



Memo

Datum: maart 2025

Aan: Sportwerk Vlaanderen vzw

Cc: Jochen Perck en Barbara Blondeel

Van: Valerie Devos en Joren Dehond

Onderwerp: Wat zou er moeten wijzigen aan de arbeidswetgeving om tewerkstelling in de sport meer werkbaar te maken?

1. Context

Sportwerk Vlaanderen is een vzw die zich richt op het ondersteunen van tewerkstelling in de Vlaamse sportsector. Sportwerk Vlaanderen biedt diensten aan zoals het matchen van werkzoekenden met vacatures in de sport, advies aan sportorganisaties en opleidingen voor professionals.

Sportwerk Vlaanderen ambieert een **gezonde sportarbeidsmarkt** in Vlaanderen, die leidt tot de nodige injectie van tewerkstelling in de sportsector zodat het ontstaan en de groei van een kwalitatieve sportsector ten volle wordt ondersteund. De sportsector botst evenwel op verschillende juridische en administratieve obstakels in de arbeidsreglementering die een kwalitatieve tewerkstelling in de weg staan. Bepaalde arbeidsrechtelijke regels vallen namelijk niet te rijmen met de eigenheden en gebruiken in de sportsector.

2. Scope van onderhavig memorandum

In dat kader heeft Sportwerk Vlaanderen de volgende **topics** weerhouden die **in scope** dienen te komen voor verdere analyse in onderhavig memorandum:

1. Bevoegd(e) Paritair(e) Comité(s) versus toepasselijke NACE codes voor “de sportsector”:

- Op welke manier kan er naar consistentie in de (sectorale) wetgeving worden gezocht, zodat sportorganisaties met gelijkaardige NACE-codes kunnen gebruik maken van dezelfde arbeidsvoorwaarden?



2. Arbeidsduur:

- Nachtarbeid (avondwerk)
- Werken op zon- /feestdagen
- Rusttijden
- Variabele werkroosters
- Flexibele werkroosters / overwerk
- Deeltijdse tewerkstelling – 1/3de norm
- Deeltijdse tewerkstelling – minimale prestaties

3. Arbeidsovereenkomst:

- Arbeidsovereenkomst bepaalde duur – opeenvolging
- Arbeidsovereenkomst bepaalde duur – dagcontracten / seizoensarbeid
- Interimovereenkomst – motieven
- Arbeidsovereenkomst betaalde sportbeoefenaar

4. Contract sui generis:

- Vrijwilligerswerk
- Verenigingswerk
- Flexijob
- Studentenovereenkomst

Sportwerk Vlaanderen wenst in dat kader een memorandum te ontvangen met volgende inhoud:

- **Omschrijving van het Belgische wettelijke kader** waarbinnen de juridische en administratieve obstakels zich situeren;
- Analyse van mogelijke **oplossingen** om professionele tewerkstelling binnen de sector **meer werkbaar** te maken (*o.a. door referentie naar oplossingen vanuit andere sectoren*);
- **Haalbaarheidsanalyse** (vanuit de juridische context, alsook financiële impact waar relevant).



3. Bevoegd(e) Paritair(e) Comité(s) / toepasselijke NACE codes voor “de sportsector”:

Probleemstelling: Organisaties actief in de sportsector onderverdeeld in diverse, doch aanverwante NACE-codes ressorteren niet onder hetzelfde paritaire comité, waardoor er juridische en praktische verschillen ontstaan.

1.1. Toepasselijke paritaire comités voor organisaties zonder winstgevend doel

1.1.1. Paritair Comité voor de socio-culturele sector – PC 329

Heel wat organisaties die worden ondersteund door Sportwerk Vlaanderen, ressorteren onder het paritair comité voor de socio-culturele sector (PC 329). De bevoegdheidsomschrijving van dit paritair comité is als volgt omschreven in het koninklijk besluit van 28 oktober 1993 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de socio-culturele sector:

Art. 1

*Er wordt een paritair comité opgericht, genaamd "Paritair Comité voor de socio-culturele sector", dat bevoegd is voor de werknemers in het algemeen en hun werkgevers, te weten **de organisaties die geen winstgevend doel nastreven** en die één of meerdere van de volgende activiteiten uitoefenen:*

...

3. de sportverenigingen, sportcentra en sportclubs:

- *als sportvereniging of sportclub wordt beschouwd elke organisatie die in het kader van de permanente vorming, belangeloos de lichamelijke opvoeding, de sport en het openluchtlevens bevordert;*
- *als sportcentrum wordt beschouwd een geheel of groep van gebouwen en infrastructuur die belangeloos ter beschikking worden gesteld voor het beoefenen van binnen- en buitensporten.*

1.1.2. Paritair Comité voor de non-profit sector – PC 337

Sommige organisaties die ondersteund worden vanuit Sportwerk Vlaanderen vinden we terug onder het aanvullend paritair comité voor de non-profitsector (PC 337). De bevoegdheid van dit PC wordt omschreven in het koninklijk besluit van 14 februari 2008 tot oprichting en tot vaststelling van de benaming en van de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de non-profitsector:

Art. 1

Er wordt een paritair comité opgericht, genaamd "Paritair Comité voor de non-profitsector", dat bevoegd is voor de werknemers in het algemeen en hun werkgevers, en dit voor de organisaties van de non-profitsector.

*Onder organisaties van de non-profitsector wordt verstaan elke privé-organisatie die tot doel heeft aan haar leden of aan de gemeenschap diensten te verlenen, **zonder de bedoeling daarmee winst te maken en waarvan de financiering voornamelijk gebeurt door subsidies, giften, lidgelden of vrijwilligerswerk.***

Art. 2.

*Het Paritair Comité voor de non-profitsector is **niet** bevoegd voor de organisaties van de non-profitsector waarvan de activiteiten **onder de bevoegdheid vallen van een ander paritair comité dat hiervoor specifiek bevoegd is in hoofdzaak of bijzaak.***

1.2. Toepasselijke paritaire comités voor organisaties met een winstgevend doel

Bepaalde ondernemingen zijn wel actief in de sportsector, maar omwille van hun winstgevend karakter of de specifieke aard van hun activiteiten vallen zij buiten het toepassingsgebied van dit onderzoek. We nemen voor de volledigheid evenwel de relevante paritaire comités op:



1.2.1. Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden – PC 200

De bevoegdheid van het Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden (PC 200) wordt als volgt omschreven:

Art. 1 Bevoegd voor de werknemers die hoofdzakelijk hoofdarbeid verrichten en hun werkgevers, te weten voor de werknemers die hoofdzakelijk hoofdarbeid verrichten en niet onder een eigen paritair comité en noch onder het Aanvullend Paritair Comité voor de non-profitsector ressorteren en voor hun werkgevers.

1.2.2. Paritair Comité voor de sport – PC 223

Andere organisaties die behoren tot de sportsector, kunnen ressorteren onder Nationaal Paritair Comité voor de sport (PC 223):

Art. 1

Bevoegd voor de werknemers die hoofdzakelijk hoofdarbeid verrichten en hun werkgevers, te weten voor de betaalde sportbeoefenaars en hun werkgevers.

1.2.3. Paritair comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen – PC 314

Een type onderneming dat Sportwerk belangrijk acht voor dit onderzoek zijn de fitnesscentra. Fitnesscentra ressorteren als winstgevende onderneming onder het Paritair comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen (PC 314). De bevoegdheid van dit paritair comité wordt omschreven in het koninklijk besluit van 17 maart 1972:

Art. 1

§ 3 Voor de werknemers in het algemeen en hun werkgevers

Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen, voor volgende bedrijven: kapperssalons voor heren, kapperssalons voor dames en gemengde salons; inrichtingen voor handen- en voetenverzorging; schoonheidsinstituten; de sauna's; de fitnesscentra; de afslankcentra.

Onder fitnesscentra wordt verstaan de inrichtingen waar personen, al dan niet onder begeleiding, het behoud of de verbetering van hun lichamelijke en/of geestelijke conditie nastreven door het uitvoeren van oefeningen en training, zonder dat deze hetzij medische of paramedische handelingen, hetzij technieken inzake revalidatie vereisen; onder afslankcentra wordt verstaan de inrichtingen waar personen, al dan niet onder begeleiding, het behoud of de verbetering van hun gewicht of uiterlijk nastreven door lichamelijke oefeningen of behandelingen, massage of psychische begeleiding, zonder dat deze activiteiten echter medische of paramedische handelingen vereisen.

De arbeidsrechtelijke regels die zijn bepaald binnen paritair comité 314 vormen geen onderdeel van de analyse gedaan in deze memo, aangezien het paritair comité bedoeld is voor winstgevende ondernemingen. Wel werden de relevante arbeidsrechtelijke bepalingen als bijlage toegevoegd en kunnen deze dienen ter inspiratie.

1.3. Administratieve interpretaties FOD WASO inzake de bevoegdheid van de paritaire comité(s)

In haar administratieve interpretatie van 26/01/2023 duidt de FOD WASO het PC 329 als bevoegde paritair comité aan voor sportclubs die geen winstgevend doel nastreven, met uitzondering voor de werknemers die instaan voor het onderhoud van de sportterreinen (PC 145) en van de betaalde sportbeoefenaars (PC 223).

Sportclubs die een winstgevend doel nastreven ressorteren volgens de FOD WASO onder het PC 100 voor hun arbeiders en PC 200 voor hun bedienden, eveneens uitgezonderd de werknemers die instaan voor het onderhoud van de sportterreinen (PC 145) en de betaalde sportbeoefenaars (PC 223).

In haar administratieve interpretatie van 14/07/2015 duidt de FOD WASO volgende paritaire comités aan voor de tewerkstelling van scheidsrechters en trainers:



- PC 223 voor de tewerkstelling van:
 - o Scheidsrechters bij voetbal- of basketbalwedstrijden die WEL het bij KB bepaalde minimumloon ontvangen;
 - o Trainers van voetbal-, basketbal-, volleybalploegen of wielrenner die WEL het bij KB bepaalde minimumloon ontvangen;
- PC 329 voor de tewerkstelling van volgende personen door organisaties die GEEN winstgevend doel nastreven:
 - o Scheidsrechters bij voetbal- of basketbalwedstrijden die NIET het bij KB bepaalde minimumloon ontvangen;
 - o Trainers van voetbal-, basketbal-, volleybalploegen of wielrenner die NIET het bij KB bepaalde minimumloon ontvangen;
 - o Scheidsrechters of trainers bij andere sporten.
- PC 200 voor de tewerkstelling van volgende personen door organisaties die WEL een winstgevend doel nastreven:
 - o Scheidsrechters bij voetbal- of basketbalwedstrijden die NIET het bij KB bepaalde minimumloon ontvangen;
 - o Trainers van voetbal-, basketbal-, volleybalploegen of wielrenner die NIET het bij KB bepaalde minimumloon ontvangen;
 - o Scheidsrechters of trainers bij andere sporten.

1.4. Probleemstelling: de link tussen paritaire comités en NACE-codes

1.4.1. Algemeen

Hoe bepalen welk paritair comité bevoegd is?

Een paritair comité (PC) is een groep werkgevers en werknemers van ondernemingen met gelijkaardige activiteiten die in overleg regels uitwerken die aangepast zijn aan de specifieke noden van de sector.

Tot welk paritair comité een werkgever behoort, is van belang om te weten welke sector-cao's op de onderneming van toepassing zijn.

Principe

Het bevoegd paritair comité wordt bepaald op grond van de hoofdactiviteit van de onderneming in België. Het gaat hierbij om de activiteit die het bestaan rechtvaardigt en de aard bepaalt van de onderneming. De individuele functies van bepaalde werknemers zijn dus niet van belang, net zomin als activiteiten die worden onderaanbesteed door een onderneming.

Een werkgever valt in principe onder één enkel paritair comité (de bijzaak volgt de hoofdzaak).

Uitzonderingen

Op deze principes bestaan een aantal uitzonderingen:

- een onderneming kan onder verschillende paritaire comités ressorteren voor haar arbeiders en haar bedienden;



- een onderneming die verschillende activiteiten uitoefent zonder onderling verwantschap, uitgeoefend in verschillende lokalen met personeel dat uitsluitend wordt ingezet voor elk van deze activiteiten, kan onder verschillende paritaire comités ressorteren;
- een KB dat de bevoegdheid van een paritair comité vaststelt, kan bepalen dat de 'normale' activiteit of de 'bijkomstige' activiteit van belang is (deze activiteit hoeft dan niet de hoofdactiviteit van de werkgever te zijn);
- sommige paritaire comités worden toegekend op basis van het beroep of de overeenkomst van de werknemers;
- wanneer valabele argumenten kunnen worden verstrekt, bv. in functie van de traditie of van een oude gewoonte, kunnen verschillende paritaire comités worden toegekend.

PC 329 – socio culturele sector

Het paritair comité 329 volgt wat haar toepassingsgebied betreft het algemene principe in die zin dat het paritair comité bevoegd is voor **organisaties die geen winstgevend doel nastreven**, en die de activiteiten van **sportverenigingen, sportcentra of sportclubs** uitoefenen, waarbij

- als sportvereniging of sportclub wordt beschouwd elke organisatie die in het kader van de permanente vorming, belangeloos de lichamelijke opvoeding, de sport en het openluchtlevens bevordert;
- als sportcentrum wordt beschouwd een geheel of groep van gebouwen en infrastructuur die belangeloos ter beschikking worden gesteld voor het beoefenen van binnen- en buitensporten.



NACE - codes

De NACE-code is een code die door de Europese Unie en haar lidstaten toegekend wordt aan een **bepaalde klasse van commerciële of niet-commerciële economische activiteiten**. NACE is dus een officiële Europese lijst van activiteitsomschrijvingen. De RSZ, de BTW-administratie en de ondernemingsloketten gebruiken die om bedrijven in te delen in sectoren.

De NACE-code dient als hulpmiddel bij het opstellen van economische statistieken en overzichten. Ze is ook belangrijk omdat ze onder andere bepaalt wat de verplichtingen zijn voor de activiteit die de onderneming uitoefent en om te zien of men in aanmerking komt voor bepaalde steunmaatregelen.

Volgende NACE-codes duiden activiteiten aan die verwant zijn aan de sportsector:

Code	Beschrijving
85.510	Sport- en recreatieonderwijs
93.110	Exploitatie van sportaccommodaties
93.12	Sportclubs ¹
93.130.01	Exploitatie van gymnastiekhallen, fitnesscentra, centra voor de beoefening van aerobische, bodybuilding, enz. inclusief de begeleiding van de cliënten op sportief gebied
93.191	Activiteiten van sportbonden en -federaties
93.192	Zelfstandig werkende sportbeoefenaars
93.199.01	Promotie en organisatie van sportevenementen, als zelfstandige activiteit of voor rekening van derden
93.199.02	Ondersteunende diensten i.v.m. de sportbeoefening

1.4.2. Sportsector

Indien we voormelde NACE-codes naast de bevoegdheidsomschrijving van PC 329 houden, kan vastgesteld worden dat deze niet 1 op 1 met elkaar matchen. Het is daarbij duidelijk dat door enkel de economische activiteit van "sportverenigingen, sportcentra of sportclubs" op te nemen in de bevoegdheidsomschrijving van PC 329, er heel wat overige sportsector-gerelateerde activiteiten buiten het toepassingsgebied van PC 329 vallen, waardoor andere arbeidsvoorwaarden gelden en er dus een verschil in behandeling is.

¹ Onder sportclubs verstaan we: activiteiten van voetbal-, tennis-, overige balsport-, wiel-, vechtsport-, watersport-, paardensport-, atletieksportclubs & activiteiten van overige sportclubs: Activiteiten i.v.m. sportwedstrijden met dieren, Activiteiten i.v.m. mechanische sporten, Jacht en de visvangst als sport of recreatie, Activiteiten i.v.m. zeilwedstrijden, waterski, jetski, deltavliegen, zweefvliegen, vliegen met ULM's, met sport- of toerismevliegtuigen, enz.



