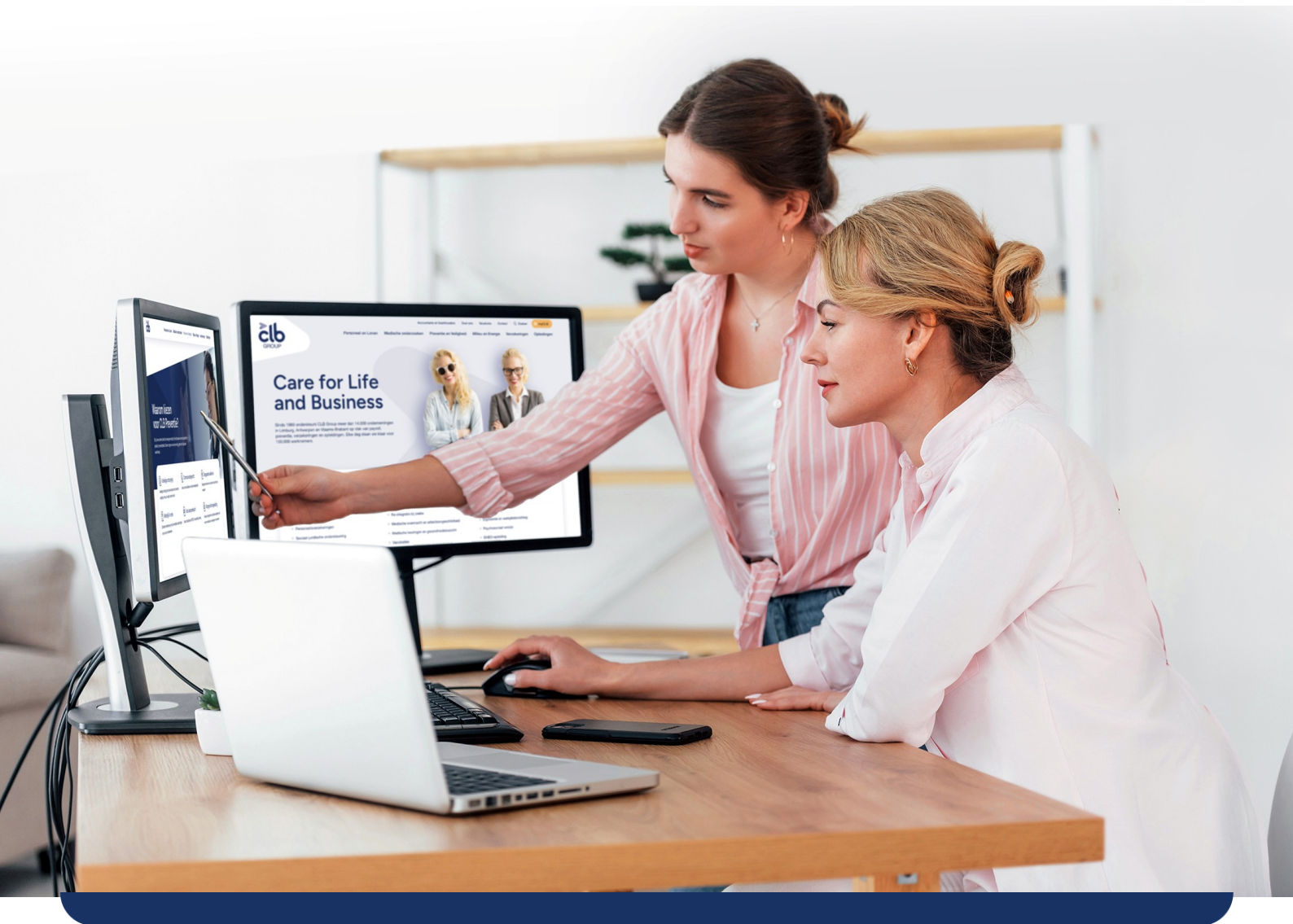




CLB Actueel – mei 2026 / week 21

Uitbreiding tewerkstelling van jeugdige werknemers op zon- en feestdagen

Jeugdige werknemers mogen enkel in bepaalde omstandigheden worden tewerkgesteld op zon- en feestdagen. De mogelijkheden werden uitgebreid bij een koninklijk besluit dat werd gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 7 mei 2026. Hieronder vind je een overzicht van de toepasselijke regels.

