

N Annualisering arbeidstijd A1
SL/LF/AS
995-2026

Brussel, 15 september 2026

ADVIES

over

DE ANNUALISERING VAN DE ARBEIDSTIJD

Op 4 augustus 2026 heeft de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de KMO van de Vice-eersteminister en Minister van Werk, Economie en Landbouw, David Clarinval, een adviesvraag ontvangen over het voorontwerp van wet houdende de annualisering van de arbeidstijd en een aantal andere wijzigingen inzake deeltijdse arbeid en arbeidsduur.

Na raadpleging van de betrokken beroeps- en interprofessionele organisaties en na een vergadering van de commissie Algemeen KMO-beleid op 28 augustus 2026 heeft het bureau van de Hoge Raad op 15 september 2026 bij hoogdringendheid onderstaand advies uitgebracht.

CONTEXT

In het federaal regeerakkoord 2025-2029 werd een nieuw wettelijk kader aangekondigd waarbij een annualisering van de arbeidstijd (of ‘accordeon’ uurroosters) mogelijk wordt voor deeltijdse en voltijdse arbeid. Deze annualisering zal, aldus de tekst van het regeerakkoord, worden ingevoerd mits akkoord van de betrokken werknemers, zonder verlies van koopkracht en met de vrije keuze tussen inhaalrust of uitbetaling. In uitvoering daarvan is het nu ter advies voorliggend voorontwerp van wet houdende de annualisering van de arbeidstijd en een aantal andere wijzigingen inzake deeltijdse arbeid en arbeidsduur opgesteld.

Dit voorontwerp beoogt het arbeidsrecht te moderniseren en aan te passen aan de noden van deze tijd, en de formaliteiten rond arbeidsduur te vereenvoudigen. De meeste aanpassingen hebben betrekking op de Arbeidswet van 16 maart 1971 en zijn uitvoeringsbesluiten, maar een aantal van de aanpassingen hebben betrekking op de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten en op de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Het voorontwerp stelt met name wijzigingen voor op de volgende vier vlakken:

- de annualisering van de arbeidstijd (een nieuw artikel 20quinquies in de Arbeidswet): Bij individuele overeenkomst tussen werkgever en werknemer kunnen in drukke periodes uurroosters tot maximum 12 uur per dag en 48 uur per week worden toegepast. In minder drukke periodes moet dit worden gecompenseerd met inhaalrust, zodat in een periode van één jaar de normaal geldende gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week of de lagere grens die in de onderneming van toepassing is, wordt bereikt. De grenzen van 12 uur en 48 uur zijn maximumgrenzen, men kan ook lagere grenzen voorzien in de individuele overeenkomst (bijv. 10 uur en 45 uur). De regeling kan zonder veel formaliteiten worden ingevoerd in de onderneming, door de ondernemingsraad, vakbondsafvaardiging of de werknemers te informeren, en vervolgens een individuele overeenkomst te sluiten. De werknemer ontvangt het hele jaar door een loon conform zijn gemiddelde wekelijkse arbeidsduur.
- de aanpassing van de regels rond de kleine flexibiliteit (artikel 20bis van de Arbeidswet): De gekende en goed ingeburgerde regels van kleine flexibiliteit om het hoofd te bieden aan kleinere pieken, worden aangepast met nieuwe dag- en weekgrenzen. Per dag tot 4 uur meer of minder werken, per week tot 10 uur, met als absolute bovengrens een arbeidsduur van 10 uur per dag en 50 uur per week in de drukke periodes.

- een wijziging op het vlak van variabele deeltijdse werkroosters: de maximale referteperiode wordt één jaar, tenzij de sector een lagere maximale referteperiode bepaalt, en individueel kan men afwijken van het kader van variabiliteit dat opgenomen is in het arbeidsreglement.
- de invoering van een nieuw motief voor overuren, namelijk voor de specifieke situatie van ondernemingen met volcontinue arbeid, waar de productie wordt stilgelegd voor een gepland onderhoud aan de installaties, en waar de onderbreking zo kort mogelijk moet worden gehouden (een nieuw artikel 22,4° van de Arbeidswet).

Dit advies zal voornamelijk ingaan op de maatregel van de annualisering, zoals ook door de Minister gevraagd.