Elke NACE-code die verwant is aan de sportsector wordt in onderstaande tabel gelinkt aan een mogelijk toepasselijk paritair comité:

NACE-codes		Paritaire comités			
		Niet-winstgevend		Winstgevend	
Code	Beschrijving	PC 329	PC 337	PC 200	PC 314
85.510	Sport- en recreatieonderwijs		X		
93.110	Exploitatie van sportaccommodaties	X		X	
93.12	Sportclubs ²	X			
93.130.01	Exploitatie van gymnastieksalen, fitnesscentra, centra voor de beoefening van aerobische, bodybuilding, enz. inclusief de begeleiding van de cliënt op sportief gebied	X			X
93.191	Activiteiten van sportbonden en -federaties	X			
93.192	Zelfstandig werkende sportbeoefenaars	X		X	
93.199.01	Promotie en organisatie van sportevenementen, als zelfstandige activiteit of voor rekening van derden		X	X	
93.199.02	Ondersteunende diensten i.v.m. de sportbeoefening	X	X	X	

1.5. Analyse en oplossing voor de sportsector

De bevoegdheidsomschrijving van het paritair comité voor de socioculturele sector is momenteel beperkend omschreven, zodat niet elke organisatie actief in de sportsector kan ressorteren onder dit paritaire comité. De overige niet-winstgevende organisaties ressorteren dan onder het aanvullend paritaire comité voor de non-profitsector. Dit heeft tot gevolg dat bepaalde sectorale afspraken wel van toepassing kunnen zijn op de ene sportorganisatie, maar niet op een andere, terwijl zij wel actief zijn ten behoeve van eenzelfde finaliteit, namelijk de begeleiding en ondersteuning van sportactiviteiten.

In dergelijk geval zou er:

- Ofwel wetgevende actie ondernomen moeten worden die in het algemeen voor “de sportsector” van toepassing is;
- Ofwel het bevoegdheidsgebied van het paritair comité 329 qua activiteiten dienen te worden uitgebreid naar “de sportsector”;

² Onder sportclubs verstaan we: activiteiten van voetbal-, tennis-, overige balsport-, wiel-, vechtsport-, watersport-, paardensport-, atletieksportclubs & activiteiten van overige sportclubs: Activiteiten i.v.m. sportwedstrijden met dieren, Activiteiten i.v.m. mechanische sporten, Jacht en de visvangst als sport of recreatie, Activiteiten i.v.m. zeilwedstrijden, waterski, jetski, deltavliegen, zweefvliegen, vliegen met ULM's, met sport- of toerismevliegtuigen, enz.



- Ofwel parallel in de diverse paritaire comités eenzelfde regeling dienen te worden ingevoerd voor “de sportsector”;
- Ofwel “de sportsector” dienen te worden ondergebracht in een nieuw op te richten paritair comité.

De laatste oplossing is gelet op de vraag naar de vermindering van het aantal paritair comités weinig waarschijnlijk. De piste om te sleutelen aan de bevoegdheidsomschrijving van het paritair comité voor de socio-culturele sector en deze uit te breiden van niet-winstgevende sportverenigingen, sportcentra en sportclubs naar iedere organisatie actief binnen de sportsector en die geen winstgevend doel nastreeft, is de meest haalbare. Hiervoor is echter wetgevend initiatief en de aanpassing van koninklijk besluit van 28 oktober 1993 noodzakelijk.



2. Arbeidsduur

Trainingen, wedstrijden, besprekingen, etc. vinden vaak plaats op tijdstippen buiten de reguliere werktijden ('s avonds, in het weekend, ...). De tijd die de sportbegeleider presteert is zelden fulltime en verloopt doorgaans niet volgens een vast schema, ... Tewerkstelling in de sportsector is daarom moeilijk in overeenstemming te brengen met de klassieke rigide regels inzake arbeidsduur.

In het PC 329 voor de socio-culturele sector zijn alvast heel wat uitzonderingen voorzien op deze wettelijke bepalingen. Voor deze uitzonderingen zijn het Koninklijk Besluit van 16 juni 1999 betreffende de arbeidsduur en de tewerkstelling 's nachts en op zon- en feestdagen van werknemers in de socio-culturele sector (hierna: KB van 16 juni 1999) en de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 25 oktober 1999 betreffende de bepaling van de modaliteiten van de arbeidsduur en de tewerkstelling 's nachts en op zon- en feestdagen (hierna: CAO van 25 oktober 1999) belangrijke rechtsinstrumenten.

In wat volgt gaan we dieper in op de verschillende wettelijke bepalingen, de bestaande uitzonderingen en de mogelijke oplossingen voor de sportsector.

2.1. Nachtarbeid (avondwerk)

2.1.1. Wettelijke principes

Overeenkomstig de Arbeidswet geldt in België een verbod op nachtarbeid.

Art. 35. Arbeidswet

*§ 1. De werknemers mogen **geen nachtarbeid** verrichten.*

*§ 2. Onder nachtarbeid wordt verstaan de **arbeid verricht tussen 20 en 6 uur**³.*

Er bestaan op deze regel heel wat uitzonderingen, afhankelijk van de bedrijfstak waartoe een onderneming behoort of van de specifieke aard van de functie die een werknemer uitoefent. Afwijkingen op het verbod van nachtarbeid zijn dus mogelijk, maar enkel:

- op basis van een door de wet zelf opgesomde uitzondering;
- via een bij koninklijk besluit bepaalde uitzondering;
- door het afsluiten van een CAO op sector- of bedrijfsniveau, in het kader van de nieuwe arbeidsregelingen.

2.1.2. Uitzondering op het verbod op nachtarbeid in de socio-culturele sector (PC 329)

Ter zake is nachtarbeid binnen de socio-culturele sector mogelijk via:

³ Merk op dat in het Regeerakkoord wordt vooropgesteld om het verbod op nachtarbeid volledig af te schaffen.



A. Het KB van 16 juni 1999 betreffende de arbeidsduur en de tewerkstelling 's nachts en op zon- en feestdagen van werknemers in de socio-culturele sector

Het KB van 16 juni 1999 voorziet het volgende:

*Art. 2. De afwijkingen bedoeld in dit koninklijk besluit zijn van toepassing op de werknemers die **activiteiten uitoefenen die niet kunnen worden uitgesteld of gerealiseerd op een ander ogenblik, onder meer om contacten met vrijwilligers en activiteiten, voor het publiek toegankelijk, mogelijk te maken.***

*Art. 4. De werknemers die de **activiteiten uitoefenen die bij collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in het Paritair Comité voor de socio-culturele sector,** worden bepaald, mogen 's nachts worden tewerkgesteld.*

De uitzondering wordt verder uitgewerkt in de sectorale CAO van 25 oktober 1999 betreffende de bepaling van de modaliteiten van de arbeidsduur en de tewerkstelling 's nachts en op zon- en feestdagen:

Art. 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft namelijk tot doel de toepassingsmodaliteiten vast te leggen van het koninklijk besluit van 16 juni 1999 betreffende de arbeidsduur en de tewerkstelling 's nachts en op zon- en feestdagen van werknemers in de socio-culturele sector.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst bevelen de partijen de werkgevers aan het werk zodanig te organiseren dat een beroep op de afwijkingen bepaald in het voornoemde koninklijk besluit maximaal wordt vermeden.

*Art. 6. De bepaling van artikel 4 van het Koninklijk Besluit van 16 juni 1999 is **van toepassing op** de activiteiten bedoeld in artikel 2 van dit koninklijk besluit en meer bepaald op **de activiteiten van volgende werknemers** voor zover hun werkgever onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor de socio-culturele sector nr. 329 valt:*

- **personeel van sportinstellingen en sportcentra;**
- **personeel dat activiteiten verricht inzake organisatie en begeleiding van socio-culturele activiteiten met overnachting of begeleiding van jeugd of in jeugthuizen;**
- **personeel met volgende opdrachten:**
 - o organisatie van spektakels en de regie ervan;
 - o organisatie van en prestaties **inzake animatie en vorming van kinderen, jongeren en volwassenen, vergaderingen, festivals, tentoonstellingen, uitzonderlijke publieke manifestaties;**

B. De invoering van een nieuwe arbeidsregeling:

De wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen voorziet het volgende:

*Art. 2. Binnen het kader vastgesteld bij artikel 1, kan een **collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan, of bij ontstentenis van een dergelijke overeenkomst een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de onderneming**, indien er in de onderneming een vakbondsafvaardiging bestaat, of bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, het arbeidsreglement, afwijken van de volgende wettelijke bepalingen:*

2° het verbod om werknemers 's nachts tewerk te stellen, voorgeschreven door artikel 35 van dezelfde wet;

2.1.3. Analyse en oplossing voor de sportsector

Analyse



Uit bovenstaande leiden we af dat er geen algemene uitzondering bestaat voor 'de sportsector'.

Voor organisaties in de socio-culturele sector gelden er immers twee voorwaarden om te mogen afwijken van het verbod op nachtarbeid, namelijk:

- het moet gaan om de uitvoering van activiteiten die niet kunnen uitgesteld worden of niet kunnen gerealiseerd worden op een ander ogenblik;
- het gaat over personeel van sportinstellingen en sportcentra of dat wordt ingezet voor de animatie en vorming van kinderen, jongeren en volwassenen.

Opvallend is dat de termen 'sportinstellingen en sportcentra' niet volledig overeenkomen met de bevoegdheidsomschrijving van het paritair comité, namelijk 'sportverenigingen, sportcentra of sportclubs'.

Oplossing

1. Aanpassing van het toepassingsgebied van het koninklijk besluit van 16 juni 1999 waar thans enkel nachtarbeid mogelijk is voor "activiteiten die niet kunnen uitgesteld worden of niet kunnen gerealiseerd worden op een ander ogenblik" aangezien er onder meer vrijwilligers worden ingezet of omdat het een voor publiek toegankelijke activiteit betreft. Gelet op het inherente, recreatieve karakter van sportactiviteiten, heeft de sportsector meer baat bij een meer algemene uitzondering, met name voor tewerkstelling gelinkt aan sportactiviteiten. Wij achten het mogelijk dat beleidsmakers weigerachtig zullen staan ten aanzien van een algemene uitzondering. Het kan immers niet de bedoeling zijn dat het verbod op nachtarbeid wordt uitgehold. Een alternatief kan daarom zijn om de activiteiten binnen de sportsector die 's avonds/'s nachts dienen plaats te vinden, beter te omschrijven.
2. Bijkomend dringt een aanpassing van de sectorale CAO van 25 oktober 1999 zich op, zodat er voor alle sportorganisaties ressorterend onder het paritair comité van de socioculturele sector een uitzondering op het verbod kan bestaan.
3. Zowel in de socio-culturele sector als in de non-profit sector is het mogelijk om een nieuwe arbeidsregeling in te voeren voor nachtarbeid. De procedure die hiervoor gevolgd moet worden, verschilt tussen de paritaire comités.

2.2. Werken op zon- en feestdagen

2.2.1. Wettelijke principes

Overeenkomstig de Arbeidswet is het verboden werknemers op een zondag en op een feestdag tewerk te stellen:

Art. 4. De werknemer mag tijdens tien feestdagen per jaar niet tewerkgesteld worden.

Art. 10. De werknemer mag tijdens een feestdag tewerkgesteld worden wanneer zondagsarbeid door of krachtens de arbeidswet van 16 maart 1971 is toegestaan.

Art. 11. Het is verboden werknemers 's zondags te werk te stellen.

Uitzonderingen op dit principe zijn mogelijk, maar enkel:

- via een uitzondering voorzien in de Wet;
- via een koninklijk besluit;
- door invoering van een nieuwe arbeidsregeling op sector- of bedrijfsniveau.

2.2.2. Uitzonderingen op het verbod van werken op zon- en feestdagen in de socio-culturele sector (PC 329)

Ter zake is tewerkstelling op zon- en feestdagen binnen de socio-culturele sector mogelijk via:



A. Het KB van 16 juni 1999 betreffende de arbeidsduur en de tewerkstelling 's nachts en op zon- en feestdagen van werknemers in de socio-culturele sector

Het KB van 16 juni 1999 voorziet het volgende:

*Art. 2. De afwijkingen bedoeld in dit koninklijk besluit zijn van toepassing op de werknemers die **activiteiten uitoefenen die niet kunnen worden uitgesteld of gerealiseerd op een ander ogenblik, onder meer om contacten met vrijwilligers en activiteiten, voor het publiek toegankelijk, mogelijk te maken.***

Art 5. De volgende werknemers mogen op zon- en feestdagen worden tewerkgesteld:

- *de personen belast met een **leidende functie en/of een vertrouwenspost**;*
- *de werknemers die de **activiteiten uitoefenen die bij collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in het Paritair Comité voor de socio-culturele sector, worden bepaald.***

De CAO van 25 oktober 1999 afgesloten in PC 329 bepaalt voor wie en in welke mate er van de uitzondering gebruik kan gemaakt worden:

Art. 7. De bepaling van artikel 5 van het Koninklijk Besluit van 16 juni 1999 is van toepassing op de werknemers bedoeld in artikel 2 van dit koninklijk besluit en meer bepaald op de werknemers die volgende activiteiten uitoefenen, voor zover hun werkgever onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor de socio-culturele sector nr. 329 valt:

- *organisatie van en prestaties inzake **kampioenschappen, tornooien, sportdagen en sportpromotiedagen**;*
- *organisatie van spektakels en evenementen en de regie ervan;*
- *organisatie van en prestaties inzake stages en kampen, al dan niet residentieel, voor kinderen, jongeren en volwassenen en in jeugthuizen;*
- *organisatie van en prestaties inzake **begeleiding, animatie en vorming van kinderen, jongeren en volwassenen, vergaderingen, festivals, tentoonstellingen, publieke manifestaties, inzamelacties, campagnes, colloquia, seminars, al dan niet residentieel**;*
- ***onthaal, bewaking, omkadering, onderhoud en reiniging en controle van de veiligheid in de sportinstellingen en sportcentra.***

Art. 8.

*§ 1 Het aantal zondagen waarop een werknemer tijdens het burgerlijk jaar arbeid kan verrichten, mag **tien** niet overschrijden.*

*§ 3 Dit aantal zondagen wordt op **26** gebracht voor de volgende activiteiten of subsectoren:*

- ***sportcentra en -clubs**;*

*§ 3bis Dit aantal zondagen kan **op vrijwillige basis op 35** worden gebracht **voor de werkgevers bedoeld in de CAO van 20 februari 2017 tot bepaling van de functieclassificaties en de loonvoorwaarden voor de sector van de sportcentra** en tot wijziging van de CAO van 25 oktober 1999 betreffende de bepaling van de modaliteiten van de arbeidsduur en de tewerkstelling 's nachts en op zon- en feestdagen **en de werknemers met de volgende functies:***

- ***onthaalpersoneel en omkadering van het publiek**;*
- ***schoonmaakpersoneel**;*
- ***animatoren.***

Hiertoe overhandigt de werknemer een gedateerde en ondertekende aanvraag aan de werkgever.



De werknemer kan deze vraag herroepen met een gedateerd en ondertekend aangetekend schrijven dat wordt betekend aan de werkgever mits een opzeggingstermijn van 6 maanden die van start gaat op de eerste dag van de maand die volgt op de betekening. Het aangetekend schrijven heeft kracht van werking op de derde werkdag die volgt op de verzending ervan.

Na het verstrijken van de opzeggingstermijn bevindt de werknemer die zijn aanvraag heeft herroepen, zich terug in zijn vroegere situatie of één van de conventionele stelsels die van kracht zijn binnen de onderneming.]]2

§ 4 In ieder geval wordt één vrije zondag per maand gegarandeerd behoudens voor de niet-professionele sportbeoefenaars, hun scheidsrechters en hun begeleiders en in de deelsector van het niet-commerciële toerisme.

§ 5 De grenzen bepaald in dit artikel kunnen overschreden worden voor specifieke activiteiten bepaald per organisatie of subsector mits het akkoord van het paritair comité.

B. De invoering van een nieuwe arbeidsregeling via cao

De wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen voorziet het volgende:

*Art. 2. Binnen het kader vastgesteld bij artikel 1, kan een **collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan**, of bij ontstentenis van een dergelijke overeenkomst een **collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de onderneming**, indien er in de onderneming een vakbondsafvaardiging bestaat, of bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, het arbeidsreglement, afwijken van de volgende wettelijke bepalingen:*

1° het verbod van zondagarbeid en de termijn voor toekenning van inhaalrust, voorgeschreven door respectievelijk de artikelen 11 en 16, eerste lid, van de Arbeidswet van 16 maart 1971;

5° het verbod van arbeid op feestdagen ...