Principes

Jeugdige werknemers zijn minderjarige werknemers tussen 15 en 18 jaar die niet meer onderworpen zijn aan de voltijdse leerplicht.

Jeugdige werknemers hebben, buiten de zondagsrust, recht op een bijkomende rustdag, onmiddellijk volgend op of voorafgaand aan een zondag (dus een maandag of een zaterdag).

In de regel mogen jeugdige werknemers geen arbeid verrichten op zondag, op de tien wettelijke feestdagen of de bijkomende rustdag. Hierop bestaan evenwel enkele uitzonderingen. Indien één van deze uitzonderingen toegepast kan worden, mogen jeugdige werknemers alleszins maximaal één zondag op de twee werken, tenzij met voorafgaande toelating van de inspectie Toezicht Sociale Wetten.

Voor jongeren van 15 jaar die nog onderworpen zijn aan de voltijdse leerplicht geldt een algemeen verbod op tewerkstelling op zon- en feestdagen, zonder uitzonderingen.

Uitzonderlijke tewerkstelling bij overmachtsituaties

Jeugdige werknemers mogen enkel op zon- en feestdagen tewerkgesteld worden om de volgende redenen:

- om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;
- voor dringende arbeid aan machines of materieel;
- bij arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid vereist wordt.

De werkgever die van deze afwijking gebruik maakt, moet binnen de 3 dagen de inspectie Toezicht Sociale Wetten op de hoogte brengen van de tewerkstelling.

Uitzonderingen voorzien bij koninklijk besluit

Daarnaast mogen jeugdige werknemers op zon- en feestdagen tewerkgesteld worden in de volgende gevallen:

- om hun medewerking te verlenen aan uitvoeringen van culturele, wetenschappelijke, opvoedkundige of artistieke aard en aan modeshows en voorstellingen van collecties kleren;
- om deel te nemen aan sportmanifestaties.

Recent werd die mogelijkheid uitgebreid tot de volgende gevallen:

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

Verder mogen jeugdige werknemers tijdens de kerstvakantie, de paasvakantie en de periode tussen Pinksterzondag en 30 september tewerkgesteld worden in de volgende ondernemingen in badplaatsen, luchtkuuroorden en toeristische centra:

- kapsalons;
- ondernemingen van openbare vertoningen en vermakelijkheden;
- ondernemingen voor het verhuren van boeken, stoelen en vervoermiddelen.

De werkgever die van deze afwijking gebruik maakt, moet tenminste 5 dagen vooraf schriftelijk de inspectie Toezicht Sociale Wetten op de hoogte brengen van de tewerkstelling.

Als gevolg van deze recente wijziging is de tewerkstelling op zon- en feestdagen in kleinhandelzaken niet langer beperkt tot voormelde periodes en regio's en is geen voorafgaandelijke schriftelijke kennisgeving aan de inspectie meer vereist.

Sommige sectoren voorzien in een koninklijk besluit dat zondagsarbeid voor jeugdige werknemers toch toelaat onder welbepaalde voorwaarden (bv. de horecasector, de sectoren van de bakkerij en banketbakkerij en de sector van de textielnijverheid en het breiwerk).

Bron: Koninklijk besluit van 19 april 2026 tot wijziging van het koninklijk besluit van 23 mei 1972 betreffende de tewerkstelling van jeugdige werknemers op zon- en feestdagen, BS 7 mei 2026.

[Meer controles op tijdelijke werkloosheid](#)

Als werkgever kan je jouw werknemers in bepaalde omstandigheden tijdelijk werkloos stellen. Bij tijdelijke werkloosheid blijft de werknemer, in tegenstelling tot volledige werkloosheid, verbonden door een arbeidsovereenkomst, maar wordt de uitvoering ervan tijdelijk geschorst. Werknemers hebben in dat geval recht op een tijdelijke werkloosheidsuitkering.

Tijdelijke werkloosheid is onder meer mogelijk bij economische redenen, slecht weer, overmacht of sluiting van de onderneming ingevolge jaarlijkse vakantie wanneer jouw werknemers onvoldoende vakantiedagen hebben.

