

Overuren: door de bomen het bos

In België is de arbeidsduur, oftewel de termijn dat de werknemer ter beschikking is van zijn werkgever, vastgelegd op 8u per dag gedurende 5 dagen per week. Daarbij moet er sinds 1 januari 2003¹ een gemiddelde van 38u per week worden gerespecteerd binnen de referteperiode.

Een cao kan deze grenzen verlagen maar nooit verhogen. Het is nochtans schering en inslag dat deze grenzen worden overschreden.

In wat volgt proberen we je hierin wegwijs te maken. Dat is nodig, want arbeidsduur behoort waarschijnlijk tot het minst toegankelijke deel van het arbeidsrecht. De resem uitzonderingen die werden toegestaan, dragen hier allerminst toe bij.

Overuren mag dat?

Als de regels worden gerespecteerd, is het inderdaad mogelijk om overuren te presteren. Die regels vind je voor het leeuwendeel terug in de Arbeidswet.

Er zijn voor de werkgever een aantal mogelijkheden om af te wijken van de normale arbeidsduur zonder van overwerk te spreken, zoals je hieronder zal lezen. Er zijn evenwel enkele principes en grondbegrippen die gerespecteerd moeten worden. Laten we daarmee beginnen.

De referteperiode

De referteperiode is de **maximale periode** waarbinnen **overuren** gepresteerd worden en waarbinnen in principe de **recuperatie** verplicht wordt toegekend.

De referteperiode bedraagt in beginsel een trimester, maar kan door KB, bij cao of, bij ontstentenis, zelfs door het arbeidsreglement² worden uitgebreid tot **maximaal één jaar**.

De referteperiode volgt in principe het kalenderjaar, maar dat hoeft dus niet per se³. Daarnaast zijn er aparte regimes waarbij de referteperiode specifiek wordt vastgelegd.

¹ wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven

² Nb verlenging van referteperiode is niet mogelijk voor nachtprestaties dit kan enkel via KB of algemeen bindend verklaarde CAO

³ Art. 20bis Arbeidswet

Hierbij valt reeds te vermelden dat er een uitzonderingsregime bestaat: **het plusminusconto**. Dit regime kan enkel worden ingesteld via algemeen verbindend verklaarde cao (dus gesloten in een paritair orgaan) en navolgende cao op ondernemingsniveau. Oorspronkelijk was het regime enkel mogelijk in de automobielsector, maar via de wet-Peeters werd het opengetrokken naar alle bedrijven die onder de toepassingsvoorwaarden vielen⁴. Dit regime kan de algemene arbeidsduur op maximaal 10 uur per dag en/of 48 uur per week bepalen, waarbij de referteperiode tot maximaal 6 jaar kan worden opgetrokken. In PC 111 bijvoorbeeld werd de maximale referteperiode op 6 jaar vastgelegd.⁵

Ook het principe van **Loopbaansparen**⁶ zorgt ervoor dat de referteperiode als begrip naar de achtergrond verdwijnt. Dit regime geeft aan werknemers immers de mogelijkheid om bepaalde tijds-elementen op te sparen met de bedoeling om die opgespaarde tijd later tijdens de duur van de dienstbetrekking als verlof op te nemen. Gezien de voorlopig beperkte toepassing bespreken we dit systeem niet verder.

De gemiddelde arbeidsduur

De gemiddelde arbeidsduur is vastgelegd op 38 uur per week binnen de referteperiode.

Hoewel wekelijks tot 40 uren per week en 9 uren per dag kunnen worden gepresteerd, moet bovenstaand principe gerespecteerd worden.

Je zal dus binnen de referteperiode de gemiddelde arbeidsduur, zoals (sectoraal) bepaald, met het aantal weken moeten vermenigvuldigen. Deze uitkomst moet vergeleken worden met het reële aantal gepresterde uren waarbij ook bepaalde gelijkgestelde prestaties worden opgeteld*. In veel bedrijven wordt tot 40 uur per week gewerkt. Via ADV-dagen zal de gemiddelde arbeidsduur binnen de referteperiode echter gerespecteerd worden.

*Periodes van schorsing van de overeenkomst en de rustdagen zullen bijvoorbeeld meetellen voor de berekening. Andere prestaties zoals vrijwillige overuren en de arbeid tot voorkoming van een ongeval of dringende arbeid aan machines of materieel van de onderneming worden niet meegeteld, maar wat is het onderscheid?⁷

Dat is het terrein van de overuren.

De interne grens

De interne grens beperkt het **aantal overuren** dat bovenop de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur mag **gepresteerd** worden **vooraleer** men verplicht **inhaalrust** dient toe te kennen.

⁴ De motieven moeten bovendien voorafgaandelijk worden erkend door de minister van Werk op unaniem en eensluidend advies van de NAR. Het is mogelijk voor sectoren die te kampen hebben met sterke internationale concurrentie.

⁵ 6, 3^o cao 28 maart 2007 tot instelling van een plus-minusconto, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 5 maart 2008, BS 23 april 2008.

