

# Jeugdige werknemers in de arbeidswet

OA0,SA0 & DA

Een jeugdige werknemer is een minderjarige die 15 jaar of ouder is en niet meer voltijds leerplichtig is (de arbeidswet van 16 maart 1971). De arbeidswet regelt een hele reeks aspecten zoals de arbeidsduur, zondagsrust en nachtarbeid en heeft daarbij extra aandacht voor jeugdige werknemers. Een volledig overzicht vindt u op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO): [werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsreglementering/jeugdige-werknemers?id=398](http://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsreglementering/jeugdige-werknemers?id=398).

Vanaf 18 jaar is een leerling geen 'jeugdige werknemer' meer en geldt de regelgeving voor meerderjarige werknemers. Meer informatie hierover vindt u op de website van de FOD WASO: [werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsreglementering/arbeidsduur-en-rusttijden?id=388](http://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsreglementering/arbeidsduur-en-rusttijden?id=388).

In deze infofiche vindt u de voornaamste elementen over de arbeidswet voor jeugdige werknemers.

## ARBEIDSDUUR

De arbeidsduur voor jeugdige werknemers mag niet meer zijn dan 8 uur per dag of 40 uur per week. Dit laatste kan enkel als er binnen de onderneming gewerkt wordt met inhaalrustdagen. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur over een bepaalde periode (=referteperiode) is in België immers 38 uur per week of minder op basis van een cao of op ondernemingsvlak.

## OVERWERK

Jeugdige werknemers mogen in drie gevallen van overmacht overwerk presteren:

- Om tegemoet te komen aan een 'voorgekomen of dreigend ongeval' in de onderneming of voor rekening van derden.
- Bij dringende werkzaamheden aan machines of materiaal waarvan de uitvoering buiten de arbeidsuren absoluut noodzakelijk is om een 'ernstige belemmering' van het bedrijf te voorkomen of voor rekening van derden.
- Bij werken die door een 'onvoorziene noodzakelijkheid' vereist zijn.

Overwerk is dus strikt beperkt bij jeugdige werknemers. In geval van overwerk moet uw onderneming het overwerk binnen de drie dagen schriftelijk melden aan de inspectie sociale wetten van de plaats waar uw onderneming is gevestigd.

Uw leerling die overwerk verricht, heeft recht op overloon (niet bij SAO) en inhaalrust.

## RUSTTIJDEN

Jeugdige werknemers mogen niet meer dan 4,5 uren ononderbroken werken:

- Als uw leerling meer dan 4,5 uur werkt, heeft hij of zij recht op een half uur pauze.
- Als uw leerling meer dan 6 uren werkt, duurt de rusttijd een uur. Hij of zij moet minstens een half uur ineens opnemen (bv. 2 x 15 minuten pauze en een half uur lunchpauze).

De rusttijd tussen twee dagen opleiding in, moet tenminste 12 opeenvolgende uren zijn. Van deze regel mag u niet afwijken. Bij het opmaken van het uurrooster moet uw onderneming rekening houden met de verplichte aanwezigheden op de lesdag(en).

Jeugdige werknemers hebben vrij op zondag en krijgen een extra rustdag, op zaterdag of op maandag (aansluitend op zondag). Als er les gegeven wordt op maandag heeft uw leerling recht op een bijkomende rustdag op zaterdag.

## OPLEIDING OP ZON- EN FEESTDAGEN

In principe mogen jeugdige werknemers niet werken op zondag, op de tien wettelijke feestdagen of de extra rustdag op zaterdag of maandag. Afwijkingen zijn mogelijk, maar ook dan mag uw leerling nooit meer dan één zondag op twee werken. Alleen met voorafgaande toestemming van de bevoegde inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetgeving mag uw leerling meer dan één zondag op twee werken.

