

Newsletter

Wet houdende diverse arbeidsbepalingen

JUNI 2026



Beste lezer,

Op 30 april jl. keurde het parlement het wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen goed. Deze wet werd op 1 juni jl. gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. Daarmee worden opnieuw verschillende maatregelen uit het regeerakkoord uitgevoerd, zowel in verband met individuele als met collectieve arbeidsbetrekkingen.

In deze newsletter beschrijven we de impact van de Wet houdende diverse arbeidsbepalingen op uw HR-beleid.

Daarnaast bespreken we ook de invoering van het geharmoniseerd stelsel van vrijwillige overuren.

Veel leesplezier!

INHOUDSTAFEL

1	Arbeidsduur	2
2	Duur opzeggingstermijnen	8
3	Neerlegging toetredingsakte cao nr. 90 .	8

1 Arbeidsduur

In het regeerakkoord waren heel wat veranderingen voorzien op het vlak van de arbeidsduurwetgeving.

In deze wet worden een aantal van deze maatregelen ten uitvoer gebracht:

- versoepelingen van de regels voor de opname van uurroosters in het arbeidsreglement;
- verlaging van de minimale wekelijkse arbeidsduur;
- de afschaffing van het verbod op nachtarbeid en een versoepeling van de procedures voor de invoering van nachtarbeid voor alle sectoren, en van de procedure voor de invoering van een arbeidsregeling met nachtprestaties voor de distributie en e-commerce.

Deze regels treden in werking op 1 juni 2026.

Daarnaast werd ook het bestaande regime van vrijwillige overuren en relance-uren afgeschaft en vervangen door een geharmoniseerd stelsel van vrijwillige overuren vanaf 1 april 2026.

1.1 Versoepeling arbeidsreglement

1.1.1 Kader voor voltijdse uurroosters

Tot nu toe was de regel dat de voltijdse uurroosters moeten opgenomen zijn in het arbeidsreglement. Voor deeltijdse uurroosters werd reeds een versoepeling ingevoerd en was het niet langer nodig alle uurroosters op te nemen. De vaste deeltijdse uurroosters die inpasbaar zijn in de voltijdse uurroosters opgenomen in het arbeidsreglement hoeven niet langer te worden opgenomen en voor variabele deeltijdse uurroosters volstaat het een kader te voorzien in het arbeidsreglement. Deze maatregelen hadden tot doel een einde te stellen aan de soms ellenlange bijlagen bij het arbeidsreglement, met alle toegepaste uurroosters.

Voortaan is het ook voor voltijdse uurroosters mogelijk een kader te voorzien, dat de volgende elementen moet bevatten:

- de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;
- het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;
- de minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur;
- de normale en de maximale wekelijkse arbeidsduur.

Wanneer in het arbeidsreglement een dergelijk kader is opgenomen, kunnen de werkgever en werknemer in onderling akkoord vrij een voltijds of deeltijds uurrooster overeenkomen dat zich volledig binnen dit kader situeert.

Dit staat los van de mogelijkheid die reeds voorzien is in de wetgeving om een kader te voorzien voor deeltijdse werknemers met een variabel uurrooster. Het arbeidsreglement kan dus twee kaders bevatten, enerzijds één voor de deeltijdse werknemers met een variabel uurrooster en anderzijds één voor de voltijdse werknemers.

1.1.2 Versoepeling wijzigingsprocedure arbeidsreglement

In het kader van de procedure voor de wijziging van het arbeidsreglement is voorzien in een escalatie naar het paritair comité ('PC') indien het niet mogelijk is de standpunten te verzoenen. Het PC beslist in dat geval over het geschil. In de praktijk wordt deze procedure amper gebruikt, daar een goedkeuring van het arbeidsreglement 75% van de stemmen van zowel de werknemers – als de werkgeversorganisaties in het PC vereist.

Voortaan volstaat voor een geldige beslissing de stemmen van minstens alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werkgeversorganisatie en van minstens alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werknemersorganisatie, in de volgende gevallen:

- ontwerpen van wijziging van een bestaand arbeidsreglement, die betrekking hebben op een uitbreiding van het in het arbeidsreglement vastgestelde kader van de gewone arbeidstijd (via een wijziging van de vastgestelde tijdvakken);
- ontwerpen van wijziging van een bestaand arbeidsreglement, dat reeds een kader van de gewone arbeidstijd bevat, maar voorziet in de invoering van een nieuw uurrooster dat zich niet volledig binnen dit kader situeert;
- de ontwerpen van wijziging van een bestaand arbeidsreglement, waarin geen kader van de gewone arbeidstijd is opgenomen, die betrekking hebben op de invoering van een nieuw uurrooster.

