advies-2462.pdf>

⁹ <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/nl/advies-2324.pdf>

Quelles sont les conséquences pour la Belgique?

Le gouvernement fédéral a exprimé, dans plusieurs passages de l'accord de gouvernement, sa volonté de mener des réformes structurelles concernant l'organisation du temps de travail. Quelques passages pertinents de l'accord du gouvernement De Wever:

“Après concertation avec les partenaires sociaux, un nouveau cadre légal sera introduit avant le 30/06/2025, permettant l'annualisation du temps de travail ou des horaires “accordeon” pour les emplois à temps partiel et à temps plein. Cette annualisation sera mise en place sous réserve de l'accord des employés concernés, sans perte de pouvoir d'achat et avec le choix libre entre récupération du temps de travail ou paiement. Lorsque cela est possible, un système d'enregistrement du temps de travail sera mis en place.”⁶

“Les directives existantes ou nouvelles de l'UE dans le domaine social imposant des obligations de rapport sont examinées de manière critique afin de réduire les obligations de rapport existantes ou nouvelles, en particulier pour les PME.”⁷

Le 28 juillet 2025, M. David Clarinval, vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et de l'Agriculture, a demandé au Conseil national du Travail (ci-après: “CNT”) un avis sur les réformes prévues dans l'accord de gouvernement concernant l'organisation du temps de travail. À cet égard, il a également formulé les demandes spécifiques suivantes: “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.”⁸

Dans l'avis du CNT n° 2462 du 2 octobre 2025, les partenaires sociaux ont émis un avis partagé sur l'obligation d'enregistrer le temps de travail. Cet avis reproduit en grande partie les positions exprimées dans l'avis du CNT n° 2324 du 25 octobre 2022.⁹ Les représentants des employeurs estiment que la législation sociale en vigueur en Belgique prévoit déjà le suivi du temps de travail et qu'elle permet dès lors de contrôler à suffisance que les règles européennes relatives au temps de travail maximal et aux pauses sont respectées. Les

⁶ Chapitre Marché du travail, *partim* Modernisation du droit du travail.

⁷ Chapitre Marché du travail, *partim* Simplification administrative.

⁸ <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/fr/avis%202462.pdf>

⁹ <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/fr/avis-2324.pdf>

werknemersorganisaties sturen aan op een verregaande verplichte invoering van de tijdsregistratie met aanvullende administratieve verplichtingen voor werkgevers.

In november 2025, in het kader van het akkoord voor een meerjarenbegroting, heeft de federale regering aangegeven om zich tegen uiterlijk 1 januari 2027 in regel te stellen met de arbeidstijdenrichtlijn en de interpretatie van het Europees Hof van Justitie. Bij gebrek aan een eensluidend advies van de sociale partners in de NAR zal de regering in 2026 zelf een voorstel uitwerken in lijn met het regeerakkoord.

Registratie en monitoring van de arbeidstijd in de Belgische wetgeving

In België is er geen algemene wettelijke verplichting om de arbeidstijd te registreren maar voor heel wat categorieën van tewerkstelling gelden er wel wettelijke verplichtingen tot registratie van de arbeidstijd. We denken hierbij aan glijdende en flexibele uurroosters, een afwijkingsregister voor deeltijdse werknemers, de registratie van arbeidsuren in het kader van flexijobs of studentenarbeid. In bepaalde sectoren met hoger risico op sociale fraude gelden ook verplichtingen tot registratie van de arbeidstijd (transport, bouw, schoonmaak, vleesverwerking, uitvaart, pakjesbezorging).

Als we spreken over de registratie van de arbeidstijd hebben we het niet noodzakelijk over prikkloksystemen maar over een manier om de arbeidstijd te meten. Er zijn nog tal van andere elektronische of manuele vormen mogelijk om de arbeidstijd te meten zonder daarbij gebruik te moeten maken van een prikklok of badgesysteem.

Impliciet gelden in België nog heel wat andere wettelijke verplichtingen die de facto ook neerkomen op het meten van arbeidstijd en/of afwijkingen op het afgesproken uurrooster.

