



Salar

sociaal secretariaat

## **Arbeidsdeal**

17/01/2023

# Arbeidsdeal

Wet van 3 oktober 2022  
houdende diverse  
arbeidsbepalingen  
(BS 10/11/2022)



# De doelstellingen



Meer flexibiliteit



Beter evenwicht tussen werk en privé



De werkzaamheidsgraad  
tegen 2030 optrekken tot 80%



# Overzicht maatregelen

The screenshot shows the website 'www.werk.belgie.be' with the following content:

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST**  
Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Over de FOD | Blog | Werken bij de FOD | Contact | f | t | in

HOME | THEMA'S | **NIEUWS** | PUBLICATIES | STATISTIEKEN | ERKENNINGEN | INBREUKEN

Zoeken

Huis > Nieuws

## Arbeidsdeal: publicatie van de maatregelen

Gepubliceerd op 09 november 2022 in [Arbeidsregulering](#)

De wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen werd vandaag gepubliceerd in [het Belgisch Staatsblad](#). In deze wet staan de maatregelen die getroffen werden in het kader van de arbeidsdeal.

De laatste jaren heeft een verschuiving plaatsgevonden in de manier waarop mensen werken (telewerken, e-commerce, platformeconomie).

De doelstelling van de arbeidsdeal is dubbel:

- het arbeidsrecht hervormen om in te spelen op deze nieuwe manieren van werken en tegelijk meer flexibiliteit toestaan, zowel voor werkgevers als werknemers, waarbij een beter evenwicht tussen werk en privéleven wordt gewaarborgd;
- bijdragen aan de wens van de regering om de werkzaamheidsgraad tegen 2030 op te trekken tot 80%.