2.2.3. Analyse en oplossing in de sportsector

Analyse

Uit bovenstaande leiden we af dat er geen algemene uitzondering bestaat voor 'de sportsector'.

Voor organisaties in de socio-culturele sector gelden er immers twee voorwaarden om te mogen afwijken van het verbod op nachtarbeid, namelijk:

- het moet gaan om de uitvoering van activiteiten die niet kunnen uitgesteld worden of niet kunnen gerealiseerd worden op een ander ogenblik;
- het gaat over personeel die volgende activiteiten uitoefenen:
 - o organisatie van en prestaties inzake **kampioenschappen, tornooien, sportdagen en sportpromotiedagen**;
 - o organisatie van en prestaties inzake **begeleiding, animatie en vorming van kinderen, jongeren en volwassenen**;
 - o **onthaal, bewaking, omkadering, onderhoud en reiniging en controle van de veiligheid in de sportinstellingen en sportcentra**.

Opvallend is opnieuw dat de termen 'sportinstellingen en sportcentra' niet volledig overeenkomen met de bevoegdheidsomschrijving van het paritair comité, namelijk 'sportverenigingen, sportcentra of sportclubs'.

Merk op dat in het artikel over het aantal zon-/feestdagen dat gewerkt kan worden, wél wordt verwezen naar "sportcentra en -clubs", doch niet naar sportverenigingen.

Oplossing



1. Aanpassing van het toepassingsgebied van het koninklijk besluit van 16 juni 1999 waar thans enkel zon- en feestdagenarbeid mogelijk is voor “activiteiten die niet kunnen uitgesteld worden of niet kunnen gerealiseerd worden op een ander ogenblik” aangezien er onder meer vrijwilligers worden ingezet of omdat het een voor publiek toegankelijke activiteit betreft. Gelet op het inherente, recreatieve karakter van sportactiviteiten, heeft de sportsector meer baat bij een meer algemene uitzondering, met name voor tewerkstelling gelinkt aan sportactiviteiten. Wij achten het opnieuw mogelijk dat beleidsmakers weigerachtig zullen staan ten aanzien van een algemene uitzondering. Het kan immers niet de bedoeling zijn dat het verbod op zon- en feestdagenarbeid wordt uitgehold. Een alternatief kan daarom zijn om de activiteiten binnen de sportsector die 's zondags en/of op een feestdag dienen plaats te vinden, beter te omschrijven.
 2. Bijkomend dringt een aanpassing van de sectorale CAO van 25 oktober 1999 zich op, zodat er voor alle sportorganisaties ressorterend onder het paritair comité van de socioculturele sector een uitzondering op het verbod kan bestaan.
- ⇒ In dit opzicht kan een eenzelfde uitzondering voor nacht-, zondag-, en feestdagarbeid geformuleerd worden.
3. Zowel in de socio-culturele sector als in de non-profit sector is het mogelijk om een nieuwe arbeidsregeling in te voeren voor arbeid op zon- en feestdagen. De procedure die hiervoor gevolgd moet worden, verschilt tussen de paritaire comités.

2.3. Deeltijdse tewerkstelling & arbeidsduur

2.3.1. Minimale wekelijkse arbeidsduur

2.3.1.1 Wettelijk principe

De Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten legt voor deeltijdse werknemers een minimale wekelijkse arbeidsduur vast:

Art. 11bis 5^{de} lid ev.

*De wekelijkse arbeidsduur van de deeltijds tewerkgestelde werknemer die in de bij het eerste lid bedoelde overeenkomst is overeengekomen, **mag niet lager liggen dan een derde van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemers** die in de onderneming tot dezelfde categorie behoren. Bij ontstentenis van voltijds tewerkgestelde werknemers die in de onderneming tot dezelfde categorie behoren moet men zich houden aan de arbeidsduur die in dezelfde bedrijfssector van toepassing is.*

***De Koning** kan, bij in Ministerraad overlegd besluit en onder de voorwaarden die Hij vaststelt, toestaan dat afgeweken wordt van de grens van een derde in de bedrijfstakken, de bedrijfscategorieën of de ondernemingstakken of voor de categorieën van werknemers of werken waarop deze grens niet kan toegepast worden.*

*Eenzelfde afwijking kan eveneens worden vastgesteld **in een collectieve arbeidsovereenkomst**, gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.*

Indien deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten buiten het bevoegd paritair orgaan, dient zij te worden goedgekeurd door dit paritair orgaan.

Wanneer de overeenkomst prestaties vastlegt die lager liggen dan de grenzen die door of krachtens deze wet zijn vastgesteld, is het loon nochtans verschuldigd op basis van deze minimumgrenzen.

2.3.1.2 Afwijkingen op het wettelijk principe

A. Afwijkingen bij koninklijk besluit



Het koninklijk besluit van 21 december 1992 betreffende de afwijkingen van de minimale wekelijkse arbeidsduur van de deeltijds tewerkgestelde werknemers vastgesteld bij artikel 11bis, van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten voorziet het volgende:

Art. 1. De minimale wekelijkse arbeidsduur van deeltijds tewerkgestelde werknemers die vastgesteld is op een derde van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemers door artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, is niet van toepassing op de volgende personen:

2° de werknemers bedoeld in de artikelen 16 tot 18 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, en hun werkgevers;

Van deze afwijking kan enkel gebruik gemaakt worden mits toestemming van de werknemer.

Artikel 17 van het KB van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders voorziet:

§ 1 Aan de toepassing van de wet worden onttrokken voor zover de bedoelde betrekking in de loop van een kalenderjaar 25 arbeidsdagen niet overschrijdt bij één of meer werkgevers:

3° het Rijk, de Gemeenschappen, de Gewesten, de provinciale en plaatselijke besturen, evenals de werkgevers georganiseerd als vereniging zonder winstoogmerk of vennootschap met een sociaal oogmerk waarvan de statuten bepalen dat de vennoten geen vermogensvoordeel nastreven, die vakantiekolonies, speelpleinen en sportkampen inrichten en de personen die zij als beheerder, huismeester, monitor of bewaker, alléén tijdens de schoolvakanties tewerkstellen;

4° de door de bevoegde overheden erkende organisaties of organisaties die aangesloten zijn bij een erkende koepelorganisatie en die tot taak hebben socio-culturele vorming en/of sportinitiatie en/of sportactiviteiten te verstrekken, en de personen die buiten hun werk- of schooluren of tijdens de schoolvakanties door deze organisaties worden tewerkgesteld als animator, leider, monitor, coördinator, sporttrainer, sportlesgever, sportcoach, jeugdsportcoördinator, terreinverzorgers-materiaalmeester, lesgever, coach, procesbegeleider...;

5° de inrichtende machten van scholen, gesubsidieerd door een Gemeenschap, en de personen die zij tewerkstellen als animator van socio-culturele en sportactiviteiten tijdens de vrije dagen of daggedeelten in het onderwijs;

6° De inrichters van sportmanifestaties en de personen die zij uitsluitend op de dag van deze manifestaties tewerkstellen. Deze bepaling vindt geen toepassing op de personen die de verplichting aangaan zich voor te bereiden op of deel te nemen aan een sportcompetitie of –exhibitie onder het gezag van een ander persoon tegen loon in toepassing van de wet van 24 februari 1978 betreffende de betaalde sportbeoefenaars of van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten of op de houders van een vergunning van “eliterenner met contract” afgeleverd door de Koninklijke Belgische Wielrijdersbond;

...

In afwijking van het eerste lid, worden de werkgevers en de werknemers bedoeld in 1° en 3° tot en met 7° van het eerste lid onttrokken aan de toepassing van de wet, voor zover de bedoelde betrekking in de loop van een kalenderjaar niet meer dan:

1° 300 uren overschrijdt, met een kwartaalplafond overeenstemmend met 190 uren tijdens het derde kwartaal en 100 uren voor de andere kwartalen van hetzelfde kalenderjaar, bij één of meer werkgevers voor activiteiten die onder het toepassingsgebied van dit artikel vallen;

2° In afwijking van de bepaling onder 1°, 450 uren overschrijdt, met een kwartaalplafond overeenstemmend met 285 uren tijdens het derde kwartaal en 150 uren voor de andere kwartalen van hetzelfde kalenderjaar, bij één of meer werkgevers voor de activiteiten die verband houden met de sportinitiatie of sportactiviteiten die onder het toepassingsgebied van dit artikel vallen.

De in het derde lid vastgestelde maxima kunnen gecumuleerd worden zonder evenwel de maxima bedoeld in het derde lid, 2° te overschrijden.



Indien één van de in het derde en vierde lid vastgestelde maxima wordt overschreden, vallen alle gewerkte uren bij de werkgever bij wie de overschrijding zich voordoet, onder de toepassing van de wet, voor alle vergoedingen die dezelfde werkgever gedurende het kalenderjaar aan de werknemer heeft betaald. Deze bepaling is eveneens van toepassing op de in artikel 17bis van dit besluit bedoelde werknemers, indien het in artikel 17bis, § 2, bedoelde jaarlijkse maximum van 190 uren en/of de in het derde lid van dit artikel bedoelde driemaandelijke maxima worden overschreden.

B. Afwijkingen bij CAO

Op het wettelijke principe van de minimale wekelijkse arbeidsduur bestaan er geen afwijkingen in de socioculturele of non-profitsector.



2.3.2. Minimale duurtijd van een arbeidsperiode

2.3.2.1 Wettelijk principe

Daarnaast bepaalt de Arbeidswet de minimale duurtijd van een arbeidsperiode:

*Art. 21. De duur van elke werkperiode mag **niet korter zijn dan drie uren**. Deze duur kan gewijzigd worden door de **Koning** of door een **collectieve arbeidsovereenkomst** gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.*

Onverminderd de bepalingen van het eerste lid, kan de Koning voorwaarden stellen aan de verdeling van prestaties in verschillende werkperiodes tijdens eenzelfde dag.

2.3.2.2 Afwijkingen op de wettelijke principes

A. Afwijking bij koninklijk besluit

Het koninklijk besluit van 18 juni 1990 tot vaststelling van de afwijkingen van de minimumgrens van de duur van de prestaties der werknemers voorziet:

Art. 2. Voor volgende werknemers kan afgeweken worden van de grens van drie uren, bepaald bij artikel 21 van de Arbeidswet:

2° de werknemers bedoeld in de artikelen 16 en 17 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;

Artikel 17 van het KB van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders voorziet:

Cfr. 2.3.1. – minimale wekelijkse arbeidsduur

B. Afwijkingen vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst

Binnen het paritair comité van de socioculturele sector is er geen afwijking voorzien.

Binnen het paritair comité van de non-profitsector voorziet CAO van 7 juli 2020 het volgende:

Art. 6

Met toepassing van artikel 21 van de arbeidswet van 16 maart 1971 is het mogelijk om, indien noodzakelijk, af te wijken van de bepaling dat de duur van elke werkperiode niet korter mag zijn dan drie uren in de hiernavolgende gevallen:

- *opleiding;*
- *teamvergaderingen;*
- *andere gevallen bepaald bij ondernemings-collectieve arbeidsovereenkomst.*



2.3.3. Analyse en oplossing

Analyse

Van de wettelijke principes kan afgeweken worden via KB, dan wel via collectieve arbeidsovereenkomst. Artikel 17 van het KB van 28 november 1969 voorziet alvast een afwijking voor specifieke sport gerelateerde activiteiten (de bedoelde activiteiten vielen voorheen onder de term 'verenigingswerk'), maar deze gelden slechts **voor zover de activiteiten in de sportsector beperkt zijn tot 450 uren/jaar met een kwartaalplafond van 150 uren. Het plafond wordt verhoogd naar 285 uren in het 3e kwartaal.**

Wat de minimale duurtijd van 3 u betreft, is enkel binnen de non-profit sector (PC 337) een algemene uitzondering voorzien voor zover hiertoe een ondernemings-CAO wordt afgesloten.

Oplossing

Door middel van een sectorale CAO dient er een afwijking te worden voorzien voor alle sportorganisaties ressorterend onder het paritair comité van de socioculturele sector of van de non-profitsector

2.4. Rusttijden

2.4.1. Wettelijke principes

De principes omtrent rusttijden wordt geregeld in de arbeidswet:

Art. 38ter.

*§ 1. De werknemers hebben in elk tijdvak van vierentwintig uur tussen de beëindiging en de hervatting van de arbeid **recht op ten minste elf opeenvolgende uren rust.***

§ 2. Van het in § 1 bepaalde recht kan worden afgeweken:

*4° in de gevallen bedoeld **bij een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.***

§ 3. De duur van de rusttijd toegekend krachtens § 1 komt bovenop de zondagsrust bedoeld in artikel 11 of bovenop de inhaalrust bedoeld in artikel 16 zodanig dat de werknemer geniet van een werkonderbreking van vijfendertig opeenvolgende uren.

Er kan worden afgeweken van hetgeen bepaald is door het eerste lid, in de gevallen bedoeld in § 2.

2.4.2. Uitzonderingen op de wettelijke principes

Een uitzondering is voorzien voor de socioculturele sector in de bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het Paritair Comité voor de socio-culturele sector, betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen.

Art. 4.

In toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst en mits naleving van de procedure voorzien in artikel 5, kan door een nieuwe arbeidsregeling worden afgeweken van de volgende bepalingen:

*4. de dagelijkse rusttijd zoals bepaald in artikel 38ter van dezelfde wet op voorwaarde dat de werknemers in elke periode van 24 uren tussen de beëindiging en de hervatting van het werk, **recht hebben op een rusttijd van minstens 8 uren;***



Een uitzondering is tevens voorzien voor de non-profitsector in de bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst van 7 juli 2020 gesloten in het Aanvullend Paritair Comité voor de non-profitsector betreffende de mogelijkheid tot aanpassing van sommige bepalingen inzake de arbeidstijd.

Art. 5.

§ 1 Met toepassing van artikel 38ter, § 2, 4° van de arbeidswet van 16 maart 1971, is het mogelijk om in welbepaalde gevallen af te wijken van de bepaling dat de werknemers in elk tijdvak van vierentwintig uren tussen de beëindiging en de hervatting van de arbeid recht hebben op ten minste 11 opeenvolgende uren rust, tussen de beëindiging en de hervatting van het werk.

§ 2 De toepassing van de bepaling in voorgaande § is beperkt, zoals bepaald op ondernemingsniveau, tot de hiernavolgende “bijzondere gevallen”:

- noodwendigheden van de dienstverlening;
- onvoorziene omstandigheden en overmacht.

Art. 3

*De afwijkingen opgenomen in deze overeenkomst kunnen uitgevoerd worden **door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op ondernemingsniveau.***

In de ondernemingen met een personeelsafvaardiging moet overleg worden gepleegd met de personeelsafgevaardigden.

Deze overeenkomst bepaalt, voor elk van de ingevoerde afwijkingen, de elementen die beantwoorden aan de voorwaarden opgenomen in voormeld artikel 2, § 2 hierboven (continuïteit van de activiteit van de onderneming, functies en activiteiten bedoeld door de afwijking, grenzen en draagwijdte van de afwijking en eventuele compensaties).

*De werkgever die deze bepaling wil activeren moet **aan de voorzitter van het paritair comité een kopie van de collectieve arbeidsovereenkomst bezorgen.** Deze kopie wordt door de voorzitter van het paritair comité bezorgd aan alle organisaties die in het paritair comité zetelen.*

2.4.3. Analyse en oplossing

Analyse

Zowel binnen de socioculturele als de non-profitsector is het mogelijk om op ondernemingsniveau een afwijking te voorzien op de rusttijdenregeling. In de non-profit is een afwijking enkel mogelijk omwille van de noodwendigheden van de dienstverlening of onvoorziene omstandigheden en overmacht. De facto zal de noodwendigheid van de dienstverlening in de meeste gevallen te onderbouwen zijn.

Oplossing

Een sectorale regeling werd al uitgewerkt, waardoor er slechts actie moet ondernomen worden op ondernemingsniveau. De onderneming zal bij de invoering van de arbeidsregeling wel rekening moeten houden met een specifieke procedure.



