

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

SESSION EXTRAORDINAIRE 2019

26 septembre 2019

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**

(déposée par MM. Christian Leysen
et Vincent Van Quickenborne)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

BUITENGEWONE ZITTING 2019

26 september 2019

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**

(ingediend door de heren Christian Leysen
en Vincent Van Quickenborne)

RÉSUMÉ

Cette proposition de loi vise à supprimer l'obligation d'instaurer un système de suivi du temps en cas d'application d'un horaire flottant. Un système de pointage horaire ne fait qu'entraîner des coûts et une charge de travail supplémentaires pour l'employeur. De surcroît, cette obligation administrative a pour effet de réduire le recours aux horaires flottants dans le secteur privé, alors que la demande d'une flexibilité accrue pour concilier vie professionnelle et vie familiale est plus grande que jamais. Enfin, octroyer une autonomie accrue au travailleur contribue grandement à la satisfaction au travail et à la prévention contre l'absentéisme, le burnout, etc.

Employeurs et travailleurs auront désormais le choix: les horaires flottants seront instaurés soit avec un système de suivi du temps, soit sans. À l'instar de la législation actuelle, la nouvelle disposition prévoit également que l'approbation d'une CCT au niveau de l'entreprise ou une modification du règlement de travail suffit. Une concertation préalable entre employeur et travailleurs est ainsi garantie.

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel strekt ertoe om de verplichte invoering van een tijdsregistratiesysteem bij de invoering van glijdende uurroosters af te schaffen. Een tijdsregistratie met prikklok brengt alleen bijkomende kosten en werklast voor de werkgever mee. Bovendien zorgt deze administratieve verplichting ervoor dat glijdende uurroosters in de privésector onderbenut blijven, terwijl er meer dan ooit vraag is naar meer flexibiliteit om werk en gezin te combineren. Ten slotte is meer autonomie voor de werknemer een belangrijke incentive voor werktevredenheid en een goede preventie tegen absentisme, burn-out, ...

Werkgevers en werknemers krijgen voortaan de keuzevrijheid: ofwel worden glijdende uurroosters ingevoerd met een tijdsopvolging, ofwel zonder tijdsopvolging. Zoals in de huidige volstaat ook in de nieuwe regeling de goedkeuring van een bedrijfscao of een wijziging van het arbeidsreglement. Zo verzekeren we dat er voorafgaandelijk wordt overlegd tussen werkgever en personeel.

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	: socialistische partij anders
cdH	: centre démocrate Humaniste
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de numering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beige gekleurd papier)

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La loi de 2017 concernant le travail faisable et maniable a élargi les possibilités d'horaire flottant.

Un régime d'horaires flottants est un régime de travail permettant au travailleur de fixer le début et la fin de ses prestations de travail ainsi que ses pauses, dans le respect des plages fixes et mobiles. Les plages fixes constituent les heures de présence obligatoire sur le lieu de travail. Les plages mobiles sont les périodes pendant lesquelles le travailleur peut, comme il le souhaite, moduler le début et la fin de la journée de travail ainsi qu'éventuellement les pauses prévues.

Le système des horaires flottants diffère donc des régimes de travail classiques en ce sens qu'il ne s'agit pas d'un horaire imposé et déterminé à l'avance par l'employeur. C'est le travailleur qui fixe lui-même le début et la fin de ses prestations ainsi que ses pauses, dans les limites prévues.

La loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable a fixé le fondement légal de l'instauration d'horaires flottants au sein d'une entreprise. Une entreprise qui souhaite instaurer le système d'horaires flottants doit le faire au moyen d'une convention collective de travail ou de son règlement de travail.

L'application effective du système dépend des dispositions de la convention collective ou du règlement de travail qui instaure le système des horaires de travail flottants dans l'entreprise. La convention collective ou le règlement de travail doit régler au moins une série de points, tels que les plages fixes et mobiles concrètes et la période de référence pendant laquelle il y a lieu de respecter la durée hebdomadaire moyenne de travail normale. L'employeur doit s'assurer que le travailleur respecte ces règles.

Il faut par ailleurs qu'en cas d'application d'un horaire flottant, l'employeur prévoie un système de suivi du temps qui, pour chaque travailleur concerné, comprend les deux mentions suivantes: l'identité du travailleur et, par jour, la durée de ses prestations de travail. Lorsqu'il s'agit d'un travailleur à temps partiel ayant un horaire fixe, le début et la fin de ses prestations ainsi que ses pauses doivent également être fixés. Il n'est pas nécessaire que ces données soient conservées électroniquement.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Met de wet Werkbaar en Wendbaar Werk werden in 2017 de mogelijkheden voor glijdende uurroosters uitgebreid.