Zo moet voor iedere werknemer in het arbeidsreglement een uurrooster zijn opgenomen. Afwijkingen op die uurroosters zijn wettelijk geregeld en vormen ook de basis van onze uitgebreide wetgeving rond overuren. Ook glijdende werkuren hebben een wettelijke basis. In onze uitgebreide arbeidswetgeving (bijvoorbeeld de Arbeidswet van 1971) is in tal van wettelijke bepalingen voorzien rond bijvoorbeeld maximale arbeidstijd per dag, week, trimester, jaar of zelf meerdere jaren. De Arbeidswet regelt ook de rustpauzes tijdens de werkuren en de minimale rusttijd tussen twee opeenvolgende arbeidsprestaties.

organisations représentatives des travailleurs réclament quant à elles l'introduction d'une obligation étendue d'enregistrer le temps de travail, assortie d'obligations administratives complémentaires pour les employeurs.

En novembre 2025, dans le cadre de l'accord sur un budget pluriannuel, le gouvernement fédéral a indiqué qu'il se conformerait à la directive sur le temps de travail et à l'interprétation de la Cour de justice de l'Union européenne au plus tard le 1^{er} janvier 2027. En l'absence d'un avis unanime des partenaires sociaux au sein du CNT, il a précisé qu'il élaborerait lui-même en 2026 une proposition conforme à l'accord de gouvernement.

Enregistrement et suivi du temps de travail dans la législation belge

En Belgique, la législation ne prévoit pas d'obligation générale d'enregistrer le temps de travail, mais cette obligation existe pour de nombreuses catégories d'emploi. Il s'agit notamment des horaires flottants et flexibles, du registre des dérogations pour les travailleurs à temps partiel et de l'enregistrement des heures de travail dans le cadre des flexi-jobs ou du travail des étudiants. Des obligations d'enregistrement du temps de travail ont par ailleurs été instaurées dans certains secteurs exposés à un risque plus élevé de fraude sociale (transport, construction, nettoyage, transformation de la viande, pompes funèbres, livraison de colis).

L'enregistrement du temps de travail n'implique pas nécessairement l'utilisation d'un système de pointeuse mais bien une manière de mesurer le temps de travail. De nombreuses autres méthodes électroniques ou manuelles permettent de mesurer le temps de travail et ne nécessitent pas le recours à un système de pointeuse ou de badge.

La législation belge prévoit encore de nombreuses autres obligations implicites qui reviennent de facto à mesurer le temps de travail et/ou les dérogations à l'horaire convenu.

Par exemple, l'horaire de tout travailleur doit être précisé dans un règlement de travail. Les dérogations à cet horaire sont encadrées par la loi et elles constituent la base de notre vaste législation sur les heures supplémentaires. Les horaires flottants ont également un ancrage légal. Notre législation très étoffée sur le travail (par exemple la loi sur le travail de 1971) contient un grand nombre de dispositions relatives au temps de travail maximal par jour, par semaine, par trimestre, par an voire par période de plusieurs années. La loi sur le travail encadre également les pauses durant les heures de travail et le temps de repos minimal entre deux prestations successives.

Er is in uitzonderingen op de basiswetgeving voorzien voor bepaalde categorieën van werk (bijvoorbeeld kaderfuncties, veiligheidsfuncties, autonome werknemers, handelsvertegenwoordigers, ...) en uitzonderlijke situaties op de werkvloer (bijvoorbeeld gevaar, ...). Het gaat echter over uitzonderingen die ook bepaald zijn in de arbeidstijdenrichtlijn.

Door onze sociale inspectiediensten wordt de toepassing van de wetgeving arbeidsduur heel frequent gecontroleerd. De formele en impliciete vormen van registratie van de arbeidstijd stellen de sociale inspectiediensten in staat inbreuken zoals zwartwerk, onvoldoende rust, niet correct vergoede of gecompenseerde overuren, et cetera vast te stellen.

Wat is nodig om onze wetgeving in lijn te brengen met de EU-regels rond tijdsregistratie en monitoring van de rust- en arbeidstijden?

In onze Arbeidswet moeten we formaliseren wat in de praktijk reeds grotendeels bestaat.

Het kan niet de bedoeling zijn om aan onze wetgeving rond arbeidstijd en arbeidsorganisatie nog een extra laag administratieve voorwaarden toe te voegen die de complexiteit alleen maar verhogen. In de Arbeidswet moeten we wel formeel inschrijven dat werkgevers de arbeids- en rusttijden op een dusdanige manier moeten registreren dat een toezicht op onze wetgeving rond werk- en rusttijden mogelijk wordt.

