

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 162

---

Zitting van dinsdag 27 september 2022

---

Collectieve arbeidsovereenkomst tot invoering van een recht om een flexibele werkregeling aan te vragen

x                      x                      x

3.090/1

## **COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 162 VAN 27 SEPTEMBER 2022 TOT INVOERING VAN EEN RECHT OM EEN FLEXIBELE WERKREGELING AAN TE VRAGEN**

-----

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van richtlijn 2010/18/EU van de Raad;

Overwegende het advies nr. 2.264 van 21 december 2021 over de omzetting van de richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad, waarin de Raad zich ertoe verbindt de mogelijkheid te onderzoeken om het gedeelte van de voornoemde Europese richtlijn met betrekking tot de flexibele werkregelingen bij collectieve arbeidsovereenkomst om te zetten;

Overwegende het streven van de sociale partners om gelijkheid tussen mannen en vrouwen tot stand te brengen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en hun behandeling op het werk betreft, door het gemakkelijker te maken om werk en privéleven te combineren voor werknemers die ouders of mantelzorgers zijn;

Overwegende ook het streven van de sociale partners om te zorgen voor een evenwicht tussen de behoeften van de werknemers met gezinsverantwoordelijkheden, in nauwe dialoog met de onderneming, alsook met collega's zonder gezinsverantwoordelijkheid, en rekening houdend met de arbeidsorganisatie;

Overwegende het begeleidende advies nr. 2.315 dat de Nationale Arbeidsraad op 27 september 2022 heeft uitgebracht;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers:

- Het Verbond van Belgische Ondernemingen
  
- De organisaties voorgedragen door de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de Kleine en Middelgrote Ondernemingen

- De Boerenbond
- “La Fédération wallonne de l’Agriculture”
- De Unie van socialprofitondernemingen
- Het Algemeen Christelijk Vakverbond van België
- Het Algemeen Belgisch Vakverbond
- De Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

op 27 september 2022 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

## **HOOFDSTUK I – DRAAGWIJDTE VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

### **Artikel 1**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft de omzetting tot doel van artikelen 9, 11, 12 en 14 die de “flexibele werkregelingen” zoals bedoeld in Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad, omkaderen door voor werknemers een recht in te voeren om flexibele werkregelingen aan te vragen voor zorgdoeleinden.

## **HOOFDSTUK II – TOEPASSINGSGBIED**

### **Artikel 2**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers die zijn tewerkgesteld op grond van een arbeidsovereenkomst en op de werkgevers die hen tewerkstellen.

### **HOOFDSTUK III – VOORWAARDEN VOOR HET RECHT OM EEN FLEXIBELE WERKREGELING AAN TE VRAGEN**

#### Artikel 3

- § 1. Het recht van de werknemer om een flexibele werkregeling aan te vragen wordt afhankelijk gesteld van de voorwaarden die in dit hoofdstuk van de collectieve arbeidsovereenkomst worden bepaald.
- § 2. De werkgever en de werknemer dienen zich te onthouden van elke vorm van wederrechtelijk gebruik van de rechten die hen door deze collectieve arbeidsovereenkomst worden toegekend. De werknemer en werkgever moeten gebruik maken van hun rechten voor het doel waarvoor ze werden ingesteld.

#### Afdeling 1 – De zorg voor een kind

#### Artikel 4

- § 1. In de volgende situaties wordt het recht om een flexibele werkregeling aan te vragen toegekend aan de werknemer om te zorgen voor een kind:
- a) Omwille van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat, tot het kind twaalf jaar wordt;
  - b) Omwille van de adoptie van een kind, waarbij de flexibele werkregeling kan aanvatten vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van zijn gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, en dit tot het kind twaalf jaar wordt;
  - c) In geval van voogdij over het kind in de zin van artikel 389 van het Burgerlijk Wetboek, tot het kind twaalf jaar wordt;
  - d) In geval van langdurige pleegzorg, tot het kind twaalf jaar wordt.

- § 2. Hetzelfde recht om een flexibele werkregeling aan te vragen geldt voor de werknemer die getrouwd is met de persoon ten aanzien van wie de afstamming vaststaat of die samenwoont met de persoon ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind gedomicilieerd is, tot het kind twaalf jaar wordt.
- § 3. Voor de toepassing van paragrafen 1 en 2 wordt de leeftijdsgrens van twaalf jaar voor het kind voor wie het recht wordt toegekend om een flexibele werkregeling aan te vragen, opgetrokken tot 21 jaar wanneer het kind voor ten minste 66% getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag of dat ten minste 9 punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.
- § 4. Aan de in paragrafen 1 tot 3 vastgelegde voorwaarde van de twaalfde of eenentwintigste verjaardag moet uiterlijk gedurende de periode van de flexibele werkregeling zijn voldaan.