Een regeling van glijdende uurroosters is een arbeidsregeling waarbij de werknemer zelf het begin en het einde van zijn arbeidsprestaties en zijn pauzes bepaalt mits naleving van vastgelegde stam- en glijtijden. De stamtijden bevatten de verplichte aanwezigheidsuren op de arbeidsplaats. De glijtijden zijn de periodes tijdens welke de werknemer het begin en het einde van zijn werkdag kan moduleren alsook de eventuele voorziene pauzes.

Het systeem van de glijdende uurroosters verschilt dus van de klassieke arbeidsregelingen in die zin dat het hier niet gaat om een door de werkgever opgelegd en op voorhand bepaald uurrooster. Het is de werknemer zelf die het begin en einde van zijn prestaties en zijn pauzes bepaalt binnen de voorziene grenzen.

De wet Werkbaar en Wendbaar werk van 5 maart 2017 heeft de wettelijke basis vastgesteld om glijdende uurroosters te kunnen invoeren binnen een onderneming. Een onderneming die het systeem van glijdende uurroosters wenst in te voeren, moet dit doen door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement.

De concrete toepassing van het systeem is afhankelijk van de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement dat het systeem van de glijdende uurroosters in de onderneming invoert. De collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement moeten minimaal een aantal punten regelen, zoals onder andere de concrete stam- en glijtijden en de toepasselijke referteperiode voor de naleving van de normale wekelijkse arbeidsduur op gemiddelde wijze. De werkgever moet ervoor zorgen dat de werknemer deze regels respecteert.

Een andere voorwaarde is dat in geval van toepassing van een glijdend uurrooster de werkgever moet voorzien in een systeem van tijdsopvolging dat voor elke betrokken werknemer volgende twee gegevens vastlegt: de identiteit van de werknemer en per dag de duur van zijn arbeidsprestaties. Wanneer het een deeltijdse werknemer met een vast werkrooster betreft, moet bovendien het begin en einde van zijn prestaties en zijn rustpauzes worden vastgelegd. Het is niet vereist dat deze gegevens op elektronische wijze worden bijgehouden.

Le système de suivi du temps doit conserver ces données pendant la période de référence en cours et doit pouvoir être consulté par chaque travailleur occupé sur la base d'un horaire flottant, ainsi que par le service d'inspection compétent. Les données consignées par le système de suivi du temps de travail doivent être conservées durant une période de cinq ans après la fin du jour auquel se rapportent les données. L'employeur doit veiller à ce que le travailleur, dans la période de référence, puisse prendre connaissance du nombre précis d'heures qu'il a prestées sur la base d'un horaire flottant, en plus ou en moins par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de l'horaire flottant.

En pratique, l'obligation d'instaurer un système d'enregistrement du temps de travail entraîne une sous-utilisation du système d'horaires flottants, alors que sur le terrain, la demande d'une plus grande flexibilité au travail et de mesures pour assurer un équilibre entre vie professionnelle et vie privée est plus grande que jamais. Octroyer une autonomie accrue au travailleur contribue grandement à la satisfaction au travail et à la prévention contre l'absentéisme, le burnout, etc.

La présente proposition de loi vise à supprimer l'obligation d'instaurer un système de suivi du temps en cas d'application d'un horaire flottant. En plus du régime actuel, que nous rebaptisons "horaire flottant avec suivi du temps", nous introduisons un nouveau régime appelé "horaire flottant sans suivi du temps". En d'autres termes, nous instaurons la liberté de choix. Le régime actuel de suivi du temps ne subit aucune modification.

À l'instar de ce qui est prévu dans le dispositif actuel, l'approbation d'une CCT au niveau de l'entreprise ou une modification du règlement de travail suffit également dans le nouveau régime. Ce faisant, nous garantissons une concertation préalable entre l'employeur et son personnel, par le biais des procédures définies dans la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

La modification du règlement de travail requiert un accord au sein du conseil d'entreprise et, s'il n'y a pas de conseil d'entreprise, avec la délégation syndicale ou, à défaut, avec le personnel lui-même.

Het systeem van tijdsopvolging moet deze gegevens bijhouden gedurende de lopende referteperiode en moet kunnen worden geconsulteerd door elke werknemer die wordt tewerkgesteld op basis van een glijdend rooster en door de bevoegde inspectiedienst. De gegevens die opgetekend worden door het systeem van tijdsopvolging moeten bewaard worden gedurende een periode van vijf jaar na afloop van de dag waarop de gegevens betrekking hebben. De werkgever moet ervoor zorgen dat de werknemer kennis kan nemen van het precieze aantal uren dat hij binnen de referteperiode op basis van een glijdend rooster meer of minder heeft gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse.