En er moet ook een meldingsplicht aan de werkgever worden ingevoerd voor werknemers die bij meer dan één werkgever zijn tewerkgesteld. Op die manier wordt ook tegemoetgekomen aan één van de opmerkingen in het verdeeld advies van de NAR waarin wordt gesteld dat de Europese regels rond maximale arbeidsduur en rusttijden ook gelden wanneer verschillende jobs worden gecombineerd. In België hanteren heel wat werkgevers die informatieplicht maar het is, net als de registratieplicht van de gewerkte uren, geen algemeen wettelijke verplichting.

In Nederland waar een ruime autonomie voor werkgevers en werknemers bestaat om afspraken te maken rond de organisatie van het werk, is dat op een pragmatische manier opgenomen in art. 4:3 van de Arbeidstijdenwet.¹⁰ Het artikel stipuleert: "Een werkgever (...) voert een degelijke registratie terzake van de arbeids- en rusttijden

Des dérogations à la législation de base ont été prévues pour certaines catégories d'emploi (par exemple pour les fonctions de cadre, les fonctions de sécurité, les travailleurs autonomes, les représentants de commerce, etc.) et pour les situations exceptionnelles sur le lieu de travail (par exemple les situations dangereuses). Ces dérogations sont toutefois également prévues dans la directive sur le temps de travail.

Nos services d'inspection sociale contrôlent très fréquemment l'application de la législation relative au temps de travail. Les méthodes formelles et implicites d'enregistrement du temps de travail permettent aux services précités de constater des infractions comme le travail non déclaré, les périodes de repos insuffisantes, les heures supplémentaires insuffisamment rémunérées ou compensées, etc.

Quelles mesures la Belgique doit-elle prendre pour mettre sa législation en conformité avec les règles de l'Union européenne relatives à l'enregistrement et au suivi des temps de repos et de travail?

Dans notre loi sur le travail, il convient de formaliser ce qui s'applique déjà en grande partie en pratique.

Il ne saurait être question d'ajouter à la législation relative au temps de travail et à l'organisation du travail un surcroît de conditions administratives qui ne feraient qu'accroître la complexité. La loi sur le travail doit toutefois formellement imposer aux employeurs d'enregistrer les temps de travail et de repos de manière à pouvoir contrôler le respect de la législation en la matière.

Il convient en outre d'instaurer, pour les travailleurs employés par plusieurs employeurs, une obligation de déclaration à l'employeur. Cette mesure permettrait ainsi de donner également suite à l'une des observations formulées dans l'avis non unanime du CNT, dont il ressort que les règles européennes relatives à la durée maximale du travail et aux périodes de repos s'appliquent également en cas de cumul d'emplois. Bien que de nombreux employeurs imposent cette obligation de déclaration en Belgique, il ne s'agit pas d'une obligation légale généralisée et il en va d'ailleurs de même pour l'obligation d'enregistrement des heures prestées.

Aux Pays-Bas, où les employeurs et les travailleurs jouissent d'une grande autonomie pour conclure des accords sur l'organisation du travail, cette obligation est inscrite de manière pragmatique dans l'article 4:3 de la loi sur les temps de travail (*Arbeidstijdenwet*).¹⁰ Cet article s'énonce comme suit: "L'employeur (...) enregistre

¹⁰ <https://wetten.overheid.nl/BWBR0007671/2025-07-01>

¹⁰ <https://wetten.overheid.nl/BWBR0007671/2025-07-01>

welke het toezicht op de naleving van deze wet en de daarop berustende bepalingen mogelijk maakt.”

Nederland confirmeert zich door deze bepaling in combinatie met een reeds andere wettelijke bepalingen volledig aan de Europese wetgeving. Ik citeer het Arboportaal:¹¹

“Algemene verplichtingen voor werkgevers

- Een werkgever moet een registratie van de gewerkte uren bijhouden. Er zijn geen eisen aan de vormgeving gesteld, maar uit de registratie moet de Nederlandse Arbeidsinspectie wel kunnen zien of de Arbeidstijdenwet is nageleefd.

- Een werkgever moet het arbeidspatroon (het werkrooster) van de werknemers schriftelijk vastleggen. Iedere werknemer moet het kunnen inzien.