2.5. Flexibele arbeidsregeling – overwerk

2.5.1. Wekelijkse en dagelijkse arbeidsduur

De Arbeidswet legt de maximale grenzen vast waar ondernemingen in de privésector zich aan moeten houden:

Art. 19. De arbeidsduur van de werknemers mag niet meer belopen dan acht uren per dag of veertig uren per week.

Art. 20.

§ 1 De dagelijkse grens van de arbeidsduur kan op negen uren worden gebracht wanneer de arbeidstijdregeling per week een halve, een hele of meer dan een rustdag behalve de zondag, omvat.

§ 2 Ze kan op tien uren worden gebracht voor de werknemers die wegens de afstand van de werkplaats niet elke dag naar hun woon- of verblijfplaats kunnen terugkeren.

De wekelijkse arbeidsduur werd verder uitgewerkt in de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven:

Art. 2.

*§ 1. De voltijdse werknemers die onder het toepassingsgebied vallen van hoofdstuk III, afdeling II, van de arbeidswet van 16 maart 1971, moeten op 1 januari 2003 de toepassing genieten van een arbeidsregeling opgesteld in het kader van een vóór deze datum gesloten collectieve arbeidsovereenkomst of, bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst, in het kader van een arbeidsreglement dat van kracht is op deze datum, waardoor de arbeidsduur **beperkt wordt tot maximum 38 uren per week** of waardoor de arbeidsduur op een gelijkwaardige wijze beperkt wordt op een andere basis dan de wekelijkse.*

§ 2. De grens van 40 uren per week bepaald in artikel 19 van de arbeidswet van 16 maart 1971, wordt verminderd tot 38 uren voor de voltijdse werknemers die onder het toepassingsgebied vallen van hoofdstuk III, afdeling II, van de arbeidswet van 16 maart 1971, en die op 1 januari 2003 geen beperking van de wekelijkse arbeidsduur genieten overeenkomstig § 1.

§ 3. Artikel 28, § 3, van de arbeidswet van 16 maart 1971 is van toepassing op de verminderingen bepaald in de §§ 1 en 2.

§ 4. Voor de toepassing van de §§ 1 en 2 bepaalt de Koning de nadere regelen voor de afschaffing van het overloon onder de grens van 40 uren vastgesteld in artikel 29, § 2, van de arbeidswet van 16 maart 1971.

De wekelijkse arbeidsduur voor de socioculturele sector is vastgelegd in Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 oktober 1999 gesloten in het Paritair Comité voor de socio-culturele sector, betreffende de bepaling van de modaliteiten van de arbeidsduur en de tewerkstelling 's nachts en op zon- en feestdagen:

Art. 4

*Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt **de normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur**, vastgelegd bij Collectieve Arbeidsovereenkomst van 31 maart 1999, berekend op basis van de referentieperiode zoals bepaald in artikel 3, § 1 van het Koninklijk Besluit van 16 juni 1999.*

In de non-profitsector bestaat er geen dergelijke bepaling.



2.5.2. Overschrijding van de arbeidsduur

A. Via een wettelijke bepaling

Overschrijdingen van de arbeidsduur zijn mogelijk volgens de regelingen bepaald in de Arbeidswet.

Art. 20bis (flexibele arbeidsregeling)

§ 1. De grenzen vastgesteld bij artikel 19 kunnen worden overschreden **door middel van het arbeidsreglement of een collectieve arbeidsovereenkomst** gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Art. 20ter. (glijdende uurroosters)

§ 1. **Een collectieve arbeidsovereenkomst** gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, **of het arbeidsreglement** kan de invoering toelaten van een glijdend uurrooster dat de overschrijding van de bij artikel 19 vastgestelde grenzen toestaat.

Het glijdend uurrooster bevat vaste periodes waarbinnen de werknemer verplicht aanwezig en ter beschikking van de werkgever moet zijn in de zin van artikel 19 en variabele periodes waarbinnen de werknemer zelf het begin en het einde van zijn werkdag en van zijn pauzes kiest, zonder afbreuk te doen aan een effectieve arbeidsorganisatie.

Art. 20quater. (wisselend weekregime)

§ 1. Het **arbeidsreglement** kan voorzien dat, **op voorafgaandelijk schriftelijk verzoek van de voltijdse werknemer en na het sluiten van de overeenkomst**, bedoeld in het tweede lid, 2°, volgens de voorschriften bepaald in paragraaf 5, een wisselend week-regime kan worden toegepast waarbij de bij artikel 19 vastgestelde grenzen worden overschreden. Het verzoek heeft betrekking op een periode van maximum zes maanden en is hernieuwbaar.

Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:

1° wisselend weekregime: een arbeidsregeling georganiseerd volgens een cyclus die is gespreid over een periode van twee opeenvolgende weken waarbij de prestaties in de eerste week worden gecompenseerd door de prestaties in de tweede week, teneinde de normale wekelijkse arbeidsduur gemiddeld na te leven. In afwijking hierop kan tijdens het 3de trimester een cyclus zich spreiden over een periode van vier opeenvolgende weken tijdens dewelke de normale wekelijkse arbeidsduur gemiddeld moet worden nageleefd;

2° cyclus: de opeenvolging van dagelijkse werkroosters in een vaste volgorde die bepaald wordt in een schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever en werknemer en waarvan de prestaties zich situeren binnen het kader dat voor de toepassing van het wisselend weekregime is vastgesteld in het arbeidsreglement;

3° week: een periode van zeven opeenvolgende dagen, die zich niet noodzakelijk uitstrekt van maandag tot en met zondag.

Een bijkomende algemene wettelijke uitzondering is voorzien in de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van **nieuwe arbeidsregelingen** in de ondernemingen:

Art. 2

Binnen het kader vastgesteld bij artikel 1, kan een **collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan**, of bij ontstentenis van een dergelijke overeenkomst een **collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de onderneming**, indien er in de onderneming een vakbondsafvaardiging bestaat, of bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, het **arbeidsreglement**, afwijken van de volgende wettelijke bepalingen:

3° de grenzen van de arbeidsduur voorgeschreven door de artikelen 19, eerste lid, 20, 20bis en 27, § § 1 tot 4, van dezelfde wet, **op voorwaarde dat de dagelijkse arbeidstijd twaalf uren niet overschrijdt** en dat de overschrijdingen van de grenzen vastgesteld bij voornoemde artikelen 19, eerste lid, 20, 20bis en 27, § § 1 tot 4, onderworpen worden aan de voorwaarden vastgesteld bij artikel 26bis, § § 1 en 1bis en artikel 27, § 5, van dezelfde wet;



B. Via een koninklijk besluit

Voor werknemers uit de socio-culturele sector mogen volgens het koninklijk besluit van 16 juni 1999 de grenzen van de arbeidsduur worden overschreden:

Art. 3.

*§ 1. De grenzen van de arbeidsduur bepaald bij de artikelen 19 en 20 van de arbeidswet van 16 maart 1971 of bij een collectieve arbeidsovereenkomst die van toepassing is op de in artikel 1 bedoelde werkgevers en werknemers, mogen worden overschreden op voorwaarde dat de wekelijkse arbeidsduur, berekend over een periode van een **semester**, gemiddeld niet hoger ligt dan de arbeidsduur vastgesteld bij de wet of bij de collectieve arbeidsovereenkomst.*

Het begin en het einde van de referentieperiode van een semester worden vastgesteld in het arbeidsreglement. Bij gebreke hieraan, verstaat men onder semester de periode die loopt van 1 februari tot 31 juli en van 1 augustus tot 31 januari.

*§ 2. De arbeidsduur mag in geen geval **elf uren per dag en vijftig uren per week** overschrijden.*

*§ 3. De bepalingen van de §§ 1 en 2 zijn **enkel van toepassing op de werknemers die de activiteiten uitoefenen die bij collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in het Paritair Comité voor de sociaal-culturele sector, worden bepaald.***

De CAO van 25 oktober 1999 die werd gesloten in PC 329 bepaalt voor wie en in welke mate er van de uitzondering gebruik kan gemaakt worden:

*Art. 5. De bepalingen van de §§ 1 en 2 van artikel 3 van het Koninklijk Besluit van 16 juni 1999 zijn van toepassing op de werknemers bedoeld in artikel 2 van dit koninklijk besluit en meer bepaald op de **werknemers die volgende activiteiten uitoefenen**, voor zover hun werkgever onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor de socio-culturele sector nr. 329 valt:*

- **organisatie van en prestaties inzake kampioenschappen, toernooien, sportdagen en sportpromotiedagen;**
- organisatie van spektakels en evenementen en de regie ervan;
- organisatie van en prestaties inzake stages en kampen, al dan niet residentieel, voor kinderen, jongeren en volwassenen en in jeugthuizen;
- **organisatie van en prestaties inzake begeleiding, animatie en vorming van kinderen, jongeren en volwassenen, vergaderingen, festivals, tentoonstellingen, publieke manifestaties, inzamelacties, campagnes, colloquia, seminaries, al dan niet residentieel;**
- **onthaal, bewaking, omkadering, onderhoud en reiniging en controle van de veiligheid in de sportinstellingen en sportcentra**

2.5.3. Analyse

Voor bepaalde werknemers in de socioculturele sector is er reeds een uitzondering voorzien op sectoraal niveau. Deze uitzondering is gelijkaardig aan deze bij het verbod op zon- en feestdagen waardoor het toepassingsgebied beperkt is. De Wet voorziet ook enkele mogelijkheden om flexibel te werken, zoals het wisselend weekregime of de flexibele arbeidsregeling, maar deze vereisen nog een omzetting op sectoraal of ondernemingsvlak.

Zoals we hieronder verder zullen beschrijven, is het mogelijk om zowel in de non-profit als in de socioculturele sector via een nieuwe arbeidsregeling verhoogde arbeidsduurgrenzen in te voeren. In beide sectoren bestaat hiervoor reeds een basis.



2.6. Invoering van een nieuwe arbeidsregeling

2.6.1. Algemeen

De oplossingen die op vandaag al zijn uitgewerkt op sectoraal niveau zijn naar toepassingsgebied vaak te beperkend geformuleerd. Zo bestaat er geen algemene uitzondering voor de gehele sportsector en kunnen ze slechts worden gebruikt in enkele specifieke gevallen.

Een mogelijke oplossing voor de obstakels die de sportsector kent op het vlak van arbeidsduur, kan worden gevonden in de invoering van 'nieuwe arbeidsregelingen'. Ondernemingen uit de privésector kunnen, onder bepaalde voorwaarden, nieuwe arbeidsregelingen invoeren waarbij afgeweken wordt van het verbod op zondag- en feestdagenarbeid, nachtarbeid en de normale grenzen van de arbeidsduur.

Een nieuwe arbeidsregeling kan zowel op sector- als op ondernemingsniveau worden ingevoerd, waarbij de tweede mogelijkheid slechts de subsidiaire methode is. Zowel binnen het paritair comité van de socio-culturele sector, als binnen deze van de non-profit sector, werd reeds een CAO afgesloten die de invoering van nieuwe arbeidsregelingen faciliteren, wat het eenvoudiger maakt om op ondernemingsniveau een nieuwe arbeidsregeling in te voeren.

2.6.2. Nieuwe arbeidsregeling in de socioculturele sector

De collectieve arbeidsovereenkomst van 24 maart 2000 gesloten in het Paritair Comité voor de socio-culturele sector, betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen voorziet het volgende:

Art. 3

Onverminderd de bepalingen van het Koninklijk Besluit van 16 juni 1999 en de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 25 oktober 1999 betreffende de bepaling van de modaliteiten van de arbeidsduur en de tewerkstelling 's nachts en op zon- en feestdagen, kunnen werkgevers bedoeld in artikel 1 mits naleving van de procedure bedoeld in artikel 5, in uitzonderlijke gevallen, een nieuwe arbeidsregeling invoeren die kan afwijken van een aantal wettelijke en conventionele bepalingen betreffende de arbeidsduur en de tewerkstelling 's nachts en op zon- en feestdagen zoals bepaald in artikel 4.

Art. 4

In toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst en mits naleving van de procedure voorzien in artikel 5, kan door een nieuwe arbeidsregeling worden afgeweken van de volgende bepalingen:

- 1. het verbod van zondagarbeid voorgeschreven door artikel 11 van de Arbeidswet van 16 maart 1971;*
- 2. het verbod om werknemers 's nachts tewerk te stellen, voorgeschreven door artikel 35 van dezelfde wet;*
- 3. de grenzen van de arbeidsduur voorgeschreven door de artikelen 19, eerste lid, 20, 20bis en 27 van dezelfde wet, op voorwaarde dat de dagelijkse arbeidstijd twaalf uren niet overschrijdt en dat de overschrijdingen van de grenzen vastgesteld bij voornoemd artikel 19, eerste lid, 20, 20bis en 27, onderworpen worden aan de voorwaarden vastgesteld bij artikel 26bis, § 1 van dezelfde wet;*
- 4. de dagelijkse rusttijd zoals bepaald in artikel 38ter van dezelfde wet op voorwaarde dat de werknemers in elke periode van 24 uren tussen de beëindiging en de hervatting van het werk, recht hebben op een rusttijd van minstens 8 uren;*
- 5. het verbod van arbeid op feestdagen, de verplichting om feestdagen die met een zondag of een gewone inactiviteitsdag samenvallen te vervangen door een gewone activiteitsdag en de verplichting om de inhaalrust, toegekend na arbeid verricht op een feestdag, aan te rekenen op de arbeidsduur voorgeschreven door de artikelen 4, 6, 10, en 11, vierde lid van de Wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen; een afwijking op de artikelen 4 en 10 houdt automatisch een afwijking in op de artikelen 6 en 11, vierde lid; in geval van afwijking op artikel 11, vierde lid, moet de inhaalrust worden vastgesteld overeenkomstig de procedure van artikel 8; het gebruik van deze afwijking mag geen vermindering van het bij of krachtens artikel 4 vastgestelde aantal feestdagen voor gevolg hebben.*



Art. 5

§ 1 Indien in de onderneming een vakbondsafvaardiging bestaat, kan de invoering van een nieuwe arbeidsregeling slechts gebeuren door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en alle representatieve werknemersorganisaties die in de vakbondsafvaardiging zijn vertegenwoordigd. Deze collectieve arbeidsovereenkomst moet gesloten zijn overeenkomstig de bepalingen van de Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst moet minstens bepalingen bevatten betreffende de betrokken werknemers, de arbeidstijd, de werktijden, de rustpauzen, de rusttijd en de modaliteiten inzake de betaling van het loon en de modaliteiten inzake de positieve weerslag op de tewerkstelling.

In afwijking van de artikelen 11 en 12 van de Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen worden de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst die het arbeidsreglement wijzigen, in dit reglement ingevoerd zodra deze collectieve arbeidsovereenkomst werd neergelegd op de griffie van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid en werd goedgekeurd door het paritair comité overeenkomstig de bepalingen van § 3.

§ 2 Indien er in de onderneming geen vakbondsafvaardiging bestaat kan de invoering van een nieuwe arbeidsregeling gebeuren door het mededelen van een schriftelijk ontwerp van nieuwe arbeidsregeling aan elke werknemer.

Dit ontwerp moet minstens bepalingen bevatten betreffende de betrokken werknemers, de arbeidstijd, de werktijden, de rustpauzen, de rusttijden, de modaliteiten inzake de betaling van het loon en de modaliteiten inzake de positieve weerslag op de tewerkstelling.

Gedurende veertien dagen vanaf het tijdstip van de mededeling houdt de werkgever een register ter beschikking van de werknemers waarin zij hun bemerkingen kunnen optekenen.

In afwijking van het artikel 12 van de Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen worden de bepalingen van dit ontwerp van nieuwe arbeidsregeling die het arbeidsreglement wijzigen, in dit reglement ingevoerd zodra dit ontwerp van nieuwe arbeidsregeling werd goedgekeurd door het paritair comité overeenkomstig de bepalingen van § 3.

