

**ADVIES NR. 2.480**

**Zitting van 24 februari 2026**

Tewerkstelling van jeugdige werknemers op zon- en feestdagen – Ontwerp van koninklijk besluit

\*\*\*

3.649

## ADVIES NR. 2.480

### Tewerkstelling van jeugdige werknemers op zon- en feestdagen – Ontwerp van koninklijk besluit

Bij brief van 4 november 2025 vraagt de heer D. Clarinval, minister van Werk, het advies van de Nationale Arbeidsraad over een ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 23 mei 1972 betreffende de tewerkstelling van jeugdige werknemers op zon- en feestdagen.

Deze adviesaanvraag werd besproken in de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen en Sociale Zekerheid.

Op vraag van de commissie heeft de Raad op 24 februari 2026 het volgende advies uitgebracht.

## ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

### 1 Onderwerp van draagwijdte van het advies

Bij brief van 4 november 2025 vraagt de heer D. Clarinval, minister van Werk, het advies van de Nationale Arbeidsraad over een ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 23 mei 1972 betreffende de tewerkstelling van jeugdige werknemers op zon- en feestdagen.

In de regel mogen jeugdige werknemers geen arbeid verrichten op zondagen en feestdagen of op de bijkomende rustdag die hen onmiddellijk volgend op of voorafgaand aan een zondag moet worden toegekend (art. 32, § 1 Arbeidswet). Het gaat hier om de minderjarige werknemers (dus jonger dan 18 jaar) die 15 jaar of ouder zijn en die niet meer onderworpen zijn aan de voltijdse leerplicht.

Voor bepaalde dringende/onvoorziene werkzaamheden opgesomd in zijn artikelen 12, 3° en 4°, en 26 voorziet de Arbeidswet evenwel in een uitzondering (art. 32, § 1 Arbeidswet), mits de werkgever dit binnen de 3 dagen ter kennis brengt van de bevoegde inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetgeving.

Daarnaast bepaalt de Arbeidswet (art. 32, § 2) dat bij koninklijk besluit, genomen na advies van het bevoegd paritair orgaan, kan worden toegestaan dat arbeid op zondag (niet op de bijkomende rustdag) en op feestdagen wordt verricht in bepaalde bedrijfstakken, ondernemingen of beroepen, voor het uitoefenen van bepaalde werken of voor bepaalde categorieën van jeugdige werknemers.

Het koninklijk besluit van 23 mei 1972 voorziet in dit kader in een aantal afwijkingen.

Het ter advies voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit voegt in artikel 1 van dit koninklijk besluit een aantal activiteiten toe die jeugdige werknemers mogen verrichten op zon- en feestdagen. Ze zouden ook mogen worden tewerkgesteld:

- in woonzorgcentra, voor zover ze de leeftijd van 16 jaar hebben bereikt;
- als redder op het strand aan zee of in publiek toegankelijke zwembaden of zwembadrijvers, voor zover ze de leeftijd van 16 jaar hebben bereikt; en
- in kleinhandelszaken.

Omdat het ontwerp van koninklijk besluit tot de bevoegdheid behoort van verschillende paritaire comités, wordt het overeenkomstig artikel 47, eerste lid, van de Arbeidswet van 16 maart 1971 ter advies aan de Raad voorgelegd.

Er wordt gevraagd om het advies te bezorgen binnen de wettelijk voorziene termijn van 2 maanden.

## **2 Standpunt van de Raad**

De Nationale Arbeidsraad heeft kennisgenomen van de tekst van het ontwerp van koninklijk besluit en heeft de aan hem voorgelegde tekst aandachtig bestudeerd.

De Raad heeft echter geen eenparig standpunt kunnen innemen over de ter advies voorgelegde tekst.

### **2.1 Standpunt van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen**

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen brengen een negatief advies uit over het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 23 mei 1972 betreffende de tewerkstelling van jeugdige werknemers op zon- en feestdagen.

Eerst en vooral stellen zij vast dat de sectoren niet zijn geraadpleegd over de beoogde wijziging, terwijl die slechts enkele welbepaalde sectoren betreft. Het zijn de sectoren die de realiteit en de behoeften op het terrein het beste kennen. Wanneer de beoogde wijzigingen slechts bepaalde sectoren betreffen – zoals het geval is bij dit ontwerp van koninklijk besluit – moeten op hun niveau akkoorden en adviezen worden gesloten. Het feit dat de beoogde wijziging tot de bevoegdheid van verschillende paritaire commissies behoort, kan het gebrek aan overleg binnen de betrokken sectoren niet rechtvaardigen.