**Nieuwsbrief**  
Schrijf u in voor onze nieuwsbrief!

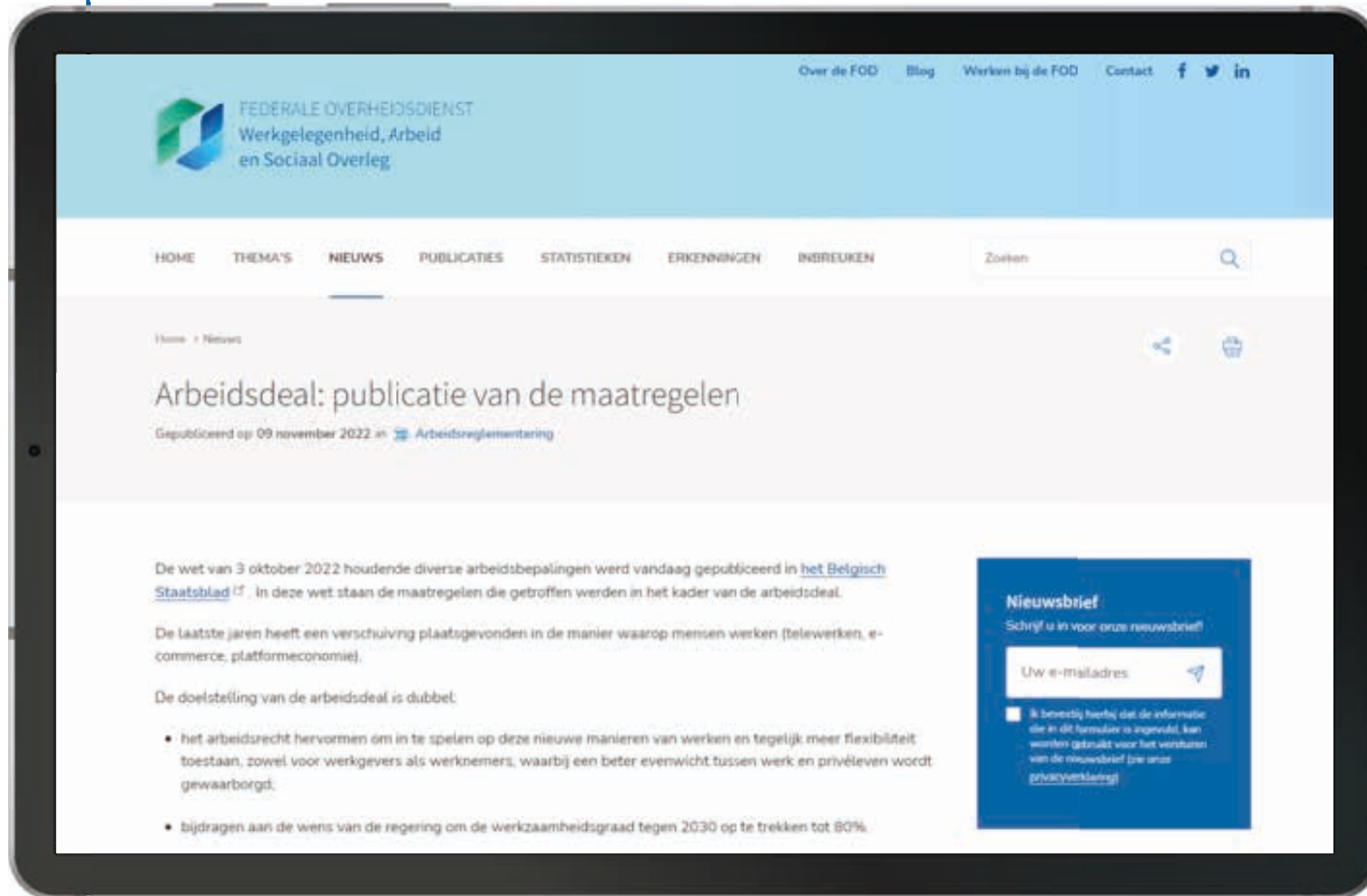
Uw e-mailadres

Ik bevestig hierbij dat de informatie die in dit formulier is ingevuld, kan worden gebruikt voor het versturen van de nieuwsbrief (zie onze [privacyverklaring](#))



[www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be)

# Overzicht maatregelen



- ✓ Arbeidsduur en de combinatie privé-beroepsleven
- ✓ Een correcte omschrijving van de arbeidsrelatie
- ✓ Ontslagactivering
- ✓ Opleiding
- ✓ Diverse maatregelen

# Overzicht maatregelen

## Arbeidsduur en combinatie privé-beroepsleven

- Variabele werkroosters deeltijdse werknemers
- Vierdagenweek
- Wisselend weekregime
- Nachtarbeid e-commerce
- Recht op deconnectie

## Opleiding

- Jaarlijks opleidingsplan
- Individueel opleidingsrecht



# Variabele werkroosters deeltijdse werknemers

Principe

Termijn opgetrokken van 5 naar 7 werkdagen



## Uitzondering

Afwijking van de termijn van 7 werkdagen mogelijk mits sector-cao  
! Minimum van 3 werkdagen

PC 302 (horeca) en PC 110 (textiel): vanaf 01/01/2023 automatisch 3 werkdagen

# Variabele werkroosters deeltijdse werknemers

## Overgangsregeling

**Sectoren met reeds bestaande sector-cao**  
die minder dan 3 werkdagen voorziet,  
moeten nieuwe cao afsluiten

**Bestaand arbeidsreglement**  
Aanpassen tegen uiterlijk 21/08/2023,  
tijdens overgangsperiode blijft reeds  
toegepaste termijn gelden

Indien geen nieuwe cao uiterlijk 31/12/2022: min. 7 werkdagen.

Indien geen nieuwe cao uiterlijk 31/12/2022, maar bestaande cao voorziet min. 3 werkdagen, dan blijft deze gelden.

PC 145 (tuinbouwbedrijf), PC 121 (schoonmaak) en PC 200 (enkel voor autorijscholen): de bestaande afwijkingen die voorzien in een kortere termijn dan 3 werkdagen blijven bestaan!