1.2 Verlaging van de minimale wekelijkse arbeidsduur

In het regeerakkoord was voorzien in een afschaffing van de regel dat de wekelijkse arbeidsduur minstens gelijk moet zijn aan 1/3^e van de voltijdse wekelijkse arbeidsduur. De wet voorziet uiteindelijk geen afschaffing maar een versoepeling van deze regel. Voortaan zou de minimale wekelijkse arbeidsduur minstens 1/10 van de voltijdse wekelijkse arbeidsduur moeten bedragen. De bestaande uitzonderingen blijven bestaan, maar zullen wellicht aan belang inboeten.

De verplichting dat elke prestatie minstens 3 uur moet duren blijft behouden. Van deze regel kan slechts worden afgeweken per cao of KB.

1.3 Nieuwe regels voor nachtarbeid

De bestaande regels voor nachtarbeid worden versoepeld:

- Het verbod op nachtarbeid (tewerkstelling tussen 20u en 6u) wordt opgeheven.
- De procedure voor het invoeren van nachtarbeid wordt versoepeld.
- De procedure voor het invoeren van een arbeidsregeling met nachtprestaties (gewoonlijke tewerkstelling tussen middernacht en 5u) wordt versoepeld

- De regels voor de premies betaald voor uren tussen 20u en 6u worden aangepast voor werknemers in dienst getreden vanaf 1 april 2026

1.3.1 Afschaffing verbod nachtarbeid

Het verbod op nachtarbeid, namelijk prestaties tussen 20u en 6u, wordt afgeschaft. Voortaan is nachtarbeid dus toegelaten, zonder dat de werkgever zich moet kunnen beroepen op een wettelijke grond die nachtarbeid toelaat. Dit geldt voor alle sectoren.

1.3.2 Versoepeling procedures

Nachtarbeid is voortaan toegelaten zonder meer, maar de werknemers dienen nog altijd tewerkgesteld te worden volgens een uurrooster (of binnen een kader) voorzien in het arbeidsreglement. Indien er nog geen uurrooster/kader is voorzien in het arbeidsreglement, zal dit nog moeten worden ingevoerd, met naleving van een procedure.

Er wordt voorzien in een versoepeling van de procedures, zowel voor de invoering van nachtarbeid (tewerkstelling tussen 20u en middernacht of tussen 5u en 6u) als voor de invoering van een arbeidsregeling met nachtprestaties (regelmatige tewerkstelling tussen middernacht en 5 uur).

De regels verschillen naargelang het gaat om de invoering van nachtarbeid, of een arbeidsregeling met nachtprestaties, en naargelang de sector waartoe de werkgever behoort.

1.3.2.1 Procedure invoering nachtarbeid

Voor de invoering van nachtarbeid wordt een onderscheid gemaakt tussen:

- de algemene regel;
- werkgevers die logistieke en ondersteunende diensten verbonden aan e-commerce van roerende goederen uitvoeren.

1-

De **algemene regel** blijft dat de invoering van nachtarbeid nog steeds slechts via een aanpassing van het arbeidsreglement verwezenlijkt kan worden. In ondernemingen zonder ondernemingsraad via de aanplakkingsprocedure en in ondernemingen met ondernemingsraad met het akkoord van de ondernemingsraad.

Daarbij is een versoepeling voorzien van de verzoeningsprocedure.

Indien er opmerkingen zijn genoteerd in het opmerkingenregister, of overgemaakt zijn aan de Inspectie Toezicht Sociale Wetten (in een onderneming zonder ondernemingsraad), of indien in de ondernemingsraad geen akkoord wordt bereikt, voorziet de Arbeidsreglementenwet in een verzoeningsprocedure. In het kader van deze verzoeningsprocedure tracht de inspecteur Toezicht Sociale Wetten in eerste instantie tot een verzoening te komen. Lukt dit niet, dan is een verdere escalatie naar het PC voorzien dat nog een verzoeningspoging doet. Lukt dit evenmin, dan dient het PC te beslissen, met een meerderheid van 75% van de stemmen van zowel de werkgevers – als de werknemersorganisaties. In de praktijk kan dit leiden tot blokkeringen.

De wetgever heeft voorzien in een “deblokkering” door deze verzoeningsprocedure te vereenvoudigen voor de invoering van nachtarbeid. Indien de inspecteur Toezicht Sociale wetten vaststelt dat de gewenste arbeidsregeling wettig is, informeert hij de werkgever en (indien er een ondernemingsraad is) de voorzitter van de ondernemingsraad. Het arbeidsreglement treedt vervolgens in werking de 8^e dag na deze kennisgeving.