We merken dat de RVA de laatste tijd vaker controles uitvoert op de correcte toepassing van tijdelijke werkloosheid. Vooral bij tijdelijke werkloosheid wegens overmacht of wanneer je voor het eerst economische werkloosheid toepast, is de kans op controle aanzienlijk groter. Daarnaast wordt er gecontroleerd of dezelfde periode van economische werkloosheid jaarlijks

terugkeert, bijvoorbeeld telkens in de zomermaanden of telkens tussen Kerst en nieuwjaar. Wanneer dit wordt vastgesteld, resulteert dit regelmatig in weigeringen van de aanvragen.

Daarom is het belangrijk om tijdelijke werkloosheid enkel toe te passen wanneer alle wettelijke voorwaarden vervuld zijn en de nodige bewijsstukken zorgvuldig bij te houden.

Wijzigingen Sociaal Strafwetboek

De federale wetgever heeft opnieuw verschillende wijzigingen aangebracht aan het Sociaal Strafwetboek. Deze aanpassingen kaderen in de verdere modernisering van het strafrecht en de versterking van de strijd tegen sociale fraude.

Hieronder geven wij je een overzicht van de wijzigingen die van belang kunnen zijn voor werkgevers.

1. Hervorming van de sancties

Inbreuken op het Sociaal Strafwetboek kunnen worden bestraft met sancties die zijn opgedeeld in 4 niveaus op basis van de ernst van de inbreuk.

Tot voor kort ging het enkel om een administratieve sanctie in de vorm van een geldboete, en/of strafrechtelijke sancties in de vorm van een geldboete en/of gevangenisstraf.

Voor bepaalde sociale inbreuken zal de rechter voortaan ook alternatieve straffen opleggen, zoals:

- werkstraffen;
- probatiestrafen;
- elektronisch toezicht.

De straffen, gekoppeld aan de 4 sanctieniveaus, zien er voortaan uit als volgt:

Sanctie niveau	Administratieve geldboete	Strafrechtelijke geldboete	Andere alternatieve straffen
1	€ 100 tot € 1.000		
2	€ 250 tot € 2.500	€ 500 tot € 5.000	- een probatiestraf van 6 maanden tot ten hoogste 12 maanden; - een werkstraf van 20 uur tot ten hoogste 120 uur; - een geldstraf vastgesteld op basis van het verwachte of uit het misdrijf behaalde voordeel.

3	€ 1.000 tot € 10.000	€ 2.000 tot € 20.000	- een probatiestraf van 6 maanden tot ten hoogste 12 maanden; - een werkstraf van 20 uur tot ten hoogste 120 uur; - een geldstraf vastgesteld op basis van het verwachte of uit het misdrijf behaalde voordeel.
4	€ 3.000 tot € 35.000	€ 6.000 tot € 70.000	- een gevangenisstraf van 6 maanden tot 3 jaar (cumulatie met strafrechtelijke geldboete mogelijk); - elektronisch toezicht van één maand tot ten hoogste een jaar (cumulatie met strafrechtelijke geldboete mogelijk); - probatie van meer dan 12 maanden tot ten hoogste 2 jaar (cumulatie met strafrechtelijke geldboete mogelijk); - een werkstraf van 120 uur tot ten hoogste 300 uur (cumulatie met strafrechtelijke geldboete mogelijk).

Wanneer de rechter een probatie- of werkstraf oplegt en deze worden niet uitgevoerd, dan kunnen deze straffen worden vervangen door een geldboete of een korte gevangenisstraf.

Daarnaast wijzigt de wet ook de regels rond exploitatieverbod, beroepsverbod, bedrijfssluiting en uitsluiting van deelneming aan overheidsopdrachten of concessies, onder meer bij ernstige inbreuken zoals niet-aangegeven arbeid of sociale fraude.

2. Langere verjaringstermijn

De termijn waarbinnen een administratieve geldboete kan worden opgelegd, wordt verlengd naar 10 jaar na de feiten.

Dit betekent dat sociale inbreuken gedurende een veel langere periode kunnen worden vervolgd of administratief gesanctioneerd.

3. Meer focus op opzettelijke inbreuken

In verschillende bepalingen wordt de formulering “wetens en willens” vervangen door het begrip “opzettelijk”.

Deze terminologische aanpassing sluit aan bij het nieuwe Strafwetboek en kan een impact hebben op de beoordeling van de intentie bij sociale inbreuken.