STANDPUNTEN

A. Algemeen

De sectoren vertegenwoordigd in de Hoge Raad staan positief tegenover dit voorontwerp van wet. Ze zijn overtuigd van de mogelijkheden die dit stelsel van annualisering biedt om, in akkoord tussen werkgever en werknemer, te komen tot een dynamische spreiding van de arbeidsduur, met een vast loon dat voor de werknemer gegarandeerd wordt gedurende het volledige jaar. Positief is ook dat de regeling op individueel vlak gesloten wordt en niet noodzakelijk voor een groep van werknemers. De annualisering kan er komen op initiatief van de werkgever, maar in andere gevallen en zeker in kleine kmo's waar werkgever en werknemer nauw samenwerken, ook op initiatief van de werknemer. Het kan een manier zijn om vlot in te spelen op de al dan niet tijdelijke vraag tot flexibiliteit vanwege een betrouwbare arbeidskracht, of om als onderneming met sterk seizoensgebonden activiteiten de aanwezigheid van een of meer werknemers beter af te stemmen op de pieken en dalen in vraag en productie.

B. Specifieke opmerkingen

1. De keuze tussen inhaalrust en overloon

Het regeerakkoord omschrijft de annualisering als een systeem zonder verlies van koopkracht en met de vrije keuze tussen inhaalrust of uitbetaling.

De annualisering van de arbeidstijd leidt inderdaad niet tot koopkrachtverlies. Het systeem heeft immers niet tot doel werknemers méér arbeid te laten presteren, maar laat enkel toe om dezelfde arbeidsduur anders te spreiden binnen een referteperiode van maximaal één jaar. De gemiddelde arbeidsduur blijft behouden en de werknemer behoudt gedurende de volledige referteperiode zijn normale loon. Door het loon los te koppelen van de variërende arbeidsprestaties behoudt de werknemer het comfort van een gelijkblijvende verloning, net zoals dat ook het geval is in andere systemen (bijv. de kleine flexibiliteit). En net zoals in die andere systemen is ook hier een toeslag niet aan de orde.

Het stelsel kan verder niet worden opgelegd zonder het akkoord van de werknemer, dat in een individuele overeenkomst wordt opgenomen. De werknemer kan dus niet worden verplicht om in dit systeem in te stappen.¹ Wanneer de werknemer mee kiest voor de annualisering van zijn arbeidstijd, dan maakt hij de keuze om zijn of haar arbeidstijd op een andere manier te spreiden doorheen het jaar en desgevallend de meerprestaties in drukke periodes met inhaalrust gecompenseerd te zien in rustiger periodes. Overloon is dan weliswaar nog mogelijk, maar enkel voor de uren gepresteerd boven de afgesproken grenzen en boven de gecommuniceerde uurroosters van de annualisering. Maar kiezen voor annualisering is dus kiezen voor inhaalrust, zonder enige toeslag.

Kiezen voor overloon gebeurt buiten dit stelsel van annualisering om, in de gevallen daarvoor in de wet voorzien, en volgt geheel andere regels. Ook in dat geval is overloon geen keuze maar de consequentie van het presteren van meerprestaties en de daaraan verbonden wettelijke regels.

De keuze tussen inhaalrust en overloon is voor de werknemer dus reëel, maar gebeurt door al of niet voor het systeem van annualisering te kiezen. Binnen het stelsel van annualisering van de arbeidstijd is inhaalrust de norm. Het stelsel vormt zo één luik van het engagement dat in het regeerakkoord is aangegaan.

2. Informatie en consultatie

Het voorontwerp bepaalt dat voordat de annualisering voor de eerste keer kan worden toegepast, de werkgever de ondernemingsraad moet informeren, of als die er niet is de vakbondsafvaardiging of anders de werknemers, ‘zodat alternatieve arbeidsregelingen op basis van andere afwijkingen op de normale arbeidsduurgrenzen kunnen worden overwogen...’² Deze informatie moet minstens betrekking hebben op de nodige veiligheidsmaatregelen, de beschermingsmaatregelen tegen ziekteverzuim door werkstress, het aantal betrokken werknemers en de gelijke behandeling van vrouwen en mannen. Het voorontwerp voorziet tevens dat indien de werkgever van oordeel is dat een alternatieve arbeidsregeling niet mogelijk is, de redenen daartoe door hem worden opgenomen in een verslag dat wordt opgesteld in het kader van deze informatieverplichting.³

Het is logisch en gerechtvaardigd dat, alvorens over de annualisering van de arbeidstijd een individuele overeenkomst wordt gesloten, de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging (of het geheel van de werknemers) in kennis wordt gesteld dat er voortaan in de onderneming ook met annualisering zal worden gewerkt. De Hoge Raad is echter van mening dat de verplichting om te zoeken naar alternatieve arbeidsregelingen en om te motiveren waarom die niet toegepast kunnen worden, van deze informatieplicht alsnog een onnodig consultatie- en onderhandelingsmoment maakt. Bij geen enkel ander systeem van flexibiliteit bestaat de verplichting om eerst alternatieven te onderzoeken en een rechtvaardiging te geven. Dit is dus ook hier een overbodige vereiste.