Deze leeftijdsgrens kan bovendien worden overschreden in geval van uitstel op verzoek van de werkgever en op voorwaarde dat de schriftelijke aanvraag werd ingediend overeenkomstig artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

- § 5. De werknemer verstrekt uiterlijk op de datum waarop de flexibele werkregeling aanvangt, het document of de documenten ter staving van het ingeroepen zorgdoeleinde, overeenkomstig het onderhavige artikel 4.

#### Commentaar

Onder langdurige pleegzorg, zoals bedoeld in paragraaf 1, littera d), wordt een plaatsing verstaan waarbij het van bij het begin duidelijk is dat het kind ten minste zes maanden in hetzelfde pleeggezin bij dezelfde pleegouders zal verblijven.

Afdeling 2 – Het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een welbepaald gezinslid of familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun

Artikel 5

- § 1. Het recht om een flexibele werkregeling aan te vragen wordt ook toegekend aan de werknemer om persoonlijke zorg of steun te verlenen aan een welbepaald gezins- of familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun.

Voor de toepassing van lid 1 wordt als gezinslid beschouwd: elke persoon die met de werknemer samenwoont.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt de persoon met wie de werknemer wettelijk samenwoont, zoals geregeld door artikelen 1475 e.v. van het burgerlijk Wetboek, gelijkgesteld met de echtgenoot van de werknemer.

Als familieleden worden beschouwd: zowel bloedverwanten tot in de tweede graad als aanverwanten tot in de eerste graad, evenals bloedverwanten tot in de eerste graad van de partner die sinds minstens 12 maanden feitelijk samenwoont met de werknemer.

Voor de toepassing van lid 1 wordt als ernstige medische reden als gevolg waarvan men behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun beschouwd: elke gezondheidstoestand, al dan niet het gevolg van een ziekte of medische ingreep, die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts oordeelt dat er behoefte is aan aanzienlijke zorg of steun; dit is elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging.

- § 2. Het bewijs dat persoonlijke zorg of steun wordt verstrekt aan een welbepaald gezins- of familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun, wordt geleverd door middel van een getuigschrift dat ten vroegste tijdens het kalenderjaar waarin de aanvraag voor een flexibele werkregeling wordt gedaan, wordt afgeleverd door de behandelend arts van het gezins- of familielid in kwestie.

- § 3. De werknemer verstrekt uiterlijk op de datum waarop de flexibele werkregeling aanvangt, het document of de documenten ter staving van het ingeroepen zorgdoeleinde, overeenkomstig het onderhavige artikel 5.

## Commentaar

In toepassing van paragraaf 1 kan persoonlijke zorg of steun worden verstrekt aan de volgende personen:

- Gezinsleden van de werknemer, d.w.z. elke persoon die gedomicilieerd is op hetzelfde adres als de werknemer;
  
- Familieleden, d.w.z. onderstaande personen:
  - \* bloedverwanten tot de tweede graad van de werknemer;
  
  - \* aanverwanten tot de eerste graad van de werknemer;
  
  - \* bloedverwanten in de eerste graad van de feitelijk samenwonende partner van de werknemer.

Onder bloedverwanten tot de tweede graad van de werknemer worden verstaan: de ouders, kinderen, grootouders, kleinkinderen, broers en zussen van de werknemer.

Onder aanverwant tot de eerste graad wordt verstaan: elke relatie van de werknemer die voortvloeit uit een huwelijk of wettelijk samenwonen tot de eerste graad, d.w.z. de schoon- en stiefouders en de schoon- en stiefkinderen van de werknemer.

Onder bloedverwant tot de eerste graad van de feitelijk samenwonende partner wordt verstaan: elke rechtstreekse afstammingsrelatie, d.w.z. de ouders of kinderen van de feitelijk samenwonende partner.

Voor de toepassing van paragraaf 1, lid 4, en meer in het bijzonder de situatie waarbij door de feitelijk samenwonende werknemer persoonlijke zorg of steun wordt verstrekt aan een familielid dat niet met hem onder hetzelfde dak woont, vormt de voorwaarde van minstens 12 maanden samenwonen voldoende bewijs van het bestaan van een met de feitelijk samenwonende werknemer ontwikkelde emotionele band. Het is aan de werknemer om het bewijs hiervan aan de werkgever te bezorgen.

### Afdeling 3 – Anciënniteitsvoorwaarde

#### Artikel 6

- § 1. De werknemer die gedurende de zes maanden voorafgaand aan de overeenkomstig artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst ingediende schriftelijke aanvraag door een arbeidsovereenkomst verbonden is met de werkgever die hem tewerkstelt, heeft het recht om een flexibele werkregeling aan te vragen voor zorgdoeleinden.
- § 2. In geval van opeenvolgende overeenkomsten van bepaalde tijd of opeenvolgende vervangingsovereenkomsten bij dezelfde werkgever, worden de periodes van onderbreking tussen twee overeenkomsten geneutraliseerd voor de berekening van de in paragraaf 1 bedoelde termijn van zes maanden.
- § 3. In het kader van uitzendarbeid wordt voor de berekening van de 6 maanden anciënniteit voor uitzendkrachten de anciënniteit bij het uitzendbureau en bij dezelfde gebruiker in aanmerking genomen.
- § 4. Indien een uitzendkracht door een gebruiker in dienst wordt genomen met een arbeidsovereenkomst na een periode van terbeschikkingstelling bij die gebruiker, moet de anciënniteit die hij heeft opgebouwd tijdens de periode van terbeschikkingstelling als uitzendkracht worden meegerekend bij de berekening van de in paragraaf 1 van dit artikel bedoelde periode van 6 maanden anciënniteit.