4. Strengere aanpak ingeval van samenloop

Werkgevers riskeren voortaan sancties van niveau 4, de zwaarste categorie binnen het Sociaal Strafwetboek indien er sprake is van een samenloop met 2 of meerdere inbreuken.

5. Bescherming slachtoffers mensenhandel

Werknemers die als slachtoffer van mensenhandel zwartwerk verrichten, zullen hiervoor niet langer worden gesanctioneerd.

6. Inwerkingtreding

Niet alle nieuwe bepalingen van het Sociaal Strafwetboek zijn reeds van toepassing.

Een eerste reeks wijzigingen is in werking getreden op 11 april 2026, zijnde 10 dagen na de publicatie van de wet in het Belgisch Staatsblad. Dit betreft onder meer:

- de verlenging van de verjaringstermijn voor administratieve sancties;
- de bijkomende bescherming van slachtoffers van mensenhandel.

Daarnaast bevat de wet ook verschillende bepalingen die het Sociaal Strafwetboek afstemmen op het nieuwe Strafwetboek. Hoewel het nieuwe Strafwetboek oorspronkelijk op 8 april 2026 in werking zou treden, werd deze datum uitgesteld tot 1 september 2026.

De bepalingen met betrekking tot de nieuwe alternatieve straffen (zoals werkstraffen, probatiestraffen en elektronisch toezicht) zullen bijgevolg ten vroegste op 1 september 2026 in werking treden.

Wij volgen deze verdere evoluties nauwgezet op en houden je uiteraard verder op de hoogte.

7. Wat betekent dit concreet voor werkgevers?

De wijzigingen bevestigen de tendens naar een strengere handhaving van de sociale wetgeving. Correcte loonadministratie, naleving van arbeidsduurregels, tijdige Dimona-aangiften en correcte toepassing van sectorale loonvoorwaarden blijven essentieel. Wij raden je aan om de regels hieromtrent steeds nauwgezet op te volgen.

Bron: Wet van 16 maart 2026 tot wijziging van de wet van 5 maart 1952 betreffende de opdecimes op de strafrechtelijke geldboeten, van het Sociaal Strafwetboek en van verscheidene bepalingen van het sociaal strafrecht, BS 1 april 2026.

[Toekenning ecocheques in mei 2026](#)

In een aantal sectoren is er een cao van toepassing m.b.t. de toekenning van ecocheques aan de werknemers. In de maand mei 2026 zullen onze diensten dan ook ecocheques boeken voor werknemers uit de volgende sectoren:

Paritair Comité	Ecocheques per werknemer
112.00 (garagebedrijf)	€ 125
126.00 (stoffering en houtbewerking)	€ 100
126.00.20 (bedienden stoffering en houtbewerking)	€ 250
140.01 (volledig) – voor het garagepersoneel	€ 125
140.01 (subsectoren speciale autobusdiensten en autocarondernemingen) – voor de chauffeurs met een tewerkstellingsperiode van minstens 5 jaar	€ 125
142.01 (terugwinning van metalen)	€ 250
149.02 (koetswerk)	€ 125
149.04 (metaalhandel)	€ 250
200.00 (APCB)	€ 250
202.00 (bedienden kleinhandel voedingswaren)	€ 250
340.00 (orthopedische technologieën)	€ 250
341.00 (bemiddeling in bank- en beleggingsdiensten)	€ 250

Indien je voor een alternatieve besteding hebt gekozen, worden er uiteraard geen cheques voor jouw personeel geboekt.

Toekenning jaarlijkse premies in mei 2026

Een aantal sectoren hebben beslist om een sectorale regeling uit te werken rond de toekenning van een jaarlijkse brutopremie aan de werknemers.

Als gevolg hiervan zullen onze diensten samen met de lonen van de maand mei 2026 een premie boeken voor werknemers uit de volgende sectoren:

Paritair Comité	Brutopremie per werknemer
126.00.20 (bedienden stoffering en houtbewerking)	€ 330,84
132.00.20 (bedienden technische land- en tuinbouwwerken)	€ 330,73
144.00.20 (bedienden landbouw)	€ 331,88
145.00.20 en subcomités (bedienden tuinbouw)	€ 331,88
200.00 (APCB)	€ 330,84

Indien je ons hebt laten weten dat je in het verleden voor een alternatieve besteding hebt gekozen, zullen onze diensten hier uiteraard rekening mee houden.