- Veranderingen in het werkpatroon moet een werkgever zo tijdig mogelijk meedelen. Bij collectieve regeling kan worden afgesproken wat daaronder verstaan moet worden. Als deze afspraken niet gemaakt zijn moet een werkgever dit werkpatroon minstens 28 dagen van tevoren aan de werknemers bekendmaken. Alleen als de aard van het werk dat verhindert, mag hij zich beperken tot mededeling van de wekelijkse en zondagsrust. Uiterlijk vier dagen van tevoren moet de werknemer te horen krijgen op welke tijdstippen hij moet werken.

- Een werkgever is op grond van de Arbowet verplicht een risico-inventarisatie en -evaluatie en een plan van aanpak op te stellen. Daarin moet hij ook nadrukkelijk aandacht besteden aan de werktijden, de risico's die deze kunnen inhouden en de manier waarop hij die risico's wilt beperken.

- Een werkgever moet in het ondernemingsbeleid zoveel mogelijk rekening houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemers. Daarbij gaat het om zorgtaken, maar ook om andere verantwoordelijkheden, zoals scholing of vrijwilligerswerk. Over het beleid moet een werkgever overleggen met de OR, de personeelsvertegenwoordiging of – als die er niet is – met de betrokken werknemers.

¹¹ <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/arbowet--en--regelgeving/werk--en-rusttijden-arbeidstijdenwet/algemene-verplichtingen-werk--en-rusttijden-voor-werkgevers-en-werknemers>

dûment les temps de travail et de repos afin de permettre le contrôle du respect de la présente loi et des dispositions qui y trouvent leur fondement.” (traduction)

Grâce à cette disposition et à d'autres dispositions légales antérieures, les Pays-Bas se conforment pleinement à la législation européenne. Nous citons à titre d'illustration un extrait du portail néerlandais sur les conditions de travail *Arboportaal*:¹¹

“Obligations générales applicables aux employeurs

- Tout employeur est tenu de consigner les heures prestées dans un registre. Celui-ci n'est soumis à aucune exigence de forme, mais il doit permettre à l'Inspection du travail néerlandaise de contrôler le respect de la loi sur les temps de travail.

- Tout employeur doit consigner par écrit l'organisation du travail de ses travailleurs (leur horaire de travail). Tout travailleur doit pouvoir y avoir accès.

- Tout changement dans l'organisation du travail doit être notifié dans les meilleurs délais par l'employeur. Les modalités de cette notification peuvent être précisées dans une convention collective. Si aucun accord n'a été conclu, l'employeur doit informer ses travailleurs de l'organisation du travail au moins 28 jours à l'avance. Ce n'est que si la nature du travail l'empêche que l'employeur peut se borner à communiquer le repos hebdomadaire et le repos dominical. Le travailleur doit être informé, au plus tard quatre jours à l'avance, de ses horaires de travail.

- En application de la loi sur les conditions de travail (*Arbowet*), tout employeur est tenu de procéder à un inventaire et à une évaluation des risques et d'établir un plan d'action. Il doit également y accorder une attention expresse aux horaires de travail, aux risques qui peuvent en découler et à la manière dont il entend limiter ces risques.

- Dans sa politique d'entreprise, tout employeur doit tenir compte autant que possible de la situation personnelle de ses travailleurs. Sont notamment visées les responsabilités familiales, mais aussi d'autres responsabilités telles que l'apprentissage ou le bénévolat. L'employeur doit se concerter à ce sujet avec le comité d'entreprise, avec les représentants du personnel ou, à défaut, avec les travailleurs concernés.

¹¹ <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/arbowet--en--regelgeving/werk--en-rusttijden-arbeidstijdenwet/algemene-verplichtingen-werk--en-rusttijden-voor-werkgevers-en-werknemers>

Algemene verplichting voor werknemers

- Werknemers die bij meer dan één werkgever werken, dienen dit aan hun respectievelijke werkgevers te melden.”

Merk ook op dat in de Nederlandse wetgeving niet wordt bepaald hoe de registratie van de arbeidstijd moet gebeuren. Werkgevers genieten dus een grote autonomie zolang ze er maar voor zorgen dat een effectieve controle mogelijk is. De facto is dit vandaag ook al het geval in België. We moeten er ons dus voor hoeden om wetgeving uit te vaardigen waarbij de wetgever zich in de plaats van de werkgever stelt om vast te leggen hoe die registratie van de arbeidstijd exact moet worden uitgevoerd.