2-

Voor ondernemingen die **logistieke en ondersteunende diensten verbonden aan de elektronische handel van roerende goederen uitvoeren** kan de **invoering van nachtarbeid** op twee manieren gebeuren:

- de aanpassing van het arbeidsreglement via de aanplakkingsprocedure of met het akkoord van de ondernemingsraad indien er een ondernemingsraad is, met daarbij de nieuwe mogelijke “deblokkering” door de Inspectie Toezicht Sociale wetten (= algemene regel); of
- via een cao, getekend door minstens één werknemersorganisatie. Deze cao past automatisch het arbeidsreglement aan vanaf de neerlegging op de griffie van de FOD WASO;
- het gaat om een regel die reeds was voorzien in artikel 27 Wet 3 oktober 2022. Deze optie is toegankelijk voor ondernemingen die e-commerce activiteiten uitvoeren. Dit is een ruimer begrip dan “ondernemingen uit de distributiesector en aanverwante sectoren”, dat beperkt is tot een aantal PC’s (zie punt 1.3.2.2 van deze newsletter).

1.3.2.2 Procedure invoering arbeidsregeling met nachtprestaties

De invoering van een arbeidsregeling met nachtprestaties (regelmatige prestaties tussen middernacht en vijf uur) vergde vroeger:

- een raadpleging over de noodzakelijke aanpassingen van de arbeidsvoorwaarden via een cascadesysteem (ondernemingsraad, vakbondsafvaardiging, personeel);
- verzending van het verslag van deze raadpleging per aangetekende brief naar het PC;
- invoering van de arbeidsregeling via cao getekend door alle vakbonden vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging; of indien er geen vakbondsafvaardiging is, een wijziging van het arbeidsreglement.

Voortaan wordt de procedure vereenvoudigd als volgt:

- een raadpleging over de noodzakelijke aanpassingen van de arbeidsvoorwaarden via een cascadesysteem (ondernemingsraad, vakbondsafvaardiging, personeel);
- invoering van de arbeidsregeling, waarbij voor de procedure een onderscheid wordt gemaakt naargelang de sector waartoe de werkgever behoort.

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen:

- de algemene regel;
- de distributiesector en aanverwante sectoren, met inbegrip van e-commerce;

Hieronder vallen ondernemingen die (i) behoren tot een bepaald PC (namelijk PC’s 100, 119, 125.03, 127, 140.03, 149.01, 149.04, 200, 201, 202, 202.01, 226, 311, 312) en (ii) bovendien één van de volgende activiteiten uitvoeren: kleinhandel, groothandel, logistieke activiteit voor rekening van derden of elektronische handel. Ook Bpost valt onder deze categorie.

- uitvoering van logistieke en ondersteunende diensten verbonden aan e-commerce (maar die niet vallen onder de categorie hierboven).

1-

De **algemene regel** is voortaan dat een arbeidsregeling met nachtprestaties op twee manieren kan worden ingevoerd:

- via een cao gesloten met alle werknemersorganisaties vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging. Deze cao past automatisch het arbeidsreglement aan vanaf de neerlegging op de griffie van de FOD WASO; of
- via een aanpassing van het arbeidsreglement via de aanplakkingsprocedure of met het akkoord van de ondernemingsraad indien er een ondernemingsraad is.

Ondernemingen met een vakbondsafvaardiging zijn dus niet langer verplicht om dergelijke regeling via cao in te voeren, ze kunnen dit ook doen via een aanpassing van het arbeidsreglement.

2-

Voor **ondernemingen uit de distributiesector en aanverwante sectoren, met inbegrip van e-commerce** (zie hierboven welke ondernemingen dit zijn), is nog een verdere versoepeling voorzien. De invoering kan:

- via een cao, getekend door minstens één werknemersorganisatie (daar waar dit vroeger een cao getekend met alle vakbonden vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging vereist). Deze cao past automatisch het arbeidsreglement aan vanaf de neerlegging op de griffie van de FOD WASO; of
- de aanpassing van het arbeidsreglement via de aanplakkingsprocedure of met het akkoord van de ondernemingsraad indien er een ondernemingsraad is, zoals vroeger het geval was.

Daarnaast is voorzien in een “deblokkering” door de verzoeningsprocedure voor de wijziging van het arbeidsreglement te vereenvoudigen. Indien de inspecteur Toezicht Sociale wetten vaststelt dat de gewenste arbeidsregeling wettig is, informeert hij de werkgever en (indien er een ondernemingsraad is) de voorzitter van de ondernemingsraad. Het arbeidsreglement treedt vervolgens in werking de 8^e dag na deze kennisgeving.