# Vierdagenweek

## Principe

Voltijdse wekelijkse arbeidsduur op **4 dagen** presteren

## Procedure



**Opname principe voltijdse vierdagenweek na overleg binnen de onderneming**

38u/week, 4 dagen van 9u30min: via wijziging arbeidsreglement

---

39u/week, 4 dagen van 9u45min: via ondernemings-cao

---

40u/week, 4 dagen van 10u: via ondernemings-cao

---



**Voorafgaandelijk en schriftelijk verzoek werknemer**

Bij aanvaarding: schriftelijke overeenkomst voor max. 6 maanden, telkens verlengbaar

---

Bij weigering door werkgever:  
schriftelijk motivatie

---

# Vierdagenweek

## Bijzonderheden



Enkel voltijdse werknemers



Bewaarplicht verzoek werknemer én overeenkomst



Geen toepassing van vrijwillige overuren  
op andere dagen van de week



Ontslagbescherming



# Wisselend weekregime

## Principe

**2 weken-cyclus** waarbij prestaties in de eerste week gecompenseerd worden door de prestaties in de tweede week

## Procedure



Wijziging AR



**Voorafgaandelijk, schriftelijk  
verzoek van werknemer**

Bij aanvaarding: schriftelijke overeenkomst  
voor max. 6 maanden (hernieuwbaar)

---

Bij weigering door werkgever:  
schriftelijk motivatie

---

# Wisselend weekregime

## Bijzonderheden



Enkel voltijdse werknemers



Vrijwillige overuren enkel mogelijk in de weken waarin een overschrijding van de normale wekelijkse arbeidsduur is voorzien



Tijdens Q3 of wegens onvoorziene gebeurtenis in hoofde van werknemer: 4 weken-cyclus mogelijk



Bewaarplicht van zowel het verzoek als de schriftelijke overeenkomst



Ontslagbescherming



# Nieuwe procedure invoering nachtarbeid voor e-commerce



## Definitie activiteiten van e-commerce

Het uitvoeren van alle logistieke en ondersteunende diensten verbonden aan de elektronische handel van roerende goederen.

■ Prestaties tussen 20u en 24u of prestaties vanaf 5u

## Nieuwe procedure



Sluiten van  
ondernemings-cao



Bestaande procedure  
(wijziging arbeidsreglement) blijft bestaan

# Nieuwe procedure invoering nachtarbeid voor e-commerce

Experiment inzake arbeidsorganisatie in het kader van e-commerce



Éénmalig, maximaal 18 maanden, aanmelding bij TSW en PC



Op basis van vrijwilligheid



Ontslagbescherming werknemers die niet wensen in te stappen



Evaluatie na beëindiging

# Recht op deconnectie

## Principe

Ondernemingen met **20 werknemers of meer** moeten afspraken maken over het “recht op deconnectie” d.m.v. een cao of het arbeidsreglement



Indien sector of NAR een cao sluit,  
vervalt de verplichting op  
ondernemingsniveau



Uiterlijk  
**01/04/2023**



# Recht op deconnectie

## Inhoud



Praktische modaliteiten om niet bereikbaar te zijn



Richtlijnen i.v.m. gebruik digitale hulpmiddelen



Vorming en sensibilisering over de risico's van overmatige connectie

■ Evaluatie NAR voor 30/06/2024





# Jaarlijks opleidingsplan



Ondernemingen vanaf 20 werknemers:  
jaarlijks opleidingsplan uiterlijk 31/03

## Inhoud plan



Lijst met formele en informele opleidingen



Aandacht voor risicogroepen, knelpuntberoepen  
en evaluatie werknemers



# Jaarlijks opleidingsplan

## Procedure

- Indien OR of VA, deze partijen erbij betrekken
- Indien geen OR of VA dan stelt de werkgever het plan op



Sociale partners (sectoren) kunnen via een **sector-cao** minimumvereisten vaststellen.

---

2023: uiterlijk 30/11/2022.

---

Jaarlijks uiterlijk 30/09 voor het daaropvolgende kalenderjaar.



# Individueel opleidingsrecht

## Van collectief recht naar individueel recht

- **Werkgever < 10 werknemers**  
geen verplichting
- **Werkgever 10 - 20 werknemers**  
1 opleidingsdag/jaar en per VTE
- **Werkgever vanaf 20 werknemers**  
4 opleidingsdagen/jaar en per VTE vanaf 2023 (5 vanaf 2024)



Sectoren kunnen via een sector-cao het aantal opleidingsdagen wijzigen.



# Salar

sociaal secretariaat

**Vragen?**

[info@salar.be](mailto:info@salar.be)