### **HOOFDSTUK IV – RECHT OM EEN FLEXIBELE WERKREGELING AAN TE VRAGEN**

#### Artikel 7

- § 1. De werknemer heeft het recht om, in toepassing van artikelen 4 en 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, een aanpassing van zijn bestaande werkpatroon aan te vragen, met name in de vorm van:
- a) werken op afstand, bijvoorbeeld telewerk;
  - b) een aanpassing van het werkrooster;
  - c) een vermindering van de arbeidstijd.



- § 2. In het kader van uitzendarbeid richt de uitzendkracht zijn aanvraag aan het uitzendbureau. De gebruiker moet aan het uitzendbureau de motivering voor het antwoord door het uitzendbureau kenbaar maken in de gevallen waarin een motivering is voorzien overeenkomstig de bepalingen van artikel 11 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- § 3. Indien er in de onderneming geen enkele flexibele werkregeling bestaat of indien men een flexibele werkregeling wil invoeren die nog niet bestaat in de onderneming, wordt door de meest gereede partij een sociale overlegprocedure op de agenda geplaatst van het orgaan dat hiervoor bevoegd is in de onderneming, om de discussie op te starten over de flexibele werkregelingen die op ondernemingsniveau zouden kunnen worden ingevoerd.
- § 4. De sectoren hebben eveneens de mogelijkheid om een kader voor flexibele werkregelingen op te stellen, zolang dit kader geen betrekking heeft op de anciënniteitsvoordeel en geen afbreuk doet aan de op ondernemingsniveau ingevoerde werkregelingen.

#### Commentaar

In toepassing van paragraaf 1 kan de werknemer eender welke aanpassing van zijn bestaande werkpatroon aanvragen, zelfs wanneer de onderneming in geen enkele aanpassing voorziet of die specifieke aanpassing er op dat moment nog niet wordt toegepast.

Flexibele werkregelingen omvatten, maar zijn niet beperkt tot: flexibele werkuren, innovatieve flexibele regelingen en telewerk.

Voor de toepassing van paragraaf 1 moet de tussen de werknemer en de werkgever overeengekomen flexibele werkregeling worden toegepast in overeenstemming met het bestaande wetgevende of conventionele kader.

Indien de door de werknemer en werkgever overeengekomen flexibele werkregeling bestaat in telewerk, zijn alle in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 van 9 november 2005 bepaalde toepassingsvoorwaarden en -modaliteiten van toepassing.

Indien de werknemer en de werkgever een flexibele werkregeling overeenkomen die nog niet wordt toegepast in de onderneming en deze aanpassing een wijziging inhoudt van de arbeidsvoorwaarden die geregeld zijn in een collectieve arbeidsovereenkomst of in een arbeidsreglement, moet, in toepassing van paragraaf 1, de gepaste procedure worden gevolgd om deze instrumenten aan te passen teneinde de overeengekomen flexibele werkregeling in te voeren.

Voor de toepassing van paragraaf 3 kan de sociale overlegprocedure door de meest gereede partij op de agenda worden geplaatst zonder af te wachten dat de werknemer aanvragen voor flexibele werkregelingen indient. Dit sociaal overleg vindt collectief en anoniem plaats.

In toepassing van paragraaf 4 kunnen de sectoren, indien nodig, op hun niveau een kader voor flexibele werkregelingen opstellen, waarop de ondernemingen zich kunnen beroepen. Deze mogelijkheid heeft echter geen betrekking op de anciënniteitsvoorwaarden waaraan moet worden voldaan om het recht te openen om een flexibele werkregeling aan te vragen. Bovendien is deze mogelijkheid tot omkadering niet van toepassing indien er een adequate omkadering bestaat op ondernemingsniveau.

## **HOOFDSTUK V – TENUITVOERLEGGING VAN HET RECHT OM EEN FLEXIBELE WERKREGELING AAN TE VRAGEN**

### **Afdeling 1 – Wijze van de uitoefening van het recht om een flexibele werkregeling aan te vragen**

#### **Artikel 8**

De werknemer heeft het recht een flexibele werkregeling aan te vragen voor een periode van ten hoogste 12 maanden, overeenkomstig de in artikelen 9 tot 11 van deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgelegde procedure.