3-

Voor ondernemingen die niet vallen onder de distributiesector en aanverwante sectoren, maar wel **logistieke en ondersteunende diensten verbonden aan de e-commerce uitvoeren**, is de invoering ook mogelijk via een cao getekend door minstens één werknemersorganisatie. Deze cao past automatisch het arbeidsreglement aan vanaf de neerlegging op de griffie van de FOD WASO.

Voor deze ondernemingen blijft dus de algemene regel ook van toepassing. Zij kunnen dus ook via aanpassing van het arbeidsreglement dergelijk regime invoeren.

1.3.3 Premies

Voor de “ondernemingen uit de distributiesector en aanverwante sectoren, met inbegrip van e-commerce” (zie de definitie onder 1.3.2.2), wordt een nieuwe definitie van nachtarbeid ingevoerd, louter voor het bepalen van de regels inzake de nachtpremie.

In deze context is nachtarbeid arbeid verricht tussen 23u en 6u. Deze definitie bepaalt het recht op de nachtpremie, waarbij nog een onderscheid wordt gemaakt tussen de werknemers naargelang hun datum van indiensttreding voor 1 juni 2026 valt of niet.

Voor werknemers die **in dienst treden vanaf 1 juni 2026** zullen de premies en voordelen verbonden aan de uren tussen 20u en 6u, voortaan uitsluitend verschuldigd zijn voor prestaties verricht tussen 23u en 6u. Van deze regel kan worden afgeweken door conventionele of reglementaire bepalingen of door het arbeidsreglement, voor zover de afwijking pas in werking treedt na 1 juni 2026. De werknemers moeten minstens het bedrag voorzien in cao 49 ontvangen. Dit gaat op vandaag om 1,51 EUR bruto per uur (voor werknemers jonger dan 50 jaar) en 1,82 EUR bruto per uur (voor werknemers van minstens 50 jaar).

Voor de werknemers die **voor 1 juni 2026 in dienst traden** verandert er in eerste instantie niets. Zij behouden het recht op de bestaande premies en voordelen. De werkgever kan evenwel wijzigingen aan bestaande premies en voordelen doorvoeren om economische redenen. In dat geval dient voorafgaand het PC te worden gevat om de voorgenomen wijzigingen te toetsen aan de sectorale afspraken en zodat het PC aanbevelingen kan formuleren ter ondersteuning van het sociaal overleg in de onderneming.

Enkel een werknemer waarvan de dienstbetrekking een uitvoering neemt vanaf 1 juni 2026 valt onder deze nieuwe regels (ook al zouden er geen effectieve prestaties zijn geleverd).

Indien de werknemer in de periode van 1 juni 2025 tot en met 31 mei 2026 al dan niet deels tewerkgesteld was als werknemer of uitzendkracht bij de werkgever, op basis van een andere dienstbetrekking, wordt hij niet beschouwd als werknemer die vanaf 1 juni 2026 in dienst treedt. Deze werknemer behoudt het recht op premies en voordelen verbonden aan de uren tussen 20u en 6u.

1.4 Vrijwillige overuren

In de nieuwe regeling die van toepassing is sinds 1 april 2026 bestaat slechts één systeem van vrijwillige overuren, waardoor het onderscheid tussen vrijwillige overuren en relance overuren verdwijnt.

Voortaan kunnen vrijwillige overuren enkel worden gepresteerd door voltijdse werknemers of door deeltijdse werknemers die minstens drie jaar tewerkgesteld zijn in het kader van een deeltijdse arbeidsovereenkomst en op voorwaarde dat er een tijdelijke vermeerdering van werk is. Deze voorwaarden gelden niet voor deeltijdse werknemers die reeds verbonden waren door een akkoord inzake vrijwillige overuren. De wet bevestigt daarnaast dat werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen in het kader van tijdskrediet of thematisch verlof geen vrijwillige overuren kunnen presteren.

Het quotum vrijwillige overuren dat per kalenderjaar gepresteerd kan worden, stijgt naar 360 uren (450 uren in de horecasector). Van deze 360 vrijwillige overuren zijn 240 uren (360 uren in de horecasector) vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing (bruto = netto). Voor deze uren is de werkgever bovendien geen overloontoeslag verschuldigd. De vrijwillige overuren tellen niet mee voor de interne grens en geven geen recht op inhaalrust.

Het presteren van vrijwillige overuren blijft onderworpen aan een uitdrukkelijk voorafgaand schriftelijk akkoord. Dit akkoord geldt voor één jaar en wordt telkens stilzwijgend verlengd voor een nieuwe periode van een jaar. Het akkoord kan door elk van de partijen worden beëindigd mits naleving van een opzeggingstermijn van één maand, die ingaat op de dag na de opzegging.