Bovendien lijkt het zo alsof de annualisering een subsidiair systeem is, dat slechts kan worden ingevoerd als andere systemen ontoereikend blijken. Het is integendeel een heel waardevolle

¹ Artikel 2 van het voorontwerp van wet, meer bepaald wat ingevoerd zou worden in artikel 20quinquies, §1, 6° van de Arbeidswet.

² Bepaling in het nieuwe artikel 20quinquies, §1, 2° lid van de Arbeidswet.

³ Idem

en moderne regeling die voor de werkgever én de werknemer een modern kader biedt om afspraken te maken over de arbeidstijd en de samenwerking.

De Hoge Raad pleit er daarom voor om de bewuste passage in artikel 20quinquies§1, 2^e lid te herschrijven, zodat de werkgever puur kan informeren voorafgaand aan individuele overeenkomst met de werknemer.

3. Uitsluiting van bepaalde deeltijdse werknemers

Het voorontwerp bepaalt dat de regeling enkel van toepassing is op werknemers met een deeltijdse arbeidsduur die ten minste de helft van een voltijdse arbeidsduur bedraagt.⁴ De memorie van toelichting verduidelijkt niet waarom deze beperking werd ingevoerd. Het is bijgevolg onduidelijk welke objectieve rechtvaardiging aan de basis ligt van het onderscheid tussen werknemers die minstens halftijds werken en werknemers met een kleinere deeltijdse arbeidsduur. Nochtans kunnen ook werknemers met een beperkte deeltijdse arbeidsduur behoefte hebben aan een meer flexibele spreiding van hun arbeidstijd over het jaar. Het is dan ook niet duidelijk waarom deze categorie van werknemers wordt uitgesloten van de toepassing van de regeling.

4. Uitsluiting bij algemeen verbindend verklaarde CAO

Het voorontwerp bepaalt dat de toepassing van annualisering kan worden uitgesloten via een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.⁵ Hierdoor kunnen sectoren de toepassing van het nieuwe arbeidsduurregime volledig onmogelijk maken.

De essentie van de annualisering is dat de werkgever en de werknemer elkaar in onderling overleg vinden om tot een flexibelere indeling van de arbeidstijd te komen. Het initiatief daartoe kan zowel van de werknemer als van de werkgever uitgaan. De Hoge Raad vindt het dan ook vreemd dat op sectorniveau dit individueel initiatief op voorhand en definitief zou kunnen worden geblokkeerd. De Hoge Raad ziet niet welke doelstelling of ratio legis met deze uitsluitingsmogelijkheid wordt nagestreefd, noch welke concrete meerwaarde zij biedt ten opzichte van een systeem waarin werkgever en werknemer in onderling overleg tot afspraken kunnen komen. Daarom vraagt de Raad dat de mogelijkheid om de annualisering op sectorniveau uit te sluiten, wordt geschrapt.

5. Geschillen bij de inpassing van de uurroosters in het arbeidsreglement

Als een werknemer en werkgever in het kader van de annualisering in hun individuele overeenkomst een uurrooster opnemen dat niet of niet volledig strookt met de uurroosters in het arbeidsreglement, moet het arbeidsreglement daaraan worden aangepast. De gekende procedure tot wijziging van het arbeidsreglement moet daarvoor worden gevolgd. Bij een blijvend geschil daarover binnen de onderneming zal de arbeidsinspectie de verzoeningsprocedure voorzien in de Arbeidsreglementenwet opstarten en daarover – in een vereenvoudigde procedure – zelf een oordeel vellen, waarbij de beoordeling louter betrekking

⁴ Volgens het nieuwe artikel 20quinquies §6 Voorontwerp van Wet.

⁵ Volgens het nieuwe artikel 20quinquies, §1, 3^e lid van de Arbeidswet.

zal hebben op het al of niet wettig zijn van de nieuwe uurregeling⁶. De Hoge Raad is tevreden met deze praktische oplossing die vermijdt dat het geschil naar het paritair comité verzonden wordt. De uitgewerkte nieuwe regeling betekent dat beide partijen veel sneller duidelijkheid hebben over de al dan niet wettigheid van het uurrooster en komt daarmee ook tegemoet aan het fundamentele uitgangspunt van de annualisering, namelijk dat de invoering ervan berust op een keuze van werkgever en werknemer die wordt geconcretiseerd via een individuele overeenkomst. De procedure inzake wijziging van het arbeidsreglement mag er immers niet toe leiden dat de mogelijkheid om annualisering op individueel niveau overeen te komen in de praktijk wordt uitgehoud of onwerkbaar gemaakt.