Afwijking is mogelijk in geval van overmacht:

- Om tegemoet te komen aan een 'voorgekomen of dreigend ongeval' of voor rekening van derden.
- Bij dringende werkzaamheden aan machines of materiaal waarvan de uitvoering buiten de arbeidsuren absoluut noodzakelijk is om een 'ernstige belemmering' van het bedrijf te voorkomen of voor rekening van derden.
- Bij werken die door een 'onvoorziene noodzakelijkheid' vereist zijn.

Uw leerling heeft, als hij of zij op zondag, de extra rustdag of een wettelijke feestdag werkt, recht op inhaalrust. Bij opleiding op wettelijke feestdagen gaat het om betaalde inhaalrust (niet bij SAO). De wettelijke bepalingen, voorwaarden en duur zijn hetzelfde als voor meerderjarige werknemers. De inhaalrust moet voor een jeugdige werknemer zo geregeld worden dat hij of zij minstens 36 opeenvolgende uren rust heeft. Uw onderneming moet de bevoegde inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetgeving binnen de drie dagen schriftelijk verwittigen.

Ook een Koninklijk Besluit (KB) kan toelaten dat een jeugdige werknemer op zon- en feestdagen werkt: Het KB van 23 mei 1972 maakt het mogelijk dat tijdens bepaalde perioden (kerstvakantie, paasvakantie, periode tussen Pinksterzondag en 30 september) een jeugdige werknemer wordt tewerkgesteld in badplaatsen, luchtkuuroorden en toeristische centra in de volgende ondernemingen:

- Kleinhandelszaken
- Kapperssalons
- Ondernemingen van openbare vertoningen en vermakelijkheden
- Ondernemingen voor het verhuren van boeken, stoelen en vervoermiddelen

Uw onderneming moet de bevoegde inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale wetgeving hiervan tenminste vijf dagen vooraf verwittigen.

In de volgende sectoren zijn er ook afwijkingen:

////////////////////////////////////

- Horecasector (K.B. van 10 juli 1972)
- Textielnijverheid en het breiwerk (K.B. van 14 april 1975)
- Vermakelijkheidsbedrijven: alle feestdagen en 12 zondagen per jaar (CAO van 5 mei 2009)
- Bakkerij en banketbakkerij voor bakkersopleidingen (KB van 14 januari 2018)

## NACHTARBEID

Jeugdige werknemers mogen in principe geen nachtarbeid verrichten, dit wil zeggen dat ze niet mogen werken tussen 20u en 6u. Voor jeugdige werknemers van 16 jaar en ouder zijn er enkele uitzonderingen. Ze mogen werken:

- tot 22u als de ochtendploeg begint om 6u en tot 23u als de ochtendploeg begint om 7u. Dit kan alleen bij werk dat niet mag worden onderbroken of bij ploegenarbeid. Opgelet! Er moet ook met andere elementen van de arbeidswetgeving rekening worden gehouden (bijvoorbeeld 12 uur rust tussen het einde van de arbeidsdag en het begin van de volgende arbeidsdag ook als dat een lesdag is).
- tot 23u bij overmacht. De gevallen van overmacht zijn: Om tegemoet te komen aan een 'voorgekomen of dreigend ongeval', bij dringende werkzaamheden aan machines of materiaal waarvan de uitvoering buiten de arbeidsuren absoluut noodzakelijk is om een 'ernstige belemmering' van het bedrijf te voorkomen en werken die door een 'onvoorziene noodzakelijkheid' vereist zijn.

Uw onderneming moet de bevoegde inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetgeving binnen de drie dagen schriftelijk verwittigen.

Ook bij CAO of bij KB, na advies van het bevoegde paritair comité, zijn afwijkingen voor jongeren ouder dan 16 jaar mogelijk, maar nooit tussen 24u en 4u. De volgende sectoren hebben hiervan gebruik gemaakt:

- In horecabedrijven tot 23u als de terugkeer naar de verblijfplaats is geregeld (KB van 11 april 1999)
- In het PC 304 (vermakelijkheidsbedrijven) tot 24u (CAO van 5 mei 2009)
- In bakkerij-opleidingen kan er opgeleid worden tussen 4u en 22u (KB van 25 maart 2016)