Ten tweede zijn de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, van mening dat werken op zon- en feestdagen voor jeugdige werknemers (jonger dan 18 jaar) uitzonderlijk moet blijven en alleen mag worden overwogen als dat strikt noodzakelijk is. Zij stellen echter vast dat dit ontwerp van koninklijk besluit niet vergezeld gaat van een verslag aan de koning. Er wordt geen uitleg gegeven over de context, de beoogde doelstellingen of de noodzaak van de geplande maatregel. Er wordt geen informatie verstrekt waaruit blijkt dat er in de betrokken sectoren een bijzondere behoefte bestaat om jeugdige werknemers op zon- en feestdagen tewerk te stellen. Dit gebrek aan informatie en objectieve gegevens over de beoogde maatregel is bijzonder betreurenswaardig, vooral gezien de doelgroep waarop dit ontwerp van koninklijk besluit betrekking heeft, namelijk jeugdige werknemers.

Jeugdige werknemers (d.w.z. werknemers jonger dan 18 jaar) worden blootgesteld aan specifieke risico's en behoeften die een aan hun leeftijd aangepast beschermingskader vereisen. Het is van essentieel belang dat dit regelgevend kader rekening houdt met de gevolgen van het werk van jongeren voor hun gezondheid, veiligheid en welzijn, alsook voor hun fysieke en intellectuele ontwikkeling. Bij de tewerkstelling van die specifieke groep moet ook voortdurend aandacht worden besteed aan het goede verloop van hun schoolloopbaan. Het lijkt er op geen enkel moment op dat in het ontwerp van koninklijk besluit tot afwijking van het verbod op tewerkstelling op zon- en feestdagen rekening is gehouden met die vereisten. Integendeel, bij gebrek aan objectieve gegevens lijkt de maatregel niet tegemoet te komen aan een aangevoelde behoefte, behalve dan de uitbreiding van het aantal beschikbare arbeidskrachten. Het is zo dat als er voor bepaalde activiteiten een bijzondere behoefte bestaat, er structurele oplossingen moeten worden gevonden op sectorniveau, maar jeugdige werknemers mogen niet worden beschouwd als een variabele.

Wat betreft de instellingen en activiteiten waarop de uitbreiding waarin het ontwerp van koninklijk besluit voorziet betrekking heeft, stellen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen vast dat deze belangrijke risico's inhouden voor minderjarige werknemers.

Werken in zorgcentra brengt een bijzonder grote verantwoordelijkheid met zich mee, want dat betekent ook werken met een bijzonder kwetsbare doelgroep. Bovendien worden werknemers in rust- en verzorgingstehuizen geconfronteerd met zeer moeilijke arbeidsomstandigheden en zware problematieken. Ervaren en goed opgeleide werknemers zijn onontbeerlijk om de kwaliteit van het werk en de dienstverlening in die instellingen te waarborgen. Toelaten dat jeugdige werknemers op zon- en feestdagen in dergelijke instellingen werken, met mogelijk beperkte begeleiding en aanwezigheid van ervaren personeel, vormt een aanzienlijke risicofactor. Bovendien zal het feit dat het vaste personeel die jeugdige werknemers moet begeleiden in sommige gevallen eerder een extra last dan een hulp zijn.

Diezelfde vaststelling geldt voor het openstellen van activiteiten als redder voor jeugdige werknemers. Die activiteiten houden in dat men te maken kan krijgen met situaties waarin het leven van een zwemmer op het spel staat. Een dergelijke verantwoordelijkheid toevertrouwen aan jeugdige werknemers vanaf 16 jaar, roept grote bezorgdheid op op het vlak van veiligheid en risicobeheer. Dit is des te minder begrijpelijk omdat verschillende regelgevingen voorschrijven dat men minstens 17 jaar oud moet zijn om een opleiding tot redder te kunnen volgen.

Al deze redenen maken dat de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, een negatief advies uitbrengen over het ter advies voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit.

## **2.2 Standpunt van de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen**

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen steunen het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 23 mei 1972 betreffende de tewerkstelling van jeugdige werknemers, voor zover het voorziet in de toevoeging van drie nieuwe tewerkstellingsmogelijkheden voor jeugdige werknemers op zon- en feestdagen, namelijk in woonzorgcentra, voor zover ze de leeftijd van 16 jaar hebben bereikt, als redder op het strand aan zee of in publiek toegankelijke zwembaden of zwemvijvers, voor zover ze de leeftijd van 16 jaar hebben bereikt, en in kleinhandelszaken.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, willen benadrukken dat het ontwerp van koninklijk besluit geen principiële vernieuwing inhoudt. Het past in het bestaande kader van de wetgeving inzake werk voor jongeren en voert geen enkel nieuw juridisch mechanisme in. Die jongeren mogen namelijk al werken op de andere dagen van de week. Het ontwerp van koninklijk besluit beperkt zich tot een gerichte en omkaderde uitbreiding van de mogelijkheden om gebruik te maken van een reeds in de wet en in het koninklijk besluit van 23 mei 1972 voorziene optie, namelijk de tewerkstelling van jeugdige werknemers in bepaalde sectoren of functies op zon- en feestdagen.