6. Annualisering versus vernieuwde kleine flexibiliteit

In het voorontwerp van wet worden zoals reeds aangegeven ook de grenzen van de zogenaamde kleine flexibiliteit (artikel 20bis van de Arbeidswet) versoepeld, met een maximale arbeidsduur van 10 uur per dag en 50 uur per week. De kleine flexibiliteit is geconcipieerd als een collectief systeem dat een oplossing biedt voor kleinere schommelingen in arbeidstijd en dat ingevoerd moet worden via een collectieve arbeidsovereenkomst of een klassieke wijziging van het arbeidsreglement.

De annualisering van de arbeidstijd biedt daarentegen de kans om op individuele basis een specifieke uurregeling en/of grotere schommelingen af te spreken in de arbeidstijd. De uurroosters kunnen meer variëren, en kunnen soepeler worden bepaald.

Beide zijn bijzonder nuttige systemen, die elk een eigen logica volgen en een andere nood invullen. De Hoge Raad meent dat de regeling van annualisering die nu wordt ingevoerd een waardevol extra instrument is om een flexibiliteit op maat in te voeren.

7. Het landschap aan regels rond arbeidstijd evalueren en vereenvoudigen

De Hoge Raad staat positief tegenover de introductie van dit nieuwe systeem van annualisering en de andere wijzigingen zoals voorzien in het Voorontwerp van Wet (kleine flexibiliteit, deeltijdse arbeid). De Hoge Raad wenst echter wel ook te wijzen op het belang om aandacht te hebben voor de samenhang ervan met de reeds bestaande arbeidsduurwetgeving. Naarmate nieuwe regelingen worden geïntegreerd in het bestaande - al vaak opgelapte - landschap van arbeidsduurwetgeving, is het wenselijk dat voldoende oog blijft bestaan voor duidelijkheid, rechtszekerheid en een eenvoudige toepassing ervan. Een transparant en coherent regelgevend kader komt immers alle betrokken partijen (ondernemingen en hun adviseurs, kmo-organisaties, werknemers en werknemersorganisaties, maar ook inspectiediensten) ten goede.

De Hoge Raad vraagt daarom dat de bevoegde Minister, in samenspraak met de sociale partners, werk maakt van een grondige evaluatie van de bestaande regels rond de arbeidstijd voor voltijdse en deeltijdse werknemers. Het doel moet daarbij niet (alleen) zijn om de regels inhoudelijk te veranderen, maar om te bekijken hoe het aantal regels kan worden gerationaliseerd. Kunnen er arbeidsduurregels worden afgeschaft, geharmoniseerd of samengevoegd, kunnen de procedures voor de invoering gestroomlijnd worden, of kunnen de regels anders worden geordend. De doorgevoerde inhoudelijke modernisering van het

⁶ Volgens het nieuwe artikel 20quinquies, §3, 3^e lid van de Arbeidswet.

arbeidsrecht kan zo ook gepaard gaan met een evaluatie van de logica, de procedures en de vormgeving.

In deze oefening kan de nieuwe regeling van annualisering van de arbeidstijd dienen als een hedendaags model, dat mogelijk kan uitgroeien tot een overkoepelend en toekomstgericht kader voor de organisatie van de arbeidstijd, waarin ook andere systemen kunnen worden geïntegreerd.

Hetzelfde geldt voor de vele beschermingsmechanismen die het Belgische arbeidsrecht vandaag kent. De Hoge Raad stelt vast dat nieuwe arbeidsrechtelijke regelingen steeds vaker gepaard gaan met een afzonderlijke bescherming tegen ontslag of nadelige behandeling. Ook het voorliggende voorontwerp voorziet in een specifieke bescherming tegen nadelige behandeling. Hoewel dergelijke beschermingen doorgaans vanuit een legitieme doelstelling vertrekken, rijst de vraag of voor elke nieuwe regeling telkens opnieuw een specifiek beschermingsmechanisme noodzakelijk is. De opeenstapeling van deze beschermingen leidt geleidelijk tot een versnipperd en complex geheel van regels, wat de rechtszekerheid en de praktische toepasbaarheid van het arbeidsrecht niet ten goede komt. Ook op dit vlak zou een rationalisering en vereenvoudiging een aangewezen oefening zijn.

BESLUIT

De Hoge Raad staat positief tegenover de bijkomende mogelijkheid die het systeem van annualisering biedt om gebruik makend van inhaalrust op individuele basis een grotere flexibilisering van de arbeidsduur af te spreken. De te uitgebreide informatieverplichting en de mogelijkheid om de regeling op sectoraal niveau uit te sluiten, dienen weliswaar te worden geschrapt.

Bovendien vraagt de Hoge Raad dat het geheel van arbeidsduurregels wordt herbekeken en geëvalueerd. De mogelijkheden die het nieuwe systeem van annualisering biedt, moeten daarbij naar waarde geschat en ten volle benut worden.