Deze verplichte invoering van een tijdsregistratiesysteem zorgt er in de praktijk voor dat het systeem van glijdende uurroosters onderbenut blijft, terwijl er in de praktijk meer dan ooit vraag is naar meer flexibiliteit op de werkvloer en maatregelen om de work – life balance in evenwicht te houden. Meer autonomie voor de werknemer is bovendien ook een belangrijke incentive voor werktevredenheid en is ten slotte ook een goede preventie tegen absentisme, burn-out, enz.

Met dit wetsvoorstel wordt de verplichte invoering van een tijdsregistratie bij het invoeren van een systeem van glijdende uurroosters afgeschaft. Naast de huidige regeling, die we omdopen tot "glijdend uurrooster met tijdsopvolging", wordt een nieuwe regeling ingevoerd genaamd "glijdend uurrooster zonder tijdsopvolging". Met andere woorden: we voeren de keuzevrijheid in. Aan de bestaande regeling met tijdsopvolging wordt niets gewijzigd.

Zoals in de huidige regeling volstaat ook in de nieuwe regeling de goedkeuring van een bedrijfscao of een wijziging van het arbeidsreglement. Zo verzekeren we dat er voorafgaandelijk wordt overlegd tussen werkgever en personeel, via de procedures beschreven in de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités en de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Een wijziging van het arbeidsreglement vereist een akkoord in de ondernemingsraad en indien er geen ondernemingsraad is met de vakbondsafvaardiging of, bij onstentenis, met het personeel zelf.

Christian LEYSEN (Open Vld)
Vincent VAN QUICKENBORNE (Open Vld)

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

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

Art. 2

Dans la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, il est inséré un article 6/2 rédigé comme suit:

“Art. 6/2. § 1^{er}. En cas d'application d'un horaire flottant conformément à l'article 20^{quater} de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le règlement de travail doit en outre indiquer:

- a) le début et la fin des plages fixes et des plages mobiles et la durée des pauses;
- b) les sanctions spécifiques en cas de non-respect par le travailleur des règles applicables à l'horaire flottant.

§ 2. Les mentions figurant dans le règlement de travail doivent être complétées par une annexe au règlement de travail reprenant l'ensemble des règles applicables à l'horaire flottant. Cette annexe fait partie intégrante du règlement de travail.

§ 3. Par dérogation aux articles 11 et 12, les dispositions de la convention collective de travail, conclue au niveau de l'entreprise, en vertu de l'article 20^{quater} de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, qui modifient le règlement de travail, sont insérées dans le règlement de travail dès le dépôt de cette convention collective de travail au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, pour autant que toutes les mentions prévues par le § 1^{er} soient reprises.”

Art. 3

Dans l'article 9^{sexies} de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, inséré par la loi du 5 mars 2017, les mots “ou de l'article 20^{quater}” sont insérés entre les mots “de l'article 20^{ter}” et les mots “de la loi du 16 mars 1971”.

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

In de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen wordt een artikel 6/2 ingevoegd, luidende:

“Art. 6/2. § 1. In geval van toepassing van een glijdend uurrooster overeenkomstig artikel 20^{quater} van de arbeidswet van 16 maart 1971, moet het arbeidsreglement daarenboven het volgende vermelden:

- a) het begin en het einde van de stamtijd en de glijtijd en de duur van de rustpauzes;
- b) de specifieke sancties in geval van niet-naleving door de werknemer van de regels die van toepassing zijn op het glijdend uurrooster.

§ 2. De vermeldingen in het arbeidsreglement moeten worden aangevuld door een bijlage bij het arbeidsreglement die het geheel van regels herneemt die van toepassing zijn op het glijdend uurrooster. Deze bijlage maakt integraal deel uit van het arbeidsreglement.

§ 3. In afwijking van de artikelen 11 en 12 worden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op het niveau van de onderneming krachtens artikel 20^{quater} van de arbeidswet van 16 maart 1971, die het arbeidsreglement wijzigen, in het arbeidsreglement ingevoegd vanaf de neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, op voorwaarde dat alle vermeldingen bepaald bij paragraaf 1 hierin opgenomen zijn.”

Art. 3

In artikel 9^{sexies} van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, ingevoegd bij de wet van 5 maart 2017, worden tussen de woorden “artikel 20^{ter}” en de woorden “van de arbeidswet” de woorden “of artikel 20^{quater}” ingevoegd.