Er kan worden voorzien in een langere periode dan de in lid 1 vastgestelde periode van 12 maanden in toepassing van artikel 19 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

#### **Commentaar**

Mits zij beantwoorden aan de in deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde toepassingsvoorwaarden en -modaliteiten, kan de werknemer doorheen zijn loopbaan meerdere aanvragen voor een flexibele werkregeling indienen, waarbij de totale duur van alle aanvragen niet beperkt is tot een maximale totale periode van 12 maanden.

Elke door de werknemer ingediende aanvraag voor een flexibele werkregeling mag betrekking hebben op een periode van maximaal 12 maanden. Deze maximumperiode van 12 maanden is niet beperkt per zorgontvanger of per werknemer.

Een aanvraag die in verschillende afzonderlijke perioden is opgesplitst die onder deze aanvraag vallen, wordt eveneens als een periode van flexibele werkregeling beschouwd.

### Artikel 9

De aanvraag die de werknemer overeenkomstig artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst indient, moet de volgende elementen bevatten:

- het soort flexibele werkregeling dat wordt aangevraagd;
- een uitdrukkelijke verwijzing naar deze collectieve arbeidsovereenkomst, waarop de aanvraag is gebaseerd;
- de begin- en einddatum van de flexibele werkregeling;
- het zorgdoeleinde waarvoor de flexibele werkregeling wordt aangevraagd.

### Commentaar

De werknemer geeft in zijn aanvraag aan dat deze wordt gedaan in toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Deze voorwaarde is bedoeld om verarring met andere rechten uit hoofde van andere regelgevingen te voorkomen.

Zo moet, ter illustratie, een werknemer die zijn arbeidstijd met 1/5 wil verminderen in het kader van een regeling van tijdskrediet, de voor die regeling geldende regelgeving toepassen.

## Afdeling 2 – Nadere regels voor het aanvragen van een flexibele werkregeling

### Artikel 10

- § 1. De werknemer die gebruik wenst te maken van zijn recht om een flexibele werkregeling aan te vragen voor zorgdoeleinden, stelt de werkgever die hem tewerkstelt daar schriftelijk en drie maanden van tevoren van in kennis.

De termijn van drie maanden voor het indienen van de aanvraag voor een flexibele werkregeling kan, overeenkomstig artikel 19 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden ingekort.

- § 2. De aanvraag wordt ingediend hetzij bij aangetekende brief, hetzij door de overhandiging van het in paragraaf 1 van dit artikel bedoelde geschrift, waarbij de werkgever een duplicaat ondertekent als bericht van ontvangst, hetzij op elektronische wijze mits ontvangstbevestiging van het bericht door de werkgever.

### Commentaar

Onder "schriftelijk" wordt verstaan: iedere drager dat voldoende rechtszekerheid biedt, d.w.z. een aangetekende brief, een overhandiging van een schrijven waarvan de werkgever een duplicaat ondertekent als bewijs van ontvangst, een elektronisch geschrift met ontvangstbevestiging door de werkgever.

### Afdeling 3 – Procedures voor het antwoord van de werkgever

#### Artikel 11

- § 1. De werkgever geeft de werknemer binnen een maand na de datum van de in artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde aanvraag een schriftelijk antwoord.
- § 2. De werkgever motiveert zijn antwoord schriftelijk, tenzij hij de aanvraag aanvaardt.

De werkgever beoordeelt de aanvraag en geeft er gevolg aan, rekening houdend met de behoeften van de onderneming en, zo veel mogelijk, met de behoeften van de werknemer.

- § 3. Indien de werkgever niet binnen een maand na de datum van de in artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde aanvraag antwoordt, kan de werknemer zijn aanvraag voor een flexibele werkregeling herhalen.

### Commentaar

Overweging 36 van Richtlijn (EU) 2019/1158 stelt het volgende: “Bij de behandeling van verzoeken om flexibele werkregelingen, moeten werkgevers onder meer rekening kunnen houden met de duur van de aangevraagde flexibele werkregelingen en met hun middelen en operationele capaciteit om dergelijke regelingen aan te bieden.”

### Artikel 12

Indien de overeenkomstig artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst ingediende aanvraag wordt aanvaard, komen de werknemer en de werkgever de concrete modaliteiten voor de uitoefening van de flexibele werkregeling overeen.

### Commentaar

De overeenkomstig dit artikel gesloten overeenkomst over de aanpassing van het bestaande werkpatroon vormt een flexibele werkregeling in de zin van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Die overeenkomst moet worden gesloten met inachtneming van de wettelijke, reglementaire en conventionele verplichtingen inzake arbeidsrecht.

Indien de werknemer en de werkgever een flexibele werkregeling overeenkomen die nog niet wordt toegepast in de onderneming, en deze regeling een wijziging inhoudt van de arbeidsvoorwaarden die geregeld zijn in een collectieve arbeidsovereenkomst of in een arbeidsreglement, moet de gepaste procedure worden gevolgd om deze instrumenten aan te passen teneinde de overeengekomen flexibele regeling in te voeren.