*§ 3 Een werkgever die een nieuwe arbeidsregeling wenst in te voeren overeenkomstig de bepalingen van § 1 of § 2 moet daartoe een **gemotiveerde aanvraag tot goedkeuring indien en bij de voorzitter van het paritair comité**.*

Deze gemotiveerde aanvraag moet alle stukken bevatten vermeld in § 1 of § 2 naargelang het geval en moet tevens het uitzonderlijk karakter aanduiden van de vraag waaruit blijkt dat de invoering van een nieuwe arbeidregeling noodzakelijk is om de goede werking van de onderneming te kunnen waarborgen.

De gemotiveerde aanvragen worden door de voorzitter van het paritair comité binnen een termijn van maximaal 4 maanden ter goedkeuring voorgelegd aan het voltallige paritaire comité.

De gemotiveerde aanvraag is goedgekeurd indien alle in het paritair comité vertegenwoordigde organisaties hun goedkeuring verlenen aan de voorliggende aanvraag.

De werkgever wordt door de voorzitter van het paritair comité in kennis gesteld van de gemotiveerde beslissing van het paritair comité.

Art. 6

*De bij de invoering van nieuwe arbeidregelingen, bedoeld in deze collectieve arbeidsovereenkomst, betrokken **werknemers moeten tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur**. Zij mogen echter tewerkgesteld zijn met een **arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of met een overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk wanneer in de betrokken deelsector frequent gebruik gemaakt wordt van zulke overeenkomsten**.*

Art. 7

In afwijking op artikel 4, derde lid van de Wet van 8 april 1965 en van artikel 51 van de Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, mag er individueel niet worden



afgeweken van de bepalingen van het arbeidsreglement gewijzigd ingevolge de invoering van nieuwe arbeidsregelingen ingevoerd overeenkomstig de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 8

Wanneer in toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst nieuwe arbeidsregelingen worden ingevoerd, wordt het loon van de werknemers betaald overeenkomstig artikel 9bis van de Wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

Overeenkomstig artikel 9quater van de Wet van 12 april 1965 zal de werknemer ingelicht worden over de staat van zijn prestaties met betrekking tot de dagelijkse en wekelijkse arbeidsduur die hij moet verrichten.

Art. 9

De invoering van nieuwe arbeidsregelingen zoals bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst moet een positieve weerslag hebben op de werkgelegenheid.

2.6.3. Nieuwe arbeidsregeling in de non-profit sector

Voor organisaties ressorterend onder de non-profitsector is het mogelijk om een nieuwe arbeidsregeling in te voeren overeenkomstig Hoofdstuk V van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 juli 2020 gesloten in het Aanvullend Paritair Comité voor de non-profitsector betreffende de mogelijkheid tot aanpassing van sommige bepalingen inzake de arbeidstijd:

Art. 7

Met toepassing van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42 van 2 juni 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 42bis van 10 november 1987 en mits naleving van de bepalingen bedoeld in de artikelen 2 en 8 tot 12 inbegrepen van deze collectieve arbeidsovereenkomst, kan door een nieuwe arbeidsregeling worden afgeweken van de volgende bepalingen:

1° het verbod van zondagsarbeid en de termijn voor toekenning van inhaalrust bedoeld door respectievelijk de artikelen 11 en 16, eerste lid van de arbeidswet van 16 maart 1971;

2° het verbod om werknemers' s nachts te werk te stellen, voorgeschreven door artikel 35 van dezelfde wet;

3° de grenzen van de arbeidsduur voorgeschreven door de artikelen 19, eerste lid, 20, 20bis en 27 van dezelfde wet, op voorwaarde dat de dagelijkse arbeidstijd twaalf uren en de wekelijkse arbeidstijd vijftig uren niet overschrijdt en dat de overschrijdingen van de grenzen vastgesteld bij voornoemde artikelen 19, eerste lid, 20, 20bis en 27, onderworpen worden aan de voorwaarden vastgesteld bij artikel 26bis, § 1 van dezelfde wet;

4° het verbod van arbeid op feestdagen, de verplichting om feestdagen die met een zondag of een gewone inactiviteitsdag samenvallen te vervangen door een gewone activiteitsdag en de verplichting om de inhaalrust, toegekend na arbeid verricht op een feestdag, aan te rekenen op de arbeidsduur, voorgeschreven door de artikelen 4, 6, 10 en 11, vierde lid van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen; een afwijking op de artikelen 4 en 10 houdt automatisch een afwijking in op de artikelen 6 en 11, vierde lid; in geval van afwijking op artikel 11, vierde lid moet de inhaalrust worden vastgesteld overeenkomstig de procedure van artikel 8; het gebruik van deze afwijking mag geen vermindering van het bij of krachtens artikel 4 vastgestelde aantal feestdagen tot gevolg hebben.

Art. 8

De invoering van nieuwe arbeidsregelingen zoals bepaald in dit hoofdstuk moet een positieve weerslag hebben op de werkgelegenheid.

**Art. 9**

*Opdat de werknemers over de nodige tijd zouden beschikken om hun professionele verplichtingen en hun privéleven zo goed als mogelijk met elkaar te verzoenen, bevelen de ondertekenende partijen de werkgevers aan om de **uurroosters minimaal twee weken vooraf aan de werknemers kenbaar te maken.***

Op ondernemingsvlak kan in het arbeidsreglement een andere termijn bepaald worden.

Art. 10

Met afwijking op artikel 4, vierde lid van de wet van 8 april 1965, mag er voor individuele werknemers niet worden afgeweken van de bepalingen van het arbeidsreglement gewijzigd ingevolge de nieuwe arbeidsregelingen ingevoerd overeenkomstig de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 11

Wanneer met toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst een nieuwe arbeidsregeling wordt ingevoerd, wordt het loon van de werknemers betaald overeenkomstig artikel 9bis van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

Overeenkomstig artikel 9quater van dezelfde wet, zal de werknemer ingelicht worden over de staat van zijn prestaties met betrekking tot de dagelijkse en wekelijkse arbeidsduur die hij moet verrichten.

Art. 12

Met afwijking van artikel 29, § 2 van de wet van 16 maart 1971 wordt niet als overwerk aangemerkt, de arbeid verricht met naleving van de voorwaarden en de grenzen die van toepassing zijn op de nieuwe arbeidsregeling ingevoerd op basis van deze collectieve arbeidsovereenkomst en met naleving van artikel 38bis van dezelfde wet.

Art. 13

Zoals voorzien in artikel 5 van de wet van 17 maart 1987, kan, in afwijking van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, de procedure voorzien in deze collectieve arbeidsovereenkomst voor het invoeren van de nieuwe arbeidsregelingen het arbeidsreglement wijzigen in de mate dat dit vereist is voor het toepassen van de nieuwe arbeidsregelingen.



3. Arbeidsovereenkomst

3.1. De arbeidsovereenkomst van bepaalde duur - opeenvolging

3.1.1. Principieel verbod op opeenvolgende overeenkomsten van bepaalde tijd

Omtrent arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur voorziet de Arbeidsovereenkomstenwet het volgende:

Art. 10

Wanneer de partijen verscheidene opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd hebben afgesloten zonder dat er een onderbreking is, toe te schrijven aan de werknemer, worden zij verondersteld een overeenkomst voor onbepaalde tijd te hebben aangegaan, behalve wanneer de werkgever het bewijs levert dat deze overeenkomsten gerechtvaardigd waren wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen.

De Koning kan de gevallen bepalen waarin de werkgever dit bewijs niet mag leveren.

De bepalingen van dit artikel zijn ook van toepassing op de overeenkomsten voor een duidelijk omschreven werk.

Ten aanzien van het principiële verbod dienen we enkele verduidelijkingen te formuleren:

1. De rechtspraak aanvaardt dat opeenvolgende overeenkomsten niet noodzakelijk onmiddellijk op elkaar moeten volgen. Ze mogen voor korte of soms langere duur worden onderbroken. Onderbrekingen van de dienst of van de tewerkstelling (andere dan die welke aan de werknemer zijn toe te schrijven) doen dus geen afbreuk aan het opeenvolgende karakter van de overeenkomsten.
2. Het wettelijke vermoeden kan worden omgekeerd indien de werkgever aantoont dat de overeenkomsten gerechtvaardigd waren wegens de aard van het werk of door andere wettige redenen. Zo wordt bijvoorbeeld het feit dat opeenvolgende overeenkomsten gebruikelijk zijn in de activiteitssector (bv. confectiebedrijf en schouwburgondernemingen) als wettige reden aanvaard.

Bij de beoordeling van het al dan niet gerechtvaardigd zijn van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd, moet men zich plaatsen op het ogenblik van het sluiten ervan.⁴ Enkele voorbeelden die kunnen gezien worden ter rechtvaardiging:

- tijdelijke vervanging van een werknemer om te voorzien in kortstondige personeelsbehoeften van de werkgever is in beginsel een objectieve reden;
- het samenspel tussen de toekenning van de subsidies en de moeilijke toestand waarin de ziekenhuizen waaraan de subsidies worden verleend zich bevinden;
- het feit dat een theater zich op elk ogenblik, van seizoen tot seizoen op artistieke criteria moet kunnen baseren in de keuze van zijn personeel en dat het financieel afhankelijk is van staatstussenkomenst;
- het feit dat de werknemer eerst werd aangenomen om het hoofd te bieden aan een tijdelijke vermeerdering van de activiteiten van de onderneming tijdens de vakantieperiode, en vervolgens werd in dienst genomen om zieke personeelsleden te vervangen;
- opeenvolgende overeenkomsten voor een bepaalde tijd gesloten met een lesgever-hulptrainer in het zeilen, gerekruteerd onder studenten die een bijverdienste wensen met een sportieve nevenactiviteit.
- schommelingen in het werkvolume, onvoorzienbaar op lange termijn en enkel voorzienbaar op korte termijn, alhoewel daaraan toegevoegd wordt dat onvoorzienbare schommelingen op zich niet als een wettige reden tot het sluiten van opeenvolgende overeenkomsten voor een bepaalde tijd kunnen aanvaard worden.

⁴ Arbh. Luik 20 november 2000, JTT 2001, 309.



In het algemeen blijkt uit een analyse van de rechtspraak dat de redenen die de opeenvolging van overeenkomsten rechtvaardigen, los moeten staan van de wil van de werkgever en geen blijk mogen geven van een voornemen om zich te onttrekken aan de regels die gelden voor de beëindiging van een overeenkomst van onbepaalde tijd.

3.1.2. Uitzonderingen op het principieel verbod

Art. 10bis

§ 1 In afwijking van artikel 10 kunnen opeenvolgende overeenkomsten voor een bepaalde tijd worden gesloten onder de voorwaarden bepaald bij § 2 en § 3 van dit artikel.

§ 2 Er kunnen maximum vier overeenkomsten voor een bepaalde tijd worden gesloten, waarvan de duur telkens niet minder dan drie maanden mag bedragen zonder dat de totale duur van deze opeenvolgende overeenkomsten twee jaar mag overschrijden.

§ 3 Met de voorafgaande toestemming van de door de Koning aangewezen ambtenaar kunnen er overeenkomsten voor een bepaalde tijd gesloten worden, waarvan de duur telkens niet minder dan zes maanden mag bedragen, zonder dat de totale duur van deze opeenvolgende overeenkomsten drie jaar mag overschrijden.

De Koning bepaalt welke procedure moet worden gevolgd om de toestemming te verkrijgen van de in het eerste lid bedoelde ambtenaar.

Art. 11

Zo na het verstrijken van de termijn de partijen voortgaan met de uitvoering van de overeenkomst, dan gelden voor deze overeenkomst dezelfde voorwaarden als voor de overeenkomst voor onbepaalde tijd.

3.1.3. Inspirerend voorbeeld: Arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaar

Een andere wettelijke uitzondering vinden we terug ten aanzien van de betaalde sportbeoefenaar, die als inspiratie kan dienen. Voor betaalde sportbeoefenaars is het mogelijk om meerdere arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd te sluiten zonder dat dit wordt beschouwd als een overeenkomst van onbepaalde duur. De wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars voorziet het volgende:

Art. 4.

De arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars voor een bepaalde tijd gesloten, moet schriftelijk worden gesteld in evenveel exemplaren als er belanghebbenden zijn ondertekend door elke partij. Een exemplaar dient aan de sportbeoefenaar ter hand gesteld te worden.

Is er geen geschrift dat beantwoordt aan de voorschriften van het voorgaande lid of is geen exemplaar ervan aan de sportbeoefenaar overhandigd, dan gelden voor deze overeenkomst de bepalingen van artikel 5.

De duur van de arbeidsovereenkomst mag niet meer dan vijf jaar bedragen. Zij zijn hernieuwbaar.

Werd de overeenkomst gesloten voor een bepaalde tijd dan heeft de benadeelde partij wegens het verbreken daar van zonder dringende reden voor het verstrijken van de termijn, recht op een vergoeding gelijk aan het bedrag van het tot het verstrijken van die termijn verschuldigd loon. Deze vergoeding mag echter niet meer belopen dan het dubbel van die bepaald in artikel 5, lid 2.

3.2. De arbeidsovereenkomst voor tijdelijke arbeid – motieven

Op basis van de Wet van 24 juli 1987 en CAO nr. 108 is het mogelijk om een overeenkomst voor tijdelijke arbeid te sluiten,

- om een permanente werknemer te **vervangen** waarvan de overeenkomst is geschorst (behalve in het geval van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen of slecht weer);
- om een permanente werknemer te **vervangen** waarvan de overeenkomst is beëindigd;



- om te beantwoorden aan een **tijdelijke toename van de arbeid**;
- om **uitzonderlijke arbeid** te verrichten.

De duurtijd van dergelijke overeenkomst is beperkt:

- In geval van schorsing van de overeenkomst van een permanente werknemer: duur beperkt tot de duur van de schorsing;
- In geval van beëindiging van de overeenkomst van een permanente werknemer: duur van maximum 3 of 6 maanden;
- In geval van tijdelijke toename van de arbeid: duur van 1 maand (hernieuwbaar) en langere termijn mogelijk bij tewerkstelling in het buitenland;
- In geval van uitzonderlijke arbeid: in principe maximum 3 maanden.

Voor dergelijke contracten is het **wél mogelijk om opeenvolgende overeenkomsten te sluiten**, zonder beperking in duur.

Art. 3.

Wanneer de partijen, met inachtneming van de bepalingen van dit hoofdstuk, opeenvolgende arbeidsovereenkomsten sluiten voor de uitvoering van tijdelijke arbeid in de zin van deze wet, worden zij niet verondersteld een overeenkomst voor onbepaalde tijd te hebben aangegaan.

Ter inspiratie: Art. 1. § 6 van de Wet van 24 juli 1987 specificeert voor **artistieke prestaties** welke prestaties tijdelijke arbeid kunnen uitmaken:

De artistieke prestaties die worden geleverd en/of de artistieke werken die worden geproduceerd tegen betaling van een loon, ten bate van een occasionele werkgever of een occasionele gebruiker, kunnen tijdelijke arbeid uitmaken.

Voor de toepassing van het voorgaande lid wordt onder "het leveren van artistieke prestaties en/of het produceren van artistieke werken" verstaan de creatie en/of uitvoering of interpretatie van artistieke oeuvres in de audiovisuele en de beeldende kunsten, in de muziek, de literatuur, het spektakel, het theater en de choreografie.

De prestaties uitgevoerd door podiumtechnici kunnen ook beschouwd worden als artistieke prestaties, die tijdelijke arbeid kunnen uitmaken.

De Koning bepaalt bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad wat moet worden verstaan onder occasionele werkgever en occasionele gebruiker.

Voorts omschrijft artikel 6 van de CAO nr. 108 wat onder 'uitzonderlijke arbeid' moet worden verstaan:

*§ 1 Voor zover het gaat om **werkzaamheden die niet behoren tot de gewone bedrijvigheden van de werkgever** wordt als uitzonderlijk werk beschouwd:*

1° de werkzaamheden in verband met de voorbereiding, de werking en de voltooiing van jaarbeurzen, salons, congressen, studiedagen, seminaries, openbare manifestaties, stoeten, tentoonstellingen, recepties, marktstudies, enquêtes, verkiezingen, speciale promoties, vertaling, verhuizingen;

2° het lossen van vrachtwagens, op voorwaarde dat de vakbondsafvaardiging van de onderneming die een beroep doet op tijdelijke arbeid vooraf haar akkoord heeft betuigd;

3° secretariaatswerk voor zakenlui die tijdelijk in België verblijven;



4° werkzaamheden voor ambassades, consulaten en internationale organen, op voorwaarde dat de Belgische representatieve werknemersorganisaties vooraf toelating hebben verleend;

5° werkzaamheden met het oog op de **kortstondige uitvoering van gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen**;

6° werkzaamheden bedoeld bij artikel 26 van de arbeidswet van 16 maart 1971;

7° de werken van inventarissen en balansen: de duur van de uitvoering van die werken is beperkt tot zeven dagen per kalenderjaar.