⁶ Wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk

⁷ Art. 25bis; art. 26, §1^o en 2^o van de Arbeidswet

De interne grens verhindert dus de spreiding van de overuren over de gehele referteperiode, en is een teller die het aantal overuren limiteert. Ook hier zijn natuurlijk 'oplossingen' gecreëerd.

Sinds 1 februari 2017 werd de interne grens vastgelegd op 143 uur. Hierop bestaan echter tal van uitzonderingen, aangezien een bij KB algemeen verbindend verklaarde cao deze grens kan verhogen (maar niet verlagen).

Voor de interne grens zijn er (over)uren die niet worden meegerekend bij het bepalen van de interne grens.

Dat is zo voor onder andere voor een buitengewone vermeerdering van werk, waarbij de arbeider voor uitbetaling kiest, arbeid voor inventarissen of balansen, arbeid als gevolg van een dringende noodzaak of dringende arbeid aan machines of materieel binnen de eigen onderneming (in dat geval enkel mits akkoord van de werknemer).

Specifiek voor de vrijwillige overuren is er een eerste schijf van 25 uur die niet meetelt voor de berekening van de interne grens. Dit aantal kan verhoogd worden tot maximaal 60 uur mits algemeen verbindend verklaarde cao.

Zo is er voor de periode van **1 januari 2023 tot 30 juni 2023** in paritair subcomité 149.04 (metaalhandel) afgesproken dat, mits op ondernemingsvlak **met alle vakbonden** een **cao** wordt gesloten vóór 31 december 2022:

- het aantal vrijwillige overuren kan worden verhoogd van 120 uur tot maximaal 300 uur per kalenderjaar
- het aantal vrijwillige overuren dat niet meetelt voor de interne grens kan worden verhoogd naar het maximum van 60 uur;
- de interne grens worden verhoogd tot maximaal 383 uur.

De inhaalrust

De inhaalrust is een periode waarin niet gewerkt wordt en die toegekend wordt wanneer de werknemer de normale arbeidslimieten heeft overschreden om de gemiddelde arbeidsduur te respecteren.

De inhaalrust moet gerealiseerd worden **binnen de referteperiode** en **effectief** zijn. Dat laatste betekent dat de **rust** moet samenvallen met een dag waarop **normaal** gezien **arbeid** moet **gepresteerd** worden.

De Arbeidswet bepaalt dat werknemers na zondagsarbeid, anders dan ploegenarbeid, binnen de zes dagen recht hebben op inhaalrust. Voor werk aan balansen en inventarissen moet de inhaalrust daarentegen binnen 13 weken na het verrichten van de prestaties worden toegekend⁸.

Periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst, zoals zon- en feestdagen, ziekte of werkloosheid of andere normale inactiviteitsdagen vallen daar dus niet onder.

⁸ Art. 26bis, §2 idem

Het is aan de werkgever om ervoor te zorgen dat de inhaalrust kan worden opgenomen op straffe van strafrechtelijke aansprakelijkheid.

Maar zijn hierop uitzonderingen mogelijk?

- **Schorsing van de arbeidsovereenkomst**

Ben je ziek en kun je je inhaalrust dus niet opnemen, wordt de opname uitgesteld tot 3 maand na het einde van de schorsing. Je bent dit dus niet kwijt.

Duurt jouw ziekte langer dan 6 maanden, dan zal de inhaalrust je gewoon uitbetaald worden, maar dan wel aan het loon op het tijdstip van uitbetaling. Dat kan in de huidige tijden toch een slok op de borrel schelen.

- **Flexibele arbeidsregelingen**

Dit regime laat toe om periodes van piek waarbinnen meer gepresteerd zal worden af te wisselen met dalperiodes waarbij er minder zal moeten gewerkt worden. De gewone grenzen van 8u per dag met een maximum van 40u per week blijven gerespecteerd over een referteperiode van maximaal 12 maanden. In piekperiodes zal er echter gewerkt kunnen worden tot 2u meer per dag (met een maximum van 9u per dag) of 5u per meer week (met een maximum van 45u per week). De invoering gebeurt via een (sectorale) CAO of via aanpassing aan het arbeidsreglement.

- **Glijdende uurroosters**

Kies je zelf het uur waarop je start en stopt of wanneer je pauzes neemt, dan kan er door de werkgever beslist worden dat er **gedurende de referteperiode** een aantal uren meer of minder kan worden gewerkt dan gemiddeld. Ook hier zal maximaal 9u per dag of 45u per week kunnen worden gewerkt. Het verschil dat zowel positief als negatief kan zijn, is overdraagbaar tot 12 uur. Een sectorale of ondernemings-cao kan dit quotum echter verhogen. Ook hier zal bij schorsing het saldo dat teveel gewerkt werd, opgenomen of gepresteerd moeten worden binnen de 3 maand na einde van de schorsing. Vice versa kan het eventuele tekort dat gewerkt werd, verhaald worden op je volgende loonuitbetaling. Er is derhalve geen overloon verschuldigd mits de grenzen gerespecteerd worden.