### Artikel 13

§ 1. De werkgever kan de uitoefening van een flexibele werkregeling uitstellen omwille van concrete en gerechtvaardigde redenen die verband houden met de werking van de onderneming, waarbij hij zowel zijn eigen behoeften als, zo veel mogelijk, die van de werknemer in aanmerking neemt.

De werkgever deelt, binnen een maand na de overeenkomstig artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst ingediende schriftelijke aanvraag, de concrete redenen voor het uitstellen van de uitoefening van de flexibele werkregeling schriftelijk aan de werknemer mee.

- § 2. Indien zij een akkoord bereiken over het uitstel, geformuleerd overeenkomstig paragraaf 1 van dit artikel, komen de werkgever en de werknemer een aanpassing overeen van het bestaande werkpatroon van de werknemer. Deze aanpassing vormt een flexibele werkregeling in de zin van deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- § 3. Het uitstel van een flexibele werkregeling mag niet tot gevolg hebben dat de flexibele werkregeling onmogelijk wordt.

### Commentaar

Tot de gerechtvaardigde redenen die verband houden met de werking van de onderneming in de zin van paragraaf 1 van dit artikel behoren met name de duur van de gevraagde flexibele werkregeling, de middelen en de operationele capaciteit van de onderneming. Deze redenen zijn concreet gerechtvaardigd indien de werkgever, in het kader van de concrete situatie van de aanvraag, aangeeft welke specifieke problemen zich voordoen met de werking van de onderneming.

In geval van uitstel van de uitoefening van de flexibele werkregeling kan op ondernemingsniveau een dialoog worden aangegaan, zodat bijzondere regelingen kunnen worden overeengekomen met betrekking tot de modaliteiten en mogelijkheden voor flexibele werkregelingen.

### Artikel 14

- § 1. De werkgever kan de door de werknemer ingediende aanvraag voor een flexibele werkregeling weigeren, waarbij hij zowel zijn eigen behoeften als, zo veel mogelijk, die van de werknemer in aanmerking neemt.

De werkgever deelt, binnen een maand na de overeenkomstig artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst ingediende schriftelijke aanvraag, de concrete redenen voor de weigering van de uitoefening van de flexibele werkregeling schriftelijk aan de werknemer mee.

- § 2. Indien dezelfde werknemer, wiens oorspronkelijke aanvraag werd afgewezen, herhaaldelijk en met korte tussenpozen identieke aanvragen voor flexibele werkregelingen doet, kan de werkgever zich beroepen op de concrete motiveringen die aan de werknemer zijn verstrekt in het kader van de procedure voor de oorspronkelijke aanvraag voor een flexibele werkregeling, op voorwaarde dat de situatie van de werknemer ongewijzigd blijft.

## Commentaar

Als gerechtvaardigde concrete redenen die verband houden met de werking van de onderneming in de zin van paragraaf 1 van dit artikel worden beschouwd: de duur van de gevraagde flexibele werkregeling, de middelen en de operationele capaciteit van de onderneming. Deze redenen zijn concreet gerechtvaardigd indien de werkgever, in het kader van de concrete situatie van de aanvraag, aangeeft welke specifieke problemen zich voordoen in verband met de werking van de onderneming.

Indien de werkgever de aanvraag weigert, kan in toepassing van artikel 7, § 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau een dialoog worden aangegaan, zodat bijzondere regelingen kunnen worden overeengekomen met betrekking tot de modaliteiten en mogelijkheden voor flexibele werkregelingen.

Voor de toepassing van paragraaf 2 wordt als een herhaalde, ongewijzigde aanvraag voor een flexibele werkregeling beschouwd: een aanvraag door dezelfde werknemer wiens oorspronkelijke aanvraag werd afgewezen en die betrekking heeft op dezelfde oorspronkelijke flexibele werkregeling, op voorwaarde dat de situatie van de werknemer ongewijzigd blijft en de motivering door de werkgever nog steeds steek houdt.

## Artikel 15

§ 1. De werkgever kan een gemotiveerd tegenvoorstel doen bestaande in een andere flexibele werkregeling of een andere periode voor de uitoefening van de flexibele werkregeling die beter aansluit bij de behoeften en de werking van de onderneming, waarbij zo veel mogelijk rekening wordt gehouden met de behoeften van de werknemer.

De werkgever doet dit tegenvoorstel binnen een maand na de overeenkomstig artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst ingediende schriftelijke aanvraag, schriftelijk aan de werknemer toekomen. Die kan dit tegenvoorstel aanvaarden of weigeren.