§ 3

In het geval bedoeld in § 1, 5° verwittigt de werkgever ten minste 24 uur vooraf de ambtenaar bedoeld bij het koninklijk besluit van 9 december 1987 tot aanwijzing van de ambtenaren belast met het toezicht op de uitvoering van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers en van de uitvoeringsbesluiten ervan en met het verlenen van de machtigingen bedoeld in deze wet.

De werkgever mag deze werkzaamheden niet door werknemers laten uitvoeren zonder vooraf een beroep te hebben gedaan op de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst van de plaats waar de werkgever gevestigd is.

3.3. De overeenkomst voor uitzendarbeid - motieven

Om tegemoet te komen aan het principiële verbod op het afsluiten van opeenvolgende contracten van bepaalde duur, kan worden gewerkt via een overeenkomst voor uitzendarbeid.

3.3.1. Uitzendarbeid: principe

In het geval van uitzendarbeid wordt een uitzendkracht (werknemer) in dienst genomen door een uitzendbureau (werkgever) en wordt deze tijdelijk ter beschikking gesteld van een derde (gebruiker). De arbeid die de uitzendkracht bij de gebruiker zal uitvoeren is van tijdelijke aard.

Arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid kunnen slechts in specifieke situaties (motieven) worden gesloten. Elk van hen mag een bepaalde tijd niet overschrijden. De motieven en duurtijd zijn dezelfde als deze voor het afsluiten van een arbeidsovereenkomst voor tijdelijke arbeid (punt 3.2.). Voor uitzendarbeid geldt evenwel een extra motief:

- het instroommotief, met de bedoeling om de uitzendkracht op termijn vast in dienst te nemen.

Ten aanzien van de uitzendkracht gelden dezelfde regels inzake arbeidsduur als ten aanzien van de vaste werknemer. Wel kunnen er opeenvolgende interimovereenkomsten worden afgesloten, zonder dat de partijen worden vermoed een overeenkomst voor onbepaalde tijd te hebben aangegaan.

3.3.2. Ter inspiratie: artistieke prestaties

Voor de kunstsector is een bijzonder motief voor uitzendarbeid in het leven geroepen (cfr. artikel 1, § 6, van de wet van 24 juli 1987 zoals weergegeven onder punt 3.2.).

Dit principe wordt verder uitgewerkt in het Koninklijk besluit 23 mei 2003 tot uitvoering van artikel 1, § 6, van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers:

Art. 1.

Voor de toepassing van artikel 1, § 6, van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers moet worden verstaan onder occasionele werkgever en occasionele gebruiker, **de werkgever of gebruiker die niet als hoofdactiviteit heeft het organiseren van culturele manifestaties of het commercialiseren van artistieke creaties, of die geen ander personeel tewerkstelt waarvoor hij onderworpen is aan het sociale zekerheidsstelsel van de werknemers.**



Het voordeel van deze vorm van uitzendarbeid is dat de occasionele werkgever of gebruiker niet gebonden is aan enige maximumduur of procedure, want de duur van de arbeidsovereenkomst, stemt overeen met de duur van de artistieke prestaties en/of artistieke werken die moeten worden geleverd.

Bovendien werd voor deze vorm van uitzendarbeid een Sociaal Bureau voor Kunstenaars (SBK) in het leven geroepen die fungeert als tussenschakel tussen de opdrachtgever en de cultuurwerker. Een belangrijke reden voor de oprichting is het overnemen van de administratieve werklast van de opdrachtgever. SBK heeft voor deze opdracht een gewestelijke erkenning om mensen in dienst te nemen voor het leveren van deze prestaties.

Voor de invoering van een soortgelijk systeem in de sportsector is een wetgevend optreden noodzakelijk.

3.3.3. Motief: tijdelijke vermeerdering van werk

Het systeem van uitzendarbeid gestoeld op het motief van tijdelijke vermeerdering van werk is opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108 van 16 juli 2013 betreffende de tijdelijke arbeid en uitzendarbeid:

Art. 10

*§ 1 Bij tijdelijke vermeerdering van werk is uitzendarbeid toegelaten met de **voorafgaande instemming** van de **vakbondsafvaardiging**. Binnen drie werkdagen na de ontvangst van die instemming moet de gebruiker de bij artikel 4, § 2 bedoelde **ambtenaar** daarvan **op de hoogte brengen**.*

De gebruiker moet in zijn aanvraag het aantal betrokken uitzendkrachten vermelden evenals de periode gedurende welke de uitzendarbeid zal worden uitgeoefend.

De aanvraag mag een periode van meer dan één kalendermaand bestrijken; ze is telkens hernieuwbaar.

De instemming van de vakbondsafvaardiging heeft zowel betrekking op het aantal betrokken uitzendkrachten als op de periode gedurende welke de uitzendarbeid uitgeoefend zal worden.

*§ 2 Bij **ontstentenis van een vakbondsafvaardiging** zal alleen een beroep kunnen worden gedaan op uitzendarbeid om te beantwoorden aan een tijdelijke vermeerdering van werk voor een periode van **ten hoogste zes maanden, verlengbaar met een duur van zes maanden, voor zover dezelfde procedure wordt nageleefd** als deze bepaald in artikel 8, §§ 3 tot 7 van deze overeenkomst.*

*Het uitzendbureau dat de terbeschikkingstelling van een uitzendkracht wegens tijdelijke vermeerdering van werk **na twaalf maanden met een maximum van zes maanden wenst te verlengen, moet daartoe een aanvraag indienen bij de Commissie van goede diensten** uiterlijk de 20e van de kalendermaand waarin de uitzendkracht tien maanden is tewerkgesteld.*

Naast de naam en het adres van de gebruiker alsook het nummer van het paritair comité waaronder deze laatste ressorteert, vermeldt de aanvraag de reden van de verlenging van de terbeschikkingstelling.

Vanaf het ogenblik dat de representatieve werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in de Commissie van goede diensten, op de hoogte zijn van de aanvraag beschikken zij over een termijn van drie weken om hun instemming te verlenen of zich tegen de verlenging te verzetten. Bij ontstentenis van een antwoord binnen de vastgestelde termijn wordt de aanvraag geacht te zijn toegestaan.

*§ 3 Indien het beroep op uitzendarbeid de bij de vorige paragraaf bedoelde **globale termijn van achttien maanden overschrijdt** of de termijnen overschrijdt die krachtens de bij dezelfde paragraaf bedoelde procedure verkort zijn, moet de **procedure** bedoeld bij artikel 5, § 2 van deze overeenkomst worden nageleefd.*

Voor de toepassing van die procedure is de in artikel 5 bedoelde werkgever de gebruiker.

3.3.4. Opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid

Indien uitzendarbeid mogelijk is, kunnen onder bepaalde voorwaarden tevens opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid worden afgesloten, conform de regeling inzake gelegenheidsarbeid voorzien in de land- en



tuinbouwsector⁵, de horeca⁶ of de begrafenissector⁷. In de begrafenissector is het zelfs mogelijk om met afroepcontracten te werken.

De wettelijke basis voor opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid vinden we opnieuw terug in de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers:

Art. 8bis.

*Opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid bij eenzelfde gebruiker zijn toegestaan **voor zover de nood aan flexibiliteit voor het gebruik van dergelijke opeenvolgende dagcontracten kan worden aangetoond** door de gebruiker. De nadere regels en voorwaarden waaronder de gebruiker de nood aan flexibiliteit kan aantonen worden bepaald bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, afgesloten in de Nationale Arbeidsraad.*

*Wanneer de gebruiker de **nood aan flexibiliteit niet kan aantonen** overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in het eerste lid, is het uitzendbureau aan de uitzendkracht die werd tewerkgesteld met opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid behalve het loon ook een vergoeding verschuldigd die overeenstemt met het **loon** dat had moeten worden betaald indien een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid van **twee weken** zou zijn gesloten.*

Onder opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid wordt verstaan de arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid bij eenzelfde gebruiker die elk een looptijd van 24 uur niet overschrijden en die elkaar onmiddellijk opvolgen of hooguit gescheiden worden door een feestdag of door de gewone inactiviteitsdagen die binnen de onderneming van de gebruiker gelden voor de categorie van werknemers waartoe de uitzendkracht behoort.

Dit wordt verder uitgewerkt in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108 van 16 juli 2013 betreffende de tijdelijke arbeid en uitzendarbeid:

Art. 33

*§ 3 De nood aan flexibiliteit wordt door de gebruiker bewezen voor zover en in de mate dat het **werkvolume bij de gebruiker afhankelijk is van externe factoren of het werkvolume sterk fluctueert of gekoppeld is aan de aard van de opdracht.***

CAO Commentaar

Het aantal opeenvolgende dagcontracten moet proportioneel zijn ten opzichte van de aangetoonde nood aan flexibiliteit.

⁵ Cfr. artikel 8bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

⁶ Cfr. artikel 31ter van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

⁷ Cfr. artikel 2/4 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders



3.4. Analyse & oplossingen

Hoewel er wettelijk al mogelijkheden bestaan om af te wijken van het principiële verbod van opeenvolgende contracten van bepaalde duur, lijken dit niet de meest toegankelijke voor de sportsector. Een aanpassing aan de Arbeidsovereenkomstenwet om een bijkomende afwijking te voorzien (conform wat bepaald is in geval van een arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaar, nl hernieuwbaar tot max. 5 jaar) dringt zich op, maar is weinig waarschijnlijk.

De uitbreiding van de motieven, dan wel de specificering van het motief “uitvoering van uitzonderlijk werk” zodat legaal een overeenkomst tijdelijke arbeid, dan wel een overeenkomst voor uitzendarbeid kan worden afgesloten, conform hetgeen is voorzien voor de artistieke sector, lijkt ons een valabele piste. Deze piste vereist een aanpassing van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Een ander motief dat binnen de sportsector gangbaar kan zijn, is de tijdelijke vermeerdering van werk (bijvoorbeeld in de vakantieperiodes). De tussenkomst van de vakbondsafvaardiging of van een representatieve werknemersorganisatie is, naargelang het geval, wel noodzakelijk.

Indien een motief wordt gevonden voor uitzendarbeid, zou het voor de werkgever in kwestie ook mogelijk moeten zijn om met opeenvolgende dagcontracten te werken, voor zover de nood aan flexibiliteit kan worden aangetoond.

Tot slot kan tevens geijverd worden voor de uitwerking van een regeling voor gelegenheidsarbeid in de sportsector, zoals thans van toepassing voor de land- en tuinbouw, horeca en begrafenissector.



4. Contracten sui generis

Sportwerk Vlaanderen merkt dat het werkgeverschap in de sportsector een complex gegeven is. Voornaamste reden hiervoor is dat de bestuurders van een sportorganisatie hoofdzakelijk vrijwilligers zijn, die liever geen werkgeversverantwoordelijkheden willen hebben. Bovendien is de administratieve rompslomp een grote drempel voor heel wat organisaties.

Het werken via derde partijen of met overeenkomsten anders dan een arbeidsovereenkomst, kan in bepaalde opzichten een vereenvoudiging van het werkgeversstatuut opleveren. In het geval van tewerkstellingsvormen andere dan de arbeidsovereenkomst, is het financiële aspect bovendien vaak een drijfveer om hiermee te werken. We bekijken deze statuten hieronder evenwel los van de financiële voordelen en bekijken ze vooral in functie van de arbeidsrechtelijke en administratieve hinderpalen.

4.1. Werken via een payroll agency

Het is mogelijk om via een 'payroll agency' (administratieve lasthebber) nog een stap verder te gaan in de administratieve vereenvoudiging dan wat via een uitzendbureau of bij een sociaal secretariaat doorgaans het geval is. Waar een uitzendbureau vooral gefocust is op werving en selectie, neemt een zogenaamd *payroll agency* de administratieve aspecten gelinkt aan tewerkstelling (incl. loonadministratie en uitbetaling van lonen) voor haar rekening. Zij nemen als het ware de administratieve last en bepaalde risico's van het werkgeverschap over van de feitelijke werkgever.

Een verduidelijking hiervan vinden we terug in de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers:

Art. 31ter

§ 1 Werkgevers kunnen een mandataris aanstellen in het kader van hun sociale administratie.

§ 2 Er bestaan twee types mandatarissen:

1° Sociale dienstverrichters zijn mandatarissen die in naam en voor rekening van werkgevers formaliteiten inzake sociale zekerheid, waartoe deze werkgevers zijn gehouden ten aanzien van de instellingen van sociale zekerheid, in een rechtstreekse relatie met deze instellingen vervullen.

Binnen de grenzen van het met de werkgever gesloten mandaat nemen zij de opdracht op zich de werkgevers te begeleiden in hun betrekkingen met de instellingen, zoals ze zijn opgesomd in artikel 2, eerste alinea, 2°, van de wet van 15 januari 1990 houdende oprichting en organisatie van een Kruispuntbank van de sociale zekerheid, en hen in die context te informeren;

2° erkende sociale secretariaten, zoals bedoeld in artikel 27 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

§ 3 De mandataris krijgt voor het uitvoeren van de formaliteiten inzake sociale zekerheid voor zijn aangesloten werkgevers een toegang tot het elektronische netwerk van de sociale zekerheid voor zover:

1° hij zich behoorlijk identificeert bij de diensten van de Rijksdienst voor sociale zekerheid;

2° hij zich schikt naar de onderrichtingen van de betrokken administraties;

3° hij op aanvraag van de bevoegde administraties alle inlichtingen verschaft of alle documenten voor het toezicht op de toepassing van de sociale wetten doorgeeft, overeenkomstig 2[het Sociaal Strafwetboek]2, voor zover die inlichtingen of documenten noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de opdrachten van de mandataris;

4° hij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, binnen vijftien dagen na de gebeurtenis kennisgeeft van de opzegging of van de schrapping van een werkgever.



Art. 31quater

§ 1 Tussen de werkgever en zijn mandataris wordt **een schriftelijke overeenkomst gesloten die onder meer de inhoud regelt van het mandaat**, met naleving van de hiernavolgende voorwaarden.

Het mandaat kan gelden voor de totaliteit van de verplichtingen inzake sociale zekerheid of een gedeelte ervan.

De Koning kan verplichtingen inzake sociale zekerheid vastleggen waarvoor een enkele mandataris bevoegd moet zijn.

§ 2 Het mandaat wordt vóór de aanvang ervan aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid kenbaar gemaakt door middel van de verzending van een procuratie.

De door de werkgever aangeduide mandataris is het eerste aanspreekpunt voor de instellingen van sociale zekerheid in de betrekkingen met de werkgever.

Een sectorspecifieke toepassing van dit principe vinden we terug voor de Belgische havenbedrijven.

Artikel 3bis van de Wet van 8 juni 1972 betreffende de havenarbeid (Wet Major) voorziet het volgende:

*Op advies van het voor het betrokken havengebied bevoegd paritair comité, kan de Koning de werkgevers, die in dit gebied havenarbeiders tewerkstellen, verplichten zich aan te sluiten bij **een door hem erkende organisatie van werkgevers, die in de hoedanigheid van lasthebber alle verplichtingen vervult die voor de betrokken werkgevers krachtens de individuele en collectieve arbeidswetgeving en de socialezekerheidswetgeving, voortvloeien uit de tewerkstelling van havenarbeiders.***

In toepassing hiervan werd Cewez vzw (Centrale der Werkgevers Zeebrugge) bij KB erkend als organisme voor de werkgevers die havenarbeiders tewerkstellen in de havens van Zeebrugge-Brugge, Oostende en Nieuwpoort.