- **Overdracht van uren naar een volgende referteperiode bij**

- Vrijwillige overuren of
- buitengewone vermeerdering van werk;
- dreiging van ernstig ongeval;
- dringende arbeid aan machines of materieel.⁹

In deze gevallen wordt er meer gewerkt dan het arbeidsrooster voorschrijft, maar kan er ook tot maximaal 65 uur worden overgedragen na afloop van de referteperiode (tenzij er tegelijkertijd gebruik wordt gemaakt van de flexibele arbeidsregeling van art. 20 bis Arbeidswet).

Deze uren moeten evenwel **binnen drie maand na afloop van de referteperiode** worden opgenomen.

Een KB kan zowel aan de periode waarin de uren moeten worden opgenomen als aan het quotum wijzigingen aanbrengen, maar ook hier zal er in geval van niet-realiseerbaarheid van recuperatie ten gevolge van schorsing na 6 maand automatisch moeten worden uitbetaald.

Welke types overuren bestaan er?

De uitzonderingen op de gemiddelde arbeidsduur vind je in de Arbeidswet (art. 22 tot 26). De voornaamste voor onze sectoren betreffen:

- Het werk in opeenvolgende ploegen;
- Continuarbeid (werk dat niet mag onderbroken worden);

⁹ Art. 25 tot en met 26 Arbeidswet met die verstande dat voor de dreiging van ernstig ongeval of dringende arbeid aan machines of materieel de uitvoering ook voor rekening van een derde kan gebeuren.

- Werk in bepaalde activiteitstakken of categorieën van ondernemingen waar de 'normale' grenzen van de arbeidsduur niet toegepast kunnen worden;
- Werken van vervoer, laden en lossen;
- Buitengewone vermeerdering van werk.
 - ➔ In dit geval heeft de werkgever toelating van de Inspectie van de Sociale Wetten nodig en akkoord van de syndicale afvaardiging. Bovendien moet de werkgever binnen 3 dagen na uitbetaling hiervan kennis geven aan de lokale werkgelegenheidsdienst (VDAB, Forem of Actiris):
- Vrijwillige overuren;
 - ➔ Voorafgaandelijk aan het presteren van de overuren, is een overeenkomst ondertekend die elke zes maanden hernieuwd moet worden. In de overeenkomst zal de werknemer zich akkoord verklaren met het presteren van overuren die niet per se gemotiveerd moeten zijn als buitengewone vermeerdering of overmacht. Er zal als dusdanig ook geen tussenkomst meer zijn van de vakbond alhoewel je je mag laten bijstaan op het moment van de ondertekening. Per kalenderjaar zal de werknemer die zulke overeenkomst ondertekent tot 100 uur kunnen presteren bovenop zijn gebruikelijke arbeidsregime alhoewel een sectorale CAO dit quotum kan verhogen tot maximaal 360 uur. Deze overuren zullen recht geven op overloon (50% tijdens de week en 100% tijdens het weekend) maar geven geen recht op inhaalrust. De eerste 25 overuren tellen bovendien niet mee voor de interne grens. NB De sociale partners trokken dit op tot maximum 120 overuren alhoewel dit in combinatie met de relance-uren beperkt blijft tot 100u.
- Relance-uren
 - ➔ Deze uren werden in de nasleep van de Corona-pandemie ingevoerd voor de 'essentiële sectoren'. Het sociaal akkoord (2020-2021) veralgemeende dit stelsel voor de andere sectoren. Dit systeem werd verlengd in het jongste sociaal akkoord tot 30 juni 2025. De relance uren houden in dat tot 120 uur bovenop de vrijwillige overuren kan gewerkt worden. Deze overuren zijn vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen en zullen evenmin recht geven op overloon of inhaalrust. Ook deze uren moeten het voorwerp uitmaken van een geschreven overeenkomst tussen werkgever en werknemer.
- Werken die door een onvoorziene noodzakelijkheid vereist zijn.
 - ➔ Dit motief vereist het voorafgaand **akkoord** van of **informatie** aan de **syndicale afvaardiging** en informatie aan de Inspectie van de Sociale Wetten:
- Werken uitgevoerd voor rekening van derden om te verhelpen aan een dreigend of voorgekomen ongeval – dringende werken aan machines of materieel voor rekening van derden;
- Werken uitgevoerd in de onderneming om te verhelpen aan een dreigend of voorgekomen ongeval
- Dringende werken aan machines of materieel in de onderneming;
- Balans- of inventariswerken.

De vergoeding

Artikel 29, §1 bepaalt dat overwerk wordt betaald tegen een bedrag dat ten minste 50 % (weekdag) of 100 % (zon-/feestdagen) hoger is dan het gewone loon.

Fiscaal gezien kan een tranche van 130 overuren (en voor 2021 en 2022 zelfs tot 180 uren¹⁰) worden gepresteerd met inhouding van een verminderde bedrijfsvoorheffing. Concreet wordt voor de overuren slechts 42,25 % ingehouden, terwijl het toch als voor 100 % ingehouden wordt beschouwd. Dit levert voor zowel werkgever als werknemer een aanzienlijk voordeel op.

10 Art. 18, °3, Wet van 12.12.2021 tot uitvoering van het sociaal akkoord in het kader van de interprofessionele onderhandelingen voor de periode 2021-2022, BS 31.12.2021