§ 2. Indien de werkgever en de werknemer naar aanleiding van het overeenkomstig paragraaf 1 van dit artikel geformuleerde tegenvoorstel een aanpassing van het bestaande werkpatroon van de werknemer overeenkomen, vormt deze aanpassing een flexibele werkregeling in de zin van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

#### Afdeling 4 – Vervroegde terugkeer naar het werk

##### Artikel 16

- § 1. De werknemer die om opschorting of vroegtijdige beëindiging van de flexibele werkregeling wil vragen, dient daartoe een schriftelijke gemotiveerde aanvraag in bij de werkgever die hem tewerkstelt, teneinde zijn vroegere werkpatroon te hervatten.
- § 2. De werkgever geeft de werknemer binnen een redelijke termijn en uiterlijk binnen de 14 dagen na de in paragraaf 1 bedoelde aanvraag een schriftelijk met redenen omkleed antwoord, rekening houdend met zowel zijn eigen behoeften als, zo veel mogelijk, die van de werknemer.
- § 3. De werknemer en de werkgever gaan zo spoedig mogelijk een dialoog aan over de concrete terugkeermogelijkheden, rekening houdend met hun wederzijdse behoeften.

##### Commentaar

Deze bepaling geeft uitvoering aan het geval dat wordt beschreven in overweging 36 van de richtlijn inzake het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, die het volgende stelt: “De specifieke omstandigheden op grond waarvan behoefte is aan flexibele werkregelingen kunnen wijzigen. Werknemers moeten daarom niet alleen aan het einde van een onderling overeengekomen periode het recht hebben om weer met hun oorspronkelijke werkpatroon te beginnen, maar moeten ook kunnen verzoeken om eerder naar dit werkpatroon terug te keren wanneer een wijziging van de onderliggende omstandigheden dit vereist.”

De aanvraag tot opschorting of vervoegde beëindiging van de flexibele werkregeling door de werknemer kan worden gemotiveerd door het optreden van specifieke nieuwe en objectieve omstandigheden in hoofde van de werknemer.

De werkgever beoordeelt de aanvraag en geeft er gevolg aan, rekening houdend met de behoeften van de onderneming en de behoeften van de werknemer.



## Artikel 17

§ 1. Indien zich nieuwe onvoorziene uitzonderlijke noodzakelijkheden voordoen die buiten de wil van de werkgever om plaatsvinden en de arbeidsorganisatie in gevaar brengen, kan de werkgever vragen de flexibele werkregeling van de werknemer vervroegd op te schorten of te beëindigen, teneinde terug te keren naar het oorspronkelijke werkpatroon.

De werkgever doet daartoe een schriftelijke aanvraag bij de werknemer.

§ 2. De werknemer geeft de werkgever die hem tewerkstelt binnen een redelijke termijn en uiterlijk binnen de 14 dagen na de in paragraaf 1 bedoelde aanvraag een schriftelijk antwoord.

§ 3. De werknemer en de werkgever vatten zo spoedig mogelijk een dialoog aan over de concrete terugkeermogelijkheden, rekening houdend met hun wederzijdse behoeften.

§ 4. De weigering van de werknemer om de flexibele werkregeling vervroegd op te schorten of te beëindigen mag geen negatieve gevolgen hebben voor de werknemer.

## Commentaar

De mogelijkheid voor de werkgever om een vervroegde terugkeer te vragen, moet uitzonderlijk zijn. Net als de mogelijkheid voor de werknemer om een vervroegde terugkeer naar zijn vroegere werkpatroon te vragen, moet de mogelijkheid voor de werkgever om een vervroegde terugkeer van de werknemer te vragen, worden uitgevoerd in de geest van de richtlijn, namelijk rekening houdend met de belangen van de werkgever en de werknemer, overeenkomstig de bijzondere omstandigheden.

## Afdeling 5 – Nieuwe aanvraag of verlenging van de flexibele werkregeling

### Artikel 18

§ 1. De werknemer heeft het recht een nieuwe flexibele werkregeling of een verlenging van de lopende flexibele werkregeling aan te vragen voor een periode van ten hoogste 12 maanden, overeenkomstig de in artikelen 9 tot 11 van deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgelegde procedure.

§ 2. In afwijking van paragraaf 1 kan, wanneer de aanvraag tot verlenging van een flexibele werkregeling betrekking heeft op hetzelfde doel en dezelfde aanpassing van het werkpatroon, in onderling akkoord tussen de betrokken werknemer en de werkgever een verlenging worden overeengekomen.

### Commentaar

Voor de toepassing van paragraaf 2 moet, indien deze regeling een wijziging inhoudt van de arbeidsvoorwaarden die geregeld zijn in een collectieve arbeidsovereenkomst of in een arbeidsreglement, de gepaste procedure worden gevolgd om deze instrumenten aan te passen.