Axel Ronse (N-VA)
Eva Demesmaeker (N-VA)
Wouter Raskin (N-VA)
Frieda Gijbels (N-VA)

Obligation générale applicable aux travailleurs

- Les travailleurs qui sont employés par plusieurs employeurs doivent en informer leurs employeurs respectifs.” (traduction)

Il convient également de souligner que la législation néerlandaise ne précise pas comment le temps de travail doit être enregistré. Les employeurs jouissent donc d’une grande autonomie tant qu’un contrôle effectif reste possible. De facto, c’est déjà aussi le cas en Belgique. Il convient donc de se garder d’adopter une législation dans laquelle le législateur se substituerait à l’employeur pour fixer précisément les modalités d’enregistrement du temps de travail.

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A. overwegende dat de federale regering zich in het begrotingsakkoord van november 2025 heeft geëngageerd om, qua registratie van de arbeidstijd, zich in regel te stellen met de arbeidstijdenrichtlijn en de interpretatie door het Hof van Justitie van de Europese Unie;

B. overwegende dat de federale regering in het regeerakkoord ook is overeengekomen om bestaande of nieuwe EU-richtlijnen op sociaal vlak die rapporteringsverplichtingen opleggen kritisch te bekijken met het oog op de vermindering van bestaande of nieuwe rapporteringsverplichtingen en eveneens is overeengekomen om niet aan “gold plating” te doen bij het omzetten van Europese richtlijnen;

C. overwegende dat de richtlijnen bindend zijn qua doelstelling en de lidstaten dus over een ruime autonomie beschikken om vast te leggen hoe ze de doelstelling bereiken;

D. overwegende dat België vandaag inderdaad geen algemene wettelijke verplichting tot registratie van de arbeidstijd heeft maar wel een uitgebreide wetgeving heeft ontwikkeld voor specifieke werkregimes en specifieke werkomstandigheden. Daarnaast heeft iedere werknemer een uurrooster dat is opgenomen in het arbeidsreglement en de registratie van afwijkingen zoals overuren, wijziging uurroosters, et cetera worden wettelijk geregeld. Daarenboven wordt de toepassing van deze wetgeving heel grondig gecontroleerd door de sociale inspectiediensten;

E. overwegende dat heel wat andere landen, bijvoorbeeld Nederland, wel een veralgemeende verplichting tot registratie van de arbeidstijd hebben ingevoerd maar in de uitvoering daarvan een ruime autonomie geven aan de werkgevers en de werknemers voor zoverre een effectieve controle van de arbeids- en rusttijden mogelijk blijft. Het invoeren van een veralgemeende verplichting tot registratie van de arbeidstijd moet dus niet noodzakelijk aanleiding geven tot aanvullende administratieve lasten en plichten voor de werkgevers en de werknemers;

VERZOEKT DE FEDERALE REGERING:

1. om in overeenstemming met het regeerakkoord niet aan “gold plating” te doen bij de omzetting in nationale wetgeving van de interpretatie van het Hof van Justitie van de Europese Unie van de arbeidstijdenrichtlijn wat betekent dat geen nieuwe wetgeving wordt ontwikkeld

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

A. considérant que le gouvernement fédéral s’est engagé, dans l’accord budgétaire de novembre 2025, à se conformer, en ce qui concerne l’enregistrement du temps de travail, à la directive sur le temps de travail et à l’interprétation de la Cour de justice de l’Union européenne;

B. considérant que le gouvernement fédéral a également convenu dans l’accord de gouvernement d’examiner de manière critique les directives existantes ou nouvelles de l’UE dans le domaine social imposant des obligations de rapport afin de réduire les obligations de rapport existantes ou nouvelles, et qu’il a en outre prévu d’éviter de faire de la surréglementation lors de la transposition des directives européennes;

C. considérant que les directives lient les États membres quant à leurs objectifs, mais que ceux-ci disposent donc d’une large autonomie pour déterminer les moyens à mettre en œuvre pour atteindre ces objectifs;

D. considérant que la Belgique n’impose actuellement pas d’obligation légale générale d’enregistrement du temps de travail, mais qu’elle a développé une vaste législation prévoyant des régimes de travail particuliers et des conditions de travail spécifiques. Par ailleurs, l’horaire de chaque travailleur est précisé dans le règlement de travail et l’enregistrement des dérogations, telles que les heures supplémentaires, la modification des horaires, etc., est réglé par la loi. En outre, les services d’inspection sociale contrôlent rigoureusement l’application de cette législation;