Een werkgever die havenarbeiders tewerkstelt dient verplicht lid te zijn van Cewez vzw om in regel te zijn met de arbeids- en socialezekerheidswetgeving.

⇒ In die zin zou tevens een centraal organisme kunnen aangesteld worden die optreedt als 'administratieve werkgever' voor alle werknemers tewerkgesteld in de sportsector.

4.2. Vrijwilligerswerk

4.2.1. Wat is vrijwilligerswerk?

Wat we moeten verstaan onder vrijwilligerswerk wordt bepaald in de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van vrijwilligers:

Art. 3

Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder:

1° vrijwilligerswerk: elke activiteit:

- a) die **onbezoldigd en onverplicht** wordt verricht;
- b) die verricht wordt **ten behoeve van één of meer personen, andere dan degene die de activiteit verricht**, van een groep of organisatie of van de samenleving als geheel;
- c) die **ingericht wordt door een organisatie anders dan het familie- of privé-verband van degene die de activiteit verricht**;
- d) en die **niet door dezelfde persoon en voor dezelfde organisatie wordt verricht in het kader van een arbeidsovereenkomst, een dienstencontract of een aanstelling als statutair personeelslid**;



2° vrijwilliger: elke natuurlijke persoon die een in 1° bedoelde activiteit verricht, met inbegrip van de personen belast met een mandaat of die lid zijn van een bestuursorgaan van een organisatie bedoeld in 3°;

*3° organisatie: elke feitelijke vereniging of private of publieke rechtspersoon **zonder winstoogmerk** die werkt met vrijwilligers, waarbij onder feitelijke vereniging wordt verstaan elke vereniging zonder rechtspersoonlijkheid van twee of meer personen die in onderling overleg een activiteit organiseren met het oog op de verwezenlijking van een onbaatzuchtige doelstelling, met uitsluiting van enige winstverdeling onder haar leden en bestuurders, en die een rechtstreekse controle uitoefenen op de werking van de vereniging;*

4.2.2. Vrijwilligers en arbeidsrecht

Gelet op het feit dat er geen loon wordt uitbetaald aan de vrijwilliger, kan er geen sprake zijn van een arbeidsovereenkomst en is bijgevolg in principe de arbeidsreglementering niet van toepassing.

In de oorspronkelijke vrijwilligerswet, werd het vrijwilligerswerk wel nog uitdrukkelijk onttrokken aan verschillende bepalingen van het arbeidsrecht. Bij een wetwijziging werd deze bepaling uit de wet gehaald.

Er moet echter rekening gehouden worden met het volgende:

*Wanneer de wet bepaalt dat zij van toepassing is op personen die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon, dan is zij **ook van toepassing op vrijwilligers** die arbeidsprestaties leveren in een georganiseerd verband onder het gezag van een andere persoon (Vr. en Antw. Kamer 1995, 12 juli 1995, (Vr. nr. 7 VANOOST)).*

*Uit de parlementaire voorbereiding van een wijziging die werd aangebracht aan de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van de vrijwilligers door een wet van 19 juli 2006, blijkt evenwel dat niettegenstaande in beginsel de regelen van de arbeidsbescherming van toepassing zijn op vrijwilligers, die aangelegenheid in de praktijk pragmatisch wordt aangepakt en het de bedoeling is dat **de sociale inspectiediensten enkel tussenkomen om in uitzonderlijke gevallen ernstige misbruiken te bestrijden** (verslag namens de commissie voor Sociale Zaken, Parl.St. Kamer 2005-06, DOC 51 2496/005, 5, 6 en 23; in dezelfde zin: Vr. en Antw. Kamer 2005-2006, 2 oktober 2006, 26965 (Vr. nr. 492 T. PIETERS)).*

Bovendien moet er ten behoeve van de vzw en de vrijwilligers een verzekering worden afgesloten.

4.2.3. Analyse

Vroeger werd de VZW nog verantwoordelijk gesteld voor mogelijke fouten en tekortkomingen van haar bestuurders (en dus niet de bestuurders zelf), maar in het nieuwe Wetboek kan de bestuurder van de VZW nu zelf persoonlijk aansprakelijk worden gesteld.

Aangezien de bestuurder-vrijwilliger geen immuniteit meer geniet, is het aan te raden om een extra verzekering af te sluiten die de aansprakelijkheid van de bestuurders indekt (onder meer in het kader van tewerkstelling binnen de VZW).

4.3. Verenigingswerk

4.3.1. Wat is verenigingswerk?

Het verenigingswerk wordt geregeld via de wet van 17 maart 2022 die het verenigingswerk integreert in het stelsel van artikel 17 van het koninklijk besluit van 28 november 1969.

Dit artikel 17 maakt het mogelijk werknemers in dienst te nemen voor specifieke activiteiten **zonder** dat er **socialezekerheidsbijdragen** moeten worden betaald op de vergoedingen voor deze activiteiten, op voorwaarde dat zij een maximale duur niet overschrijden. Specifiek voor de activiteiten in de sportsector dient de activiteit beperkt te zijn tot 450 uren/jaar met een kwartaalplafond van 150 uren (maar plafond van 285 uren in het 3e kwartaal).



Het gaat meer in het bijzonder om activiteiten binnen het socio-culturele en sportieve domein. De nieuwe wettelijke bepaling omvat ook activiteiten die voorheen onder verenigingswerk vielen.

Vanaf 1 januari 2022 zijn de werkgevers en de activiteiten die vallen onder de regeling van artikel 17 de volgende:

1) het Rijk, de Gemeenschappen, de Gewesten en de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten voor de personen die zij tewerkstellen in een betrekking die arbeidsprestaties meebrengt:

- als verantwoordelijk leider, beheerder, huismeester, monitor of adjunct-monitor in de cyclussen voor vakantiesport tijdens de schoolvakanties, de vrije dagen of daggedeelten in het onderwijs;
- als animator van socio-culturele en sportactiviteiten tijdens de vrije dagen of daggedeelten in het onderwijs;
- bij wijze van inleiding, aanschouwelijke voordracht of lezing, die plaats hebben na 16u30 of tijdens de vrije dagen of daggedeelten in het onderwijs.

3) het Rijk, de Gemeenschappen, de Gewesten, de provinciale en plaatselijke besturen, evenals de **werkgevers georganiseerd als vereniging zonder winstoogmerk** of vennootschap met een sociaal oogmerk waarvan de statuten bepalen dat de vennoten geen vermogensvoordeel nastreven, **die** vakantiekolonies, speelpleinen en **sportkampen inrichten en de personen die zij als beheerder, huismeester, monitor of bewaker, alléén tijdens de schoolvakanties tewerkstellen;**

4) de door de bevoegde overheden **erkende organisaties of organisaties die aangesloten zijn bij een erkende koepelorganisatie en die tot taak hebben** socio-culturele vorming en/of sportinitiatie en/of sportactiviteiten te verstrekken, en de personen die buiten hun werk- of schooluren of tijdens de schoolvakanties door deze organisaties worden tewerkgesteld als animator, leider, monitor, coördinator, sporttrainer, sportlesgever, sportcoach, jeugdsportcoördinator, terreinverzorgers-materiaalmeester, lesgever, coach, procesbegeleider;

5) de organisaties van de door de bevoegde overheden erkende amateurkunstensector of organisaties die aangesloten zijn bij een erkende koepelorganisatie, die personen tewerkstellen als artistieke of (kunst)technische begeleiders en lesgevers, coaches en procesbegeleiders en waarvan de prestaties geen artistieke prestaties zijn die al worden gedekt of in aanmerking komen voor de forfaitaire onkostenvergoeding;

6) de inrichtende machten van scholen, gesubsidieerd (door een Gemeenschap), en de personen die zij tewerkstellen als animator van socio-culturele en sportactiviteiten tijdens de vrije dagen of daggedeelten in het onderwijs;

7) de **inrichters van sportmanifestaties en de personen die zij uitsluitend op de dag van deze manifestaties tewerkstellen, uitgezonderd sportbeoefenaars;**

8) de organisatoren van socioculturele manifestaties en de personen die ze tewerkstellen voor maximaal 32 uren, te spreiden volgens de behoeften op de dag van het evenement en 3 dagen voor of na het evenement, met uitsluiting van artistieke prestaties die al worden gedekt of in aanmerking komen voor de forfaitaire onkostenvergoeding.

4.3.2. Verenigingswerk en arbeidsrecht

Er moet een schriftelijke arbeidsovereenkomst worden gesloten tussen de werkgever en de werknemer die prestaties verricht in het kader van artikel 17.

Een werknemer die prestaties verricht in het kader van artikel 17 is, behoudens de hieronder vermelde uitzonderingen, onderworpen aan de bepalingen van de volgende wetgeving:

- de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- de arbeidswet van 16 maart 1971;
- de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers;
- de wet van 8 april 1965 betreffende het arbeidsreglement;
- de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;
- de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.



De wet van 17 maart 2022 voorziet niettemin in uitzonderingen op sommige bepalingen van de arbeidsreglementering:

- wat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst betreft: zowel de werkgever als de werknemer moet een minimumopzeggingstermijn in acht nemen, d.w.z. een minimumtermijn van 14 dagen of 1 maand, naargelang de anciënniteit van de werknemer (bij een overeenkomst voor onbepaalde tijd) of de overeengekomen duur van de overeenkomst (bij een overeenkomst voor bepaalde tijd) al dan niet minder dan 6 maanden bedraagt (art. 4);
- wat de schorsing van de arbeidsovereenkomst betreft: de werknemer heeft geen recht op het gewaarborgd loon ten laste van de werkgever in geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een andere ziekte dan een beroepsziekte of een ander ongeval dan een arbeidsongeval (op weg naar het werk) (art. 5-7);
- wat de opleiding betreft: de werknemer heeft geen recht op de opleiding (art. 8 en 9);
- wat de sociale documenten betreft: de werknemer is uitgesloten van het toepassingsgebied van koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten (art. 10).

De werknemer die prestaties verricht in het kader van artikel 17 heeft recht op een loon waarvan het bedrag wordt vastgesteld rekening houdend met de loonschalen die op het niveau van de onderneming of het paritaire comité zijn vastgesteld.

Daarentegen heeft hij geen recht op de loontoeslagen die bij collectieve arbeidsovereenkomst zijn voorzien voor avond-, nacht- en zondagwerk (art. 8).

4.3.3. Analyse

Het bijzondere statuut is enkel van toepassing voor de in het artikel 17 van het KB van 28 november 1969 opgesomde organisaties, die personen tewerkstellen voor specifieke activiteiten. De vraag stelt zich in welke mate het toepassingsgebied kan verruimd worden naar de volledige sportsector.

Voorts is de vrijstelling van sociale bijdragen gelinkt aan een maximaal aantal uren per kalenderjaar. De vraag stelt zich in welke mate het plafond adequaat is. In elk geval brengt het plafond met zich mee dat dit statuut enkel openstaat voor wij deze activiteiten als een bijkomstige activiteit worden uitgeoefend.

4.4. Flexi-jobs

4.4.1. Wat is een flexi-job?

De 'flexi-job' is een tewerkstellingsvorm die een persoon die, in principe, al werkt de kans geeft om bij een andere werkgever bij te verdienen tegen gunstige voorwaarden.

Sinds 1 januari 2023 is het toepassingsgebied van de flexi-jobs o.a. uitgebreid naar de werkgevers van de sportsector (**PC nr. 223**) en naar organisaties waarvan de hoofdactiviteit bestaat uit de **organisatie van sportevenementen** (NACE-code 93199) en dit voor de functies die rechtstreeks verband houden met de organisatie van het evenement.

Sinds 1 april 2024 is het toepassingsgebied van de flexi-jobs verder uitgebreid tot de **sport- en cultuursector**, voor zover de **werkgevers niet onder de wet van 5 december 1968 ressorteren** en hun hoofdactiviteit beantwoordt aan de omschrijving van één van de **NACE-codes 93.1 of 90**, en gevestigd zijn in het Nederlandse taalgebied of afhangen van de Vlaamse Gemeenschap op het grondgebied van het tweetalige gebied Brussel Hoofdstad.

De wet van 16 november 2015 (art. 2, § 1) voorziet ook in een specifieke "opt-in"- en "opt-out"-procedure die de sociale partners in staat stelt om overeen te komen of het systeem van de flexi-jobs in bepaalde sectoren al dan niet wordt toegestaan. In de sectoren die voornamelijk afhangen van de privésector waar het flexi-jobsysteem niet van toepassing is, kunnen de sociale partners overeenkomen:



- om het systeem van de flexi-jobs geheel of gedeeltelijk toe te staan (bijv. tijdens piekperioden) (opt-in);
- of om het systeem van de flexi-jobs geheel of gedeeltelijk uit te sluiten (opt-out).

In beide gevallen wordt de toestemming of de uitsluiting verleend bij koninklijk besluit na een unanieme vraag van het paritair comité.

4.4.2. Flexi-job en arbeidsrecht

Elke tewerkstelling in het kader van een flexi-job moet gedekt zijn door twee overeenkomsten: een raamovereenkomst en een flexi-jobarbeidsovereenkomst. Eenzelfde raamovereenkomst kan meerdere arbeidsovereenkomsten dekken.

De raamovereenkomst is een 'sui generis'-overeenkomst. Het is geen arbeidsovereenkomst in de strikte zin van het woord. Ze drukt enkel de intentie van de partijen uit om over te gaan tot een tewerkstelling in het kader van een flexi-job en regelt de basisvoorwaarden waaronder dat zal gebeuren.

Zodra een raamovereenkomst is gesloten, wordt de effectieve tewerkstelling van een werknemer in een flexi-job geregeld door een specifieke arbeidsovereenkomst, namelijk een arbeidsovereenkomst voor de uitvoering van een flexi-job. De arbeidsovereenkomst voor een flexi-job kan voor een voltijdse of deeltijdse betrekking worden gesloten en voor een bepaalde duur of een duidelijk omschreven werk, maar niet voor een onbepaalde duur.

Ze kan mondeling of schriftelijk worden gesloten. De vorm heeft gevolgen voor de Dimona (dagelijkse aangifte bij mondelinge arbeidsovereenkomst).

De arbeidsovereenkomst voor de uitvoering van een flexi-job is onderworpen aan de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, behalve voor wat betreft twee punten:

- een arbeidsovereenkomst voor een flexi-job voor bepaalde duur kan mondeling (en niet schriftelijk) worden gesloten;
- gezien de aard van het werk dat wordt uitgevoerd in het kader van de flexi-jobs moet bovendien kunnen worden afgeweken van het verbod van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde duur bepaald door artikel 10 van de genoemde wet. Opeenvolgende overeenkomsten van bepaalde tijd zijn dus toegelaten.

We merken nog op dat wanneer de flexi-jobwerknemer deeltijds is tewerkgesteld in het kader van een variabel arbeidsrooster:

- de werkgever niet verplicht is om zich te schikken naar de bepalingen met betrekking tot de registratie van de afwijkingen op de variabele uurroosters;
- kunnen de variabele arbeidstijden gelegen kunnen zijn buiten de roosters die zijn opgenomen in het arbeidsreglement (arbeidswet van 16 maart 1971, art. 38bis);
- de werkgever verplicht is om deze werknemer minstens 7 werkdagen vooraf te informeren (bekendmakingsmaatregelen) over zijn uurrooster, op dezelfde wijze als voor een gewone deeltijdse werknemer.

Ook de arbeidswet van 16 maart 1971, de wet op de feestdagen, enz. zijn op hem/haar van toepassing, maar men moet er wel rekening mee houden dat er voor deze verschillende reglementeringen uitzonderingen op sectoraal vlak gelden.

4.4.3. Flexi-job en sociale zekerheid en fiscaliteit

De lonen toegekend in het kader van een flexi-job evenals het flexivakantiegeld zijn uitdrukkelijk uitgesloten van de notie van loon waarop gewone sociale bijdragen verschuldigd zijn (art. 14 § 3bis van de wet van 27 juni 1969 en art. 23, lid 3 van de wet van 29 juni 1981).

Dit betekent dat de werknemer geen enkele persoonlijke sociale bijdrage verschuldigd is.

De werkgever is alleen een bijzondere werkgeversbijdrage van 28% verschuldigd die wordt berekend op het volledige loon (inclusief het vakantiegeld).