### Afdeling 6 – Afwijkende regelingen

#### Artikel 19

Van artikelen 8, 10 en 18, § 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst kan worden afgeweken om te voorzien in een periode van flexibele werkregeling van meer dan 12 maanden, om te voorzien in een termijn van minder dan drie maanden voor het indienen van de aanvraag en om te voorzien in een verlenging in vereenvoudigde vorm in geval van een nieuwe aanvraag:

- bij collectieve arbeidsovereenkomst op sector- of ondernemingsniveau;
- of op ondernemingsniveau, in overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging van de onderneming of, indien er geen vakbondsafvaardiging in de onderneming aanwezig is, in onderlinge overeenstemming tussen de betrokken werknemers en de werkgever;
- of mits een wederzijds akkoord tussen de betrokken werknemer en de werkgever.

### Commentaar

Er kan gebruik worden gemaakt van één van de in paragraaf 1 opgesomde procedures om gunstigere modaliteiten en voorwaarden voor de werknemers mogelijk te maken, die tot doel hebben te voorzien in een periode van flexibele werkregeling van meer dan 12 maanden, te voorzien in een termijn van minder dan drie maanden voor het indienen van de aanvraag en om een vereenvoudigde verlengingsprocedure overeen te komen in geval van een nieuwe aanvraag.

## **HOOFDSTUK VI – WAARBORGEN VOOR DE UITOEFENING VAN HET RECHT OM EEN FLEXIBELE WERKREGELING AAN TE VRAGEN**

### Artikel 20

Na afloop van de periode van de flexibele werkregeling, heeft de werknemer het recht zijn oorspronkelijke werkpatroon te hervatten.

### Artikel 21

- § 1. De werknemer die gebruik maakt van het recht om een flexibele werkregeling aan te vragen, wordt door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie beschermd tegen nadelige behandelingen in verband met gezinsverantwoordelijkheden.

De werkgever mag geen nadelige maatregelen treffen ten aanzien van de werknemer die het recht uitoefent om een flexibele werkregeling aan te vragen, behalve om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van de uit deze collectieve arbeidsovereenkomst voortvloeiende rechten.

- § 2. Deze bescherming gaat in op de datum van de overeenkomstig artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst ingediende schriftelijke aanvraag, waarmee de werknemer aantoont dat hij de aanvraag zodanig heeft ingediend dat de werkgever ervan op de hoogte was of redelijkerwijs op de hoogte had kunnen zijn, en eindigt 2 maanden na de einddatum van de flexibele werkregeling of 2 maanden na de datum van de weigering van de aanvraag door de werkgever.

Afgezien van de in het vorige lid bedoelde situaties, eindigt deze bescherming tegen nadelige behandelingen 2 maanden na de aangevraagde begindatum wanneer geen enkele flexibele werkregeling werd aangevat in toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze bescherming geldt eveneens voor de periode van het eventuele uitstel zoals bedoeld in artikel 13 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

- § 3. Wanneer de werknemer die vindt dat hij nadelig werd behandeld omwille van het feit dat hij in toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst een flexibele werkregeling heeft aangevraagd, voor een bevoegde rechter feiten aanvoert die doen vermoeden dat hij om dergelijke redenen nadelig werd behandeld, is het aan de werkgever om te bewijzen dat de nadelige behandeling berustte op andere gronden, die vreemd zijn aan de uitoefening van de uit deze collectieve arbeidsovereenkomst voortvloeiende rechten.
- § 4. De werkgever die ondanks de bepalingen van paragraaf 1 van dit artikel een nadelige maatregel treft ten aanzien van de werknemer die gebruik maakt van het recht om een flexibele werkregeling aan te vragen, is ertoe verplicht aan de werknemer een vergoeding te betalen die overeenstemt met ten minste 2 maanden loon en ten hoogste 3 maanden loon.

### Commentaar

De aanvraag of de uitoefening van een flexibele werkregeling vormt op zich geen grond voor een eenzijdige verandering van de functie of de arbeidsvoorwaarden en de werknemer behoudt het recht op de normale promoties en bevorderingen van de categorie werknemers waartoe hij behoort.

### Artikel 22

- § 1. Indien een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd een aanvraag voor een flexibele werkregeling heeft ingediend, zou het niet hernieuwen van de arbeidsovereenkomst beschouwd kunnen worden als een nadelige behandeling waarvoor, overeenkomstig artikel 21 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, een vergoeding verschuldigd is.
- § 2. Het is aan de werknemer om het bewijs te leveren dat zijn arbeidsovereenkomst niet hernieuwd werd om redenen die verband houden met het uitoefenen van zijn rechten die voortvloeien uit deze collectieve arbeidsovereenkomst.
- § 3. De werknemer kan zich niet beroepen op een nadelige behandeling indien de niet-hernieuwing van de arbeidsovereenkomst door de werknemer zelf wordt gevraagd of indien het niet hernieuwen van overeenkomsten voor een bepaalde tijd verband houdt met redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van de uit deze collectieve arbeidsovereenkomst voortvloeiende rechten.

## Commentaar

Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan de bestaande regels inzake de hernieuwing of beëindiging van arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd.