E. considérant que de nombreux autres pays, comme les Pays-Bas, ont certes instauré une obligation générale d’enregistrement du temps de travail, mais laissent une grande autonomie aux employeurs et aux travailleurs dans la mise en œuvre de cette obligation, pour autant qu’un contrôle effectif des temps de travail et de repos reste possible. L’instauration d’une obligation générale d’enregistrement du temps de travail ne doit donc pas nécessairement entraîner des charges et des obligations administratives supplémentaires pour les employeurs et les travailleurs;

DEMANDE AU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL:

1. comme le prévoit l’accord de gouvernement, de ne pas faire de la surréglementation lors de la transposition dans la législation nationale de l’interprétation par la Cour de justice de l’Union européenne de la directive sur le temps de travail, ce qui implique, d’une part, de ne pas

die verdergaat dan de strikte toepassing van de arbeidstijdenrichtlijn en indien de bestaande wetgeving reeds grotendeels voldoet aan de doelstellingen van de arbeidstijdenrichtlijn dit als dusdanig ook wordt vastgesteld;

2. om, naar Nederlands model, het basisprincipe van meting van de arbeidstijd in onze Arbeidswet in te schrijven maar met ruime autonomie voor de werkgevers om de meting van de arbeidstijd praktisch in te vullen. De controleerbaarheid van arbeids- en rusttijden moet daarbij wel gevrijwaard blijven. Gelet op de reeds uitgebreide sociale wetgeving rond arbeidsduur en arbeidsorganisatie mag de invoering van deze veralgemeende verplichting niet worden gekoppeld aan nieuwe administratieve lasten en plichten;

3. een meldingsplicht in te voeren voor werknemers om aan hun werkgever te melden indien ze ook bij één of meerdere andere werkgevers werken waardoor werkgevers, bij meer dan één simultane tewerkstelling, hiermee rekening kunnen houden in de organisatie van het werk en de toepassing van de wetgeving inzake maximale arbeidsduur en rusttijden;

4. bij de informele Europese top van 12 februari, over de toekomst van onze industrie, voor te stellen om de toenemende administratieve planlasten ten gevolge van Europese verordeningen en richtlijnen aan een grondige screening te onderwerpen. Bedrijven die vandaag actief zijn binnen de Europese Unie, en dus ook België, zien hun concurrentievermogen immers stelselmatig dalen door tal van factoren. Via het wegwerken van de administratieve planlasten met beperkte toegevoegde waarde kunnen we bedrijven alvast wat extra zuurstof geven in hun concurrentievermogen.

15 januari 2026

Axel Ronse (N-VA)
Eva Demesmaeker (N-VA)
Wouter Raskin (N-VA)
Frieda Gijbels (N-VA)

créer de nouvelle législation allant au-delà de la stricte application de la directive sur le temps de travail et, d'autre part, dans l'éventualité où la législation existante satisfait déjà en grande partie aux objectifs de la directive sur le temps de travail, d'en faire également le constat;

2. à l'instar des Pays-Bas, d'inscrire le principe de base de la mesure du temps de travail dans notre loi sur le travail, tout en laissant une grande autonomie aux employeurs dans la mise en œuvre de cette mesure, étant entendu que la possibilité de contrôler les temps de travail et de repos doit rester garantie. Compte tenu de la législation sociale déjà abondante concernant la durée et l'organisation du travail, l'instauration de cette obligation générale ne saurait s'accompagner de nouvelles charges et obligations administratives;

3. d'introduire une obligation de déclaration imposant aux travailleurs de signaler à leur employeur s'ils sont également occupés par un ou plusieurs autres employeurs, afin que les employeurs puissent en tenir compte, en cas de cumul d'emplois, dans l'organisation du travail et l'application de la législation relative à la durée maximale du travail et aux périodes de repos;

4. lors du sommet européen informel du 12 février qui portera sur l'avenir de notre industrie, de proposer de soumettre à un examen approfondi les charges de planification administratives croissantes qui résultent des directives et règlements européens. En effet, les entreprises aujourd'hui actives au sein de l'Union européenne, et donc aussi en Belgique, voient leur compétitivité baisser systématiquement à cause de nombreux facteurs. En supprimant les charges de planification administratives qui ont une valeur ajoutée limitée, nous pourrions en tout cas leur donner un ballon d'oxygène qui améliorera leur compétitivité.

15 janvier 2026