Op fiscaal vlak zijn de bezoldigingen betaald of toegekend in uitvoering van een flexi-jobarbeidsovereenkomst vrijgesteld op voorwaarde dat zij daadwerkelijk zijn onderworpen aan de bijzondere bijdrage van 28 % (art. 38, § 1, lid 1, 29° WIB 92).

Dit betekent dat er geen belasting, noch bedrijfsvoorheffing zal worden op ingehouden. Ze moeten echter wel op de fiscale fiche vermeld worden.

Vanaf het aanslagjaar 2025 (inkomsten 2024) wordt de fiscale vrijstelling voortaan beperkt tot 12.000 €/jaar voor wie toegang heeft tot het systeem van flexi-jobs omdat ze al een betrekking van minimaal 4/5 hebben bij één of meer andere werkgevers. Het plafond is dus niet van toepassing op gepensioneerden die een flexi-job uitvoeren. Als het plafond overschreden wordt, zal het overschrijdende deel beschouwd worden als belastbaar loon.

4.4.4. Analyse

Om flexi-jobs toegankelijk te maken voor 'de sportsector' dient op het niveau van het paritair comité (PC 329 en PC 337) onderhandeld te worden over een opt-in – regeling.

Inzake het loonplafond van 12.000€/jaar zal een wijziging enkel kunnen doorgevoerd worden door aanpassing van het WIB 92.

4.5. Studentenovereenkomst

De aanwerving van een student kan plaatsvinden in het kader van een gewone arbeidsovereenkomst, maar ook in het kader van een bijzondere arbeidsovereenkomst, "studentenovereenkomst" genoemd, die enkele bijzondere kenmerken vertoont.

Zo'n overeenkomst kan zowel tijdens de vakantieperiodes als tijdens het schooljaar worden afgesloten.

De bijzondere bepalingen van deze overeenkomst zijn een aanvulling op de algemene reglementering van de arbeidsovereenkomsten voor bedienden, arbeiders, handelsvertegenwoordigers en dienstboden, naargelang de aard van de arbeid die de student uitvoert.

We merken op dat enkel de tewerkstelling van jongeren die zijn aangeworven met een studentenovereenkomst aanleiding kan geven tot een vrijstelling van gewone socialezekerheidsbijdragen (persoonlijke en patronale), uitgezonderd een solidariteitsbijdrage.

4.5.1. Studentenovereenkomst en arbeidsrecht

De overeenkomst moet het arbeidsrooster vermelden, m.a.w. het stelsel met de wekelijkse en dagelijkse arbeidsprestaties. Het uurrooster moet opgenomen zijn in het arbeidsreglement dat in de onderneming geldt.

De normale arbeidsduur is 8 uur per dag (9 uur in een vijfdaagse regeling) en ten hoogste 38 uur per week, behalve indien de sector afwijkingen en bijzonderheden heeft bepaald.

De duur van elke arbeidsperiode mag in principe niet minder bedragen dan 3 uur. Een arbeidsovereenkomst mag in principe geen wekelijkse arbeidsduur voorzien die minder bedraagt dan 1/3 van de voltijdse arbeidsduur die in de onderneming toepasselijk is. De wekelijkse grens van 1/3 is evenwel niet toepasselijk op studenten waarvoor geen bijdrageplicht geldt aan de sociale zekerheid voor loontrekkenden (en die dus een beperkt aantal uren worden tewerkgesteld).

Op jongeren van minder dan 18 jaar, zijn eveneens onderstaande regels van kracht:

- zij mogen, in principe, niet langer dan 8 uur per dag en niet langer dan 38 uur per week werken;
- zij mogen geen overuren presteren behoudens enkele afwijkingen;
- zij mogen niet langer dan 4,5 uur zonder onderbreking worden tewerkgesteld; indien de arbeidstijd langer dan 4,5 uur duurt, wordt een half uur rust toegekend; duurt de arbeid langer dan 6 uur, wordt een uur rust toegekend waarvan een half uur zonder onderbreking moet worden genomen;



- een ononderbroken periode rust van 12 uur moet worden gewaarborgd tussen het beëindigen en het hervatten van de arbeid (zie Rusttijden jeugdige werknemers).

Werknemers van jonger dan 18 jaar kunnen in principe niet op een zondag, een bijkomende rustdag of een feestdag worden tewerkgesteld.

Jongeren onder 18 jaar mogen in principe geen nachtarbeid (d.w.z. arbeid die tussen 20 uur 's avonds en 6 uur 's morgens wordt uitgevoerd) verrichten, behalve voor sommige werkzaamheden en in sommige sectoren (horeca).

Sommige gevaarlijke en/of ongezonde werkzaamheden zijn verboden voor jongeren die een arbeidsovereenkomst voor studenten hebben ondertekend, ongeacht of zij jonger of ouder dan 18 jaar zijn.

4.5.2. Analyse

Afwijken van arbeidsrechtelijke principes zal naargelang het principe dienen onderhandeld te worden op sector niveau, dan wel het voorwerp moeten uitmaken van een wetswijziging.

Wij hopen dat onderhavige nota de nodige theoretische handvaten kan aanreiken om te komen tot oplossingen voor een gezonde sportarbeidsmarkt, en kijken alvast uit naar de verdere ontwikkelingen in dit dossier.

Met vriendelijke groeten,

Valerie Devos
Director

Joren Dehond
Consultant



5. Bijlage: relevante bepalingen binnen het paritair voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen, en in het bijzonder voor de fitnesscentra

5.1. Zondag-, feestdag en nachtarbeid

Koninklijk besluit van 11 januari 1993 betreffende het tewerkstellen op zon- en feestdagen en het 's nachts tewerkstellen van werknemers in sommige ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen.

Art. 1. Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers en werknemers van fitness- en afslankcentra.

Art. 2. De werknemers en werknemers bedoeld in artikel 1 **mogen op zon- en feestdagen tewerkgesteld worden.**

Art. 3. De werknemers bedoeld in artikel 1 **mogen 's nachts tewerkgesteld worden tot 23 uur.**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 september 2010 tot vaststelling van de tewerkstellingsvoorwaarden van de werknemers op zondagen en feestdagen

Art. 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het Kappersbedrijf en de Schoonheidszorgen ressorteren en op de werknemers die zij tewerkstellen.

Art. 2. In toepassing van de Arbeidswet van 16 maart 1971, is het verboden, behoudens afwijking, werknemers in de sector tewerk te stellen op zondagen en feestdagen. Bij afwijking, heeft een Koninklijk Besluit van 07.11.1966, de tewerkstelling van werknemers toegestaan in de kapsalons gelegen in badplaatsen, kuuroorden en toeristische centra.

Voorts, heeft een ander Koninklijk Besluit van 11.01.1993 een afwijking toegekend voor de fitnesssector en een sectorale overeenkomst van 14 mei 2007 heeft bijzondere bepalingen voorzien betreffende de tewerkstelling van personeel.

Art. 3. De huidige overeenkomst is van toepassing op alle gevallen waar arbeid op zondagen en feestdagen wordt georganiseerd.

*Art. 4. Voor arbeidsprestaties op zondagen en feestdagen wordt **een toeslag van 50%** toegekend op de effectieve lonen en vergoedingen.*

De werknemers die onder de toepassing van deze overeenkomst vallen krijgen, daarenboven, de garantie dat zij 12 vrije zondagen per kalenderjaar behouden.

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 maart 1999 gesloten in het Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden

*Art. 25 Voor de arbeidsprestatie **van 20 uur tot 23 uur en voor de prestaties op zon- en feestdagen wordt een toeslag van 5 %** toegekend, berekend op de effectieve wedde.*

5.2. Deeltijdse arbeid & arbeidsduur

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 juli 2001 gesloten in het Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen betreffende de arbeidsduur van deeltijds tewerkgestelde werknemers



Art. 1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers van de **fitness-** en afslankingscentra die behoren tot de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen.

Art. 2 In afwijking van de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 28 maart 1994 (K.B. 18 januari 1995, B.S. 20 april 1995) betreffende de arbeidsduur voor deeltijds tewerkgestelde werknemers, artikelen 2 en 3 wordt de minimale wekelijkse arbeidsduur teruggebracht **tot minimaal 4 uur met een minimum van 1 uur per prestatie**.

Art. 3 De werknemers tewerkgesteld in dit stelsel ontvangen een loon dat minstens gelijk is aan het loon voorzien onder categorie III zoals vastgelegd in de Collectieve Arbeidsovereenkomst van 26 februari 2001 betreffende de invoering van een nieuwe classificatie met eraan verbonden arbeids- en loonsvoorwaarden.

Art. 4 De ondernemingen die willen **afwijken** van deze collectieve arbeidsovereenkomst moeten **een collectieve arbeidsovereenkomst** sluiten, die medeondertekend is door minstens één van de syndicale organisaties die vertegenwoordigd zijn in het paritair comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen. Deze collectieve arbeidsovereenkomst zal vervolgens ter informatie overgemaakt worden aan de voorzitter van het paritair comité.

5.3. Flexibele arbeidsregeling - overwerk

Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 september 2007 gesloten in het Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen inzake overwerk voor de deeltijds tewerkgestelde werknemers

Art. 3 De regel van toepassing op de deeltijdse werknemers waarvan het contract in een werkweek van minder dan 19 uren voorziet, is de volgende:

- de werkgever beschikt over een krediet van drie bijkomende uren per kalendermaand. Dit krediet mag niet overgezet worden naar de volgende maanden. Deze uren geven geen recht op een salaristoeslag;
- de salaristoeslag is verplicht vanaf het vierde uur dat de kredietduur overschrijdt.

Art. 4 De regel van toepassing op de deeltijdse werknemers waarvan het contract in een werkweek van 19 uren of meer voorziet, is de volgende:

- de werkgever beschikt over een krediet van zes bijkomende uren per kalendermaand. Deze uren geven geen recht op een salaristoeslag;
- de salaristoeslag is verplicht vanaf het zevende uur dat de kredietduur overschrijdt.

Art. 5 De deeltijdse werknemers waarvan het contract in een variabel uurrooster voorziet, zijn onderworpen aan dezelfde regels zoals voorzien in de artikelen 3 en 4 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

5.4. Invoering nieuwe arbeidsregeling

Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 september 2010 gesloten in het Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen in het kader van de invoering van nieuwe arbeidsregelen in de ondernemingen

Art. 1 Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers van de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen ressorteren en op de werknemers die zij tewerkstellen.

Onder "werknemers" wordt verstaan, de arbeiders, de arbeidsters en de bedienden.

Art. 2 Deze CAO wordt afgesloten in uitvoering van de CAO 42 van 2 juni 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelen in de ondernemingen.



Art. 3 De ondernemingen die wensen beroep te doen op de mogelijkheden voorzien in de CAO 42 van 2 juni 1987 kunnen dit **slechts mits zij 3 maanden voorafgaandelijk het paritair comité op de hoogte brengen van hun intenties en nadien op vlak van de onderneming een ondernemingsovereenkomst sluiten**, ondertekend door minstens één van de syndicale organisaties die vertegenwoordigd zijn in het Paritair Comité voor de kappers en de schoonheidszorgen. Deze collectieve arbeidsovereenkomst zal vervolgens ter informatie overgemaakt worden aan de voorzitter van het paritair comité.

De onderneming dient jaarlijks aan het paritair comité een verslag uit te brengen dat de positieve weerslag op de tewerkstelling aantoont.



Contents

1.	Context	1
2.	Scope van onderhavig memorandum	1
3.	Bevoegd(e) Paritair(e) Comité(s) / toepasselijke NACE codes voor “de sportsector”:	3
1.1.	Toepasselijke paritaire comités voor organisaties zonder winstgevend doel	3
1.1.1.	Paritair Comité voor de socio-culturele sector – PC 329	3
1.1.2.	Paritair Comité voor de non-profit sector – PC 337	3
1.2.	Toepasselijke paritaire comités voor organisaties met een winstgevend doel	3
1.2.1.	Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden – PC 200	4
1.2.2.	Paritair Comité voor de sport – PC 223	4
1.2.3.	Overige paritaire comités	Error! Bookmark not defined.
1.3.	Administratieve interpretaties FOD WASO inzake de bevoegdheid van de paritaire comité(s)	4
1.4.	Probleemstelling: de link tussen paritaire comités en NACE-codes	5
1.4.1.	Algemeen	5
1.4.2.	Sportsector	7
1.5.	Analyse en oplossing voor de sportsector	8
2.	Arbeidsduur	10
2.1.	Nachtarbeid (avondwerk)	10
2.1.1.	Wettelijke principes	10
2.1.2.	Uitzondering op het verbod op nachtarbeid in de socio-culturele sector (PC 329)	10
2.1.3.	Analyse en oplossing voor de sportsector	11
2.2.	Werken op zon- en feestdagen	12
2.2.1.	Wettelijke principes	12
2.2.2.	Uitzonderingen op het verbod van werken op zon- en feestdagen in de socio-culturele sector (PC 329)	12
2.2.3.	Analyse en oplossing in de sportsector	14
2.3.	Deeltijdse tewerkstelling & arbeidsduur	15
2.3.1.	Minimale wekelijkse arbeidsduur	15
2.3.1.1	Wettelijk principe	15
2.3.1.2	Afwijkingen op het wettelijk principe	15
2.3.2.	Minimale duurtijd van een arbeidsperiode	18
2.3.2.1	Wettelijk principe	18
2.3.2.2	Afwijkingen op de wettelijke principes	18
2.3.3.	Analyse en oplossing	19
2.4.	Rusttijden	19
2.4.1.	Wettelijke principes	19
2.4.2.	Uitzonderingen op de wettelijke principes	19
2.4.3.	Analyse en oplossing	20



2.5.	Flexibele arbeidsregeling – overwerk	21
2.5.1.	Wekelijkse en dagelijkse arbeidsduur	21
2.5.2.	Overschrijding van de arbeidsduur	22
2.5.3.	Analyse	23
2.6.	Invoering van een nieuwe arbeidsregeling	24
2.6.1.	Algemeen	24
2.6.2.	Nieuwe arbeidsregeling in de socioculturele sector	24
2.6.3.	Nieuwe arbeidsregeling in de non-profit sector	26
3.	Arbeidsovereenkomst	28
3.1.	De arbeidsovereenkomst van bepaalde duur - opeenvolging	28
3.1.1.	Principieel verbod op opeenvolgende overeenkomsten van bepaalde tijd	28
3.1.2.	Uitzonderingen op het principiële verbod	29
3.1.3.	Inspirerend voorbeeld: Arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaar	29
3.2.	De arbeidsovereenkomst voor tijdelijke arbeid – motieven	29
3.3.	De overeenkomst voor uitzendarbeid - motieven	31
3.3.1.	Uitzendarbeid: principe	31
3.3.2.	Ter inspiratie: artistieke prestaties	31
3.3.3.	Motief: tijdelijke vermeerdering van werk	32
3.3.4.	Opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid	32
3.4.	Analyse & oplossingen	34
4.	Contracten sui generis	35
4.1.	Werken via een payroll agency	35
4.2.	Vrijwilligerswerk	36
4.2.1.	Wat is vrijwilligerswerk?	36
4.2.2.	Vrijwilligers en arbeidsrecht	37
4.2.3.	Analyse	37
4.3.	Verenigingswerk	37
4.3.1.	Wat is verenigingswerk?	37
4.3.2.	Verenigingswerk en arbeidsrecht	38
4.3.3.	Analyse	39
4.4.	Flexi-jobs	39
4.4.1.	Wat is een flexi-job?	39
4.4.2.	Flexi-job en arbeidsrecht	40
4.4.3.	Flexi-job en sociale zekerheid en fiscaliteit	40
4.4.4.	Analyse	41
4.5.	Studentenovereenkomst	41
4.5.1.	Studentenovereenkomst en arbeidsrecht	41
4.5.2.	Analyse	42



5.	Bijlage: relevante bepalingen binnen het paritair voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen, en in het bijzonder voor de fitnesscentra	43
5.1.	Zondag-, feestdag en nachtarbeid	43
5.2.	Deeltijdse arbeid & arbeidsduur	43
5.3.	Flexibele arbeidsregeling - overwerk	44
5.4.	Invoering nieuwe arbeidsregeling	44