Onder redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van de uit deze collectieve arbeidsovereenkomst voortvloeiende rechten wordt bijvoorbeeld verstaan de situatie waarin de werkgever niet de mogelijkheid heeft om rechtmatig opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd te sluiten overeenkomstig artikel 10 bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten of de situatie waarin het onmogelijk is om een arbeidsovereenkomst voor de uitvoering van tijdelijke arbeid of uitzendarbeid te sluiten gezien de voorwaarden voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108 van 16 juli 2013 betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108/2 van 24 juli 2018.

Indien zijn arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd niet wordt verlengd om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van de uit deze collectieve arbeidsovereenkomst voortvloeiende rechten, kan de werknemer zich niet beroepen op een nadelige behandeling.

## Artikel 23

§ 1. De werkgever mag een werknemer die een flexibele werkregeling aanvraagt, niet ontslaan, behalve om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van de uit deze collectieve arbeidsovereenkomst voortvloeiende rechten.

Voor de toepassing van dit artikel wordt met een ontslag gelijkgesteld: elke voorbereidende maatregel die tijdens de flexibele werkregeling door de werkgever wordt getroffen.

§ 2. Deze ontslagbescherming gaat in op de datum van de overeenkomstig artikel 10 van deze collectieve arbeidsovereenkomst ingediende schriftelijke aanvraag, waarmee de werknemer aantoont dat hij de aanvraag zodanig heeft ingediend dat de werkgever ervan op de hoogte was of redelijkerwijs op de hoogte had kunnen zijn, en eindigt 2 maanden na de einddatum van de flexibele werkregeling of 2 maanden na de datum van de gemotiveerde weigering van de aanvraag door de werkgever.

Afgezien van de in het vorige lid bedoelde situaties, eindigt deze ontslagbescherming 2 maanden na de aangevraagde begindatum wanneer geen enkele flexibele werkregeling werd aangevat in toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze ontslagbescherming geldt eveneens voor de periode van het eventuele uitstel zoals bedoeld in artikel 13 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

- § 3. Wanneer de werknemer die vindt dat hij werd ontslagen omwille van het feit dat hij in toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst een flexibele werkregeling heeft aangevraagd, voor een bevoegde rechter feiten aanvoert die doen vermoeden dat hij om dergelijke redenen werd ontslagen, is het aan de werkgever om te bewijzen dat het ontslag berustte op andere gronden, die vreemd zijn aan de uitoefening van de uit deze collectieve arbeidsovereenkomst voortvloeiende rechten.
- § 4. Indien de opgegeven reden voor het ontslag niet overeenstemt met hetgeen waarin paragraaf 1 voorziet, is de werkgever is ertoe verplicht aan de werknemer een vergoeding te betalen die overeenstemt met ten minste 4 maanden loon en ten hoogste 6 maanden loon.

#### Artikel 24

De in artikelen 21, § 4 en 23, § 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgelegde vergoedingen mogen niet samen worden genoten met enige andere vergoeding die naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever verschuldigd is, inclusief een vergoeding wegens misbruik van ontslag, met uitzondering van een opzeggingsvergoeding, een niet-concurrentievergoeding, een uitwinningsvergoeding of een aanvullende vergoeding die bovenop de sociale uitkeringen wordt betaald.

Deze vergoedingen mogen ook niet samen worden genoten met dezelfde vergoedingen die verschuldigd zijn in geval van discriminatie op grond van het beschermd criterium gezinsverantwoordelijkheid dat is opgenomen in de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

De in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde vergoedingen mogen evenmin met elkaar gecumuleerd worden.

#### Commentaar

Deze vergoeding mag daarentegen wel gecumuleerd worden met die welke verschuldigd zijn in geval van discriminatie op grond van de andere beschermde criteria die zijn opgenomen in de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

## **HOOFDSTUK VII – DATUM VAN INWERKINGTREDING**

### Artikel 25

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt voor onbepaalde tijd gesloten.

Zij treedt in werking op 1 oktober 2022.

Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij geheel of gedeeltelijk worden herzien of opgezegd met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet in een gewone brief aan de voorzitter van de Nationale Arbeidsraad de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties verbinden zich ertoe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Gedaan te Brussel, op zeventwintig september tweeduizend tweeëntwintig.

Voor het Verbond van Belgische Ondernemingen

C. VERMEERSCH

Voor de Unie van Zelfstandige Ondernemers en “l'Union des Classes moyennes”, organisaties voorgedragen door de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de Kleine en Middelgrote Ondernemingen

P. VAN WALLEGHEM

Voor de Boerenbond, "la Fédération wallonne de l'Agriculture"

C. BOTTERMAN

Voor de Unie van socialprofitondernemingen

M. DE GOLS

Voor het Algemeen Christelijk Vakverbond van België

M. VERJANS

Voor het Algemeen Belgisch Vakverbond

M. ULENS

Voor de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

A. GELUYKENS

x                      x                      x

Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, vraagt de Nationale Arbeidsraad dat deze overeenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.

-----