De nieuwe regeling treedt (retroactief) in werking op 1 april 2026. Akkoorden die vóór 1 april 2026 werden gesloten en lopen tot na die datum, blijven geldig. Vanaf 1 april 2026 vallen zij evenwel onder de nieuwe regels. Akkoorden gesloten vanaf 1 april 2026 tot en met de dag voorafgaand aan de datum van publicatie van de wet, blijven eveneens geldig tot het verstrijken van de geldigheidsduur ervan en vallen onder de toepassing van de nieuwe regels.

2 Duur opzeggingstermijnen

In uitvoering van het regeerakkoord beperkt de wet de maximale duur van de opzeggingstermijn in geval van ontslag gegeven door de werkgever, met de bedoeling om een beter evenwicht te vinden tussen een degelijk niveau van sociale bescherming en een aantrekkelijk investeringsklimaat. Concreet wordt de opzeggingstermijn bij opzegging gegeven door de werkgever beperkt tot 52 weken, van zodra de werknemer een anciënniteit bereikt van 17 jaar. Deze beperking geldt enkel voor zover het gaat om een arbeidsovereenkomst waarvan de uitvoering is aangevangen vanaf 1 juni 2026. Deze beperking van de duur van de opzeggingstermijn geldt dus niet voor arbeidsovereenkomsten van vóór 1 juni 2026.

In deze context merken wij volledigheidshalve nog op dat het parlement op 21 mei jl. een wetsontwerp van 23 februari 2026 heeft aangenomen. Deze wet voert de in het regeerakkoord aangekondigde 'terugkeer van de proefperiode' uit. Het betreft een andere wet dan de Wet houdende diverse arbeidsbepalingen en deze moet nog worden gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. In elk geval zal het terug mogelijk worden voor zowel de werkgever als de werknemer om de arbeidsovereenkomst te beëindigen met een opzeggingstermijn van 1 week gedurende de eerste 6 maanden van de tewerkstelling. Deze bepalingen zullen in werking treden op de eerste dag van de tweede maand die volgt op de bekendmaking van deze wet in het Belgisch Staatsblad. Een exacte datum van inwerkingtreding is dus nog niet gekend.

3 Neerlegging toetredingsakte cao nr. 90

Het stelsel van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen maakt het mogelijk om een belastingvrije bonus toe te kennen op voorwaarde dat binnen een bepaalde referteperiode collectieve resultaten worden gerealiseerd door één of meer ondernemingen of door een groep van werknemers.

Wanneer het initiatief uitgaat van de werkgever, moet het bonusplan geïmplementeerd worden via een ondernemings-cao, of - wanneer geen vakbondsafvaardiging is aangeduid voor de groep van werknemers die door het bonusplan wordt begunstigd - via een toetredingsakte.

Voorheen kon een toetredingsakte zowel fysiek neergelegd worden op de griffie van de algemene directie collectieve arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO, als digitaal via www.bonusplannen.be.

De nieuwe wet laat nu enkel nog deze laatste werkwijze toe. Met ingang van 1 juni 2026 moeten dus alle bonusplannen die via toetredingsakte worden ingevoerd binnen de onderneming, elektronisch neergelegd worden.

Brussel
Vorstlaan 25
1170 Brussel
T 02 761 46 00

Luik
Parc d'affaires Zénobe Gramme
Square des Conduites d'Eau 7
Bat. H - 2nd floor
4020 Luik
T 04 229 80 11

Antwerpen
City Link
Posthofbrug 12
2600 Antwerpen
T 03 285 97 80

Gent
Ferdinand Lousbergkaai 103
bus 4-5
9000 Gent
T 09 261 50 00

Kortrijk
Ring Bedrijvenpark
Brugsesteenweg 255
8500 Kortrijk
T 056 26 08 60

Hasselt
Corda Campus
Kempische Steenweg 309/0.04
3500 Hasselt
T 011 24 79 10

Partners with you.

Onze newsletters zijn bestemd om u regelmatig algemene informatie mee te delen met betrekking tot onderwerpen uit de actualiteit en bepaalde ontwikkelingen van wetgeving of rechtspraak. Vanzelfsprekend waken wij over de betrouwbaarheid van deze informatie. Onze newsletters bevatten echter geen enkele juridische analyse en kunnen ons in geen geval verantwoordelijk stellen. Aarzelt u niet om contact op te nemen met onze advocaten voor elke bijkomende vraag. Claeys & Engels BV | Vorstlaan 25, 1170 Brussel, België | RPR Brussel 0473.547.070