Art. 4

Dans l'article 20^{ter} de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, inséré par la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le § 1^{er}, alinéa 1^{er}, les mots "avec suivi du temps" sont insérés entre les mots "horaires flottants" et le mot "permettant";

2° dans le § 5, alinéa 1^{er}, les mots "avec suivi du temps, tel que visé dans le présent article," sont insérés entre les mots "horaires flottants" et les mots "l'employeur".

Art. 5

Dans l'article 38^{bis}, alinéa 1^{er}, de la même loi, modifié par la loi du 5 mars 2017, les mots "ou de l'article 20^{quater}" sont ajoutés après les mots "de l'article 20^{ter}".

Art. 6

Dans la même loi, il est inséré un article 20^{quater} rédigé comme suit:

"Art. 20^{quater}. § 1^{er}. Une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ou une modification du règlement de travail peut autoriser l'instauration d'un horaire flottant sans suivi du temps.

L'horaire flottant comprend des périodes fixes durant lesquelles le travailleur doit être obligatoirement présent et à la disposition de l'employeur, au sens de l'article 19, et des périodes variables durant lesquelles le travailleur choisit lui-même le début et la fin de sa journée de travail et de ses pauses, sans porter préjudice à une organisation efficace du travail.

§ 2. La convention collective de travail ou, le cas échéant, le règlement de travail mentionne au moins:

1° l'horaire de présence obligatoire du travailleur dans l'entreprise, dénommé ci-après plage fixe;

2° l'horaire des périodes variables, dénommées ci-après plages mobiles, durant lesquelles le travailleur choisit lui-même son arrivée, son départ et ses pauses."

Art. 4

In artikel 20^{ter} van de arbeidswet van 16 maart 1971, ingevoegd bij de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° in § 1, eerste lid, worden tussen de woorden "glijdend uurrooster" en het woord "dat", de woorden "met tijdsopvolging" ingevoegd;

2° in § 5, eerste lid, worden na de woorden "glijdend uurrooster" en het woord "voorziet", de woorden "met tijdsopvolging, als bedoeld in dit artikel," ingevoegd.

Art. 5

In artikel 38^{bis}, eerste lid, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 5 maart 2017, worden na de woorden "artikel 20^{ter}" de woorden "of artikel 20^{quater}" ingevoegd.

Art. 6

In dezelfde wet wordt een artikel 20^{quater} ingevoegd, luidende:

"Art. 20^{quater}. § 1. Een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, of een wijziging van het arbeidsreglement kan de invoering toelaten van een glijdend uurrooster zonder tijdsopvolging.

Het glijdend uurrooster bevat vaste periodes waarbinnen de werknemer verplicht aanwezig en ter beschikking van de werkgever moet zijn in de zin van artikel 19 en variabele periodes waarbinnen de werknemer zelf het begin en het einde van zijn werkdag en van zijn pauzes kiest, zonder afbreuk te doen aan een effectieve arbeidsorganisatie.

§ 2. De collectieve arbeidsovereenkomst of, in voorkomend geval, het arbeidsreglement vermelden minstens:

1° de uren van verplichte aanwezigheid van de werknemer in de onderneming, hierna genoemd de stamtijd;

2° de uren van de variabele periodes, hierna genoemd glijtijd, waarbinnen de werknemer zelf zijn aankomst, vertrek en pauzes bepaalt."

Art. 7

L'article 27, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 5 mars 2017, est remplacé par ce qui suit:

“§ 2. En cas d'application d'un horaire flottant avec suivi du temps, tel que visé à l'article 20^{ter} de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, et en cas d'application d'un horaire flottant sans suivi du temps, tel que visé à l'article 20^{quater} de la même loi, la rémunération due sur la base du § 1^{er} sera calculée par rapport à la durée journalière moyenne de travail.”.

18 juillet 2019

Art. 7

Artikel 27, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 5 maart 2017, wordt vervangen als volgt:

“§ 2. In geval van toepassing van een glijdend uurrooster met tijdsopvolging als bedoeld in artikel 20^{ter} van de arbeidswet van 16 maart 1971 en in geval van toepassing van een glijdend rooster zonder tijdsopvolging, als bedoeld in artikel 20^{quater} van dezelfde wet, zal het loon dat verschuldigd is op basis van paragraaf 1 worden berekend op basis van de gemiddelde dagelijkse arbeidsduur.”.

18 juli 2019

Christian LEYSEN (Open Vld)
Vincent VAN QUICKENBORNE (Open Vld)