Er is dus geen sprake van een algemene versoepeling van de beschermingsregeling voor jongeren, maar wel van een pragmatische actualisering van de regelgeving om rekening te houden met de evolutie van de economische, sociale en organisatorische realiteit sinds de goedkeuring van het bovengenoemde koninklijk besluit.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, herinneren eraan dat tal van sectoren te kampen hebben met een structureel en aanhoudend personeelstekort, ook in ondersteunende, uitvoerende of aanvullende functies, die vaak onmisbaar zijn voor de goede werking van de diensten. In die context is elke extra bijdrage die de continuïteit van de door ondernemingen en organisaties geleverde diensten kan waarborgen, waardevol, ook die van jeugdige werknemers, op voorwaarde dat zij worden tewerkgesteld met inachtneming van de beschermingsregels die op hen van toepassing zijn.

De sectoren waarop het ontwerp van koninklijk besluit betrekking heeft, zijn een perfect voorbeeld van die realiteit. Woonzorgcentra, bewakings- en reddingsdiensten en de detailhandel moeten tijdens het weekend en op feestdagen een verhoogde operationele aanwezigheid garanderen. Dankzij de mogelijkheid om op omkaderde wijze een beroep te doen op jongeren die de leeftijd van 16 jaar hebben bereikt, kan aan concrete organisatorische noden worden voldaan, zonder afbreuk te doen aan het beschermende doel van de regelgeving.

Bovendien vormen die ervaringen voor veel jongeren een eerste begeleide kennismaking met de arbeidsmarkt, waardoor zij transversale vaardigheden verwerven en een beter inzicht krijgen in de beroepswereld.

Hoewel zij de algemene opzet van de ontwerptekst steunen, zijn de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen van mening dat hij op twee punten zou moeten worden aangevuld om de samenhang en de aansluiting bij de praktijk te verbeteren.

a) Uitbreiding naar de volledige zorg- en welzijnssector, met waarborgen

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, stellen in de eerste plaats voor om de nieuwe mogelijkheid tot tewerkstelling op zon- en feestdagen niet te beperken tot woonzorgcentra – met andere woorden, rust- en verzorgings- tehuizen –, maar deze uit te breiden naar de volledige zorg- en welzijnssector.

Een dergelijke uitbreiding zou het mogelijk maken rekening te houden met de diversiteit van de structuren die in die sectoren actief zijn (ziekenhuizen, opvangcentra, woonstructuren ...) en ook met soortgelijke organisatorische beperkingen worden geconfronteerd. Die uitbreiding zou echter gepaard moeten gaan met twee duidelijke en expliciete waarborgen:

- enerzijds zou het niet mogelijk mogen zijn om jongeren in dienst te nemen voor functies die de kernactiviteit vormen van de betrokken organisaties, met name zorgfuncties;
- anderzijds zou dat niet toegestaan mogen zijn voor functies die een verantwoordelijkheidsniveau vereisen dat onverenigbaar is met de leeftijd en ervaring van jeugdige werknemers.

Met die bakens zou ervoor kunnen worden gezorgd dat de voorgestelde uitbreiding volledig verenigbaar blijft met de doelstelling om jongeren te beschermen en met de kwaliteit van de geleverde diensten.

b) Uitbreiding binnen de culturele en artistieke sector

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, zijn bovendien van mening dat het ontwerp van koninklijk besluit zou moeten voorzien in de mogelijkheid om jeugdige werknemers in de culturele en artistieke sector op een bredere manier tewerk te stellen dan momenteel mogelijk is op grond van het koninklijk besluit van 23 mei 1972, dat zich voornamelijk beperkt tot functies als "acteur of figurant".

De culturele en artistieke sector is grotendeels afhankelijk van activiteiten die in het weekend en op feestdagen worden georganiseerd (voorstellingen, tentoonstellingen, culturele evenementen) en heeft ook een grote behoefte aan ondersteunende, onthaal-, logistieke of technische bijstandsfuncties. Een gerichte uitbreiding naar deze sector zou de realiteit van zijn werking beter weerspiegelen, en jongeren tegelijkertijd aangepaste mogelijkheden bieden om beroepservaring op te doen, binnen een gereguleerd en beschermend kader.

\*\*\*