

MEMO

Van:	Joris De Keersmaeker & Vera Balachov
Aan:	UITVAARTUNIE VLAANDEREN
Ter attentie van:	Stijn Timmerman
Betreft:	Advies flexi-jobs uitvaartsector
Datum:	23 februari 2024

## **Samenvatting**

1. Vanaf 1 januari 2024 werd voor een heel aantal bijkomende sectoren de mogelijkheid om beroep te doen op flexi-jobs ingevoerd, waaronder de uitvaartsector.

Voor deze bijkomende sectoren voorziet de wet dat de sociale partners kunnen overeenkomen om in zijn geheel of gedeeltelijk flexi-job tewerkstelling uit te sluiten (opt-out) en ze, na deze beslissing, opnieuw in zijn geheel of gedeeltelijk toe te laten (opt-in).

In de uitvaartsector is discussie ontstaan of er al dan niet eerst een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst (verder "cao") moet afgesloten worden om toepassing te kunnen maken van het systeem van de flexi-jobs in de uitvaartsector.

Volgens de vakbonden zou er eerst een cao afgesloten moeten worden. De werkgevers zijn van mening dat dit niet nodig is. De FOD Waso zou dit laatste standpunt aan een werkgever hebben bevestigd.

De Waalse Federatie van Uitvaartondernemers (FUNEWAL) zou dan weer van mening zijn dat een cao afgesloten moet worden om flexi-jobs te kunnen inschakelen 's nachts, op zondag en op feestdagen.

Hieronder zal in eerste instantie de uitbreiding van het systeem van flexi-jobs naar bijkomende sectoren worden besproken.

Er zal vervolgens een vergelijking gemaakt worden tussen het systeem van de gelegenhedswerknemers en dat van de flexi-jobs. Dit om uit te zoeken of een cao verplicht moet worden gesloten voor het toepassen van de flexi-jobs.

Tot slot zal worden nagegaan of een cao noodzakelijk is om een flexi-job werknemer 's nachts, op zondag of een feestdag tewerk te stellen.

## Juridische analyse

### I. UITBREIDING TOEPASSINGSGBIED FLEXI-JOBS: CAO?

2. Op 1 december 2015 werd een systeem van flexi-jobs ingevoerd voor de werknemers die zijn tewerkgesteld in de horecasector, met een fiscale en sociale gunstregeling (wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken). Het systeem van flexi-jobs werd hierna op verschillende momenten uitgebreid naar verschillende andere sectoren.

De Programmawet van 22 december 2023 breidt het toepassingsgebied van de flexi-jobs opnieuw uit. De lijst van in aanmerking komende sectoren is uitgebreid met nieuwe sectoren (hierna de 'toegevoegde sectoren') waaronder het paritair comité van de begrafenisondernemingen (PC 320). Artikel 2 van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, dat het toepassingsgebied van de flexi-jobregeling bepaalt, werd aangepast.

De uitbreidingen zijn in werking getreden op 1 januari 2024. Vanaf dan kan in de toegevoegde sectoren, en dus ook in de uitvaartsector beroep gedaan worden op flexi-jobs.

De Programmawet voert een procedure in die moet worden gevolgd voor een gedeeltelijke of volledige **opting-out**, en een eventuele latere **opting-in**.

De sociale partners van de toegevoegde sectoren hebben dus de mogelijkheid om flexi-jobs in het geheel of een deel van de sector uit te sluiten en nadien ook weer geheel of gedeeltelijk toe te laten. Deze mogelijkheid van uitsluiting bestaat niet voor de sectoren die reeds onder het toepassingsgebied van de flexi-jobs vielen vóór deze uitbreiding.

De werknemers kunnen als flexi-werknemers worden tewerkgesteld in de toegevoegde sectoren, behalve indien de sociale partners dit uitsluiten. De sociale partners kunnen terugkomen op deze uitsluiting door een volledige of gedeeltelijke toelating te verlenen.

De uitsluiting of toelating wordt verleend door een bij ministerraad overlegd koninklijk besluit, op unaniem verzoek van het paritair comité of van het bevoegde subcomité op voorwaarde dat een cao wordt afgesloten voor de flexi-jobs in de sector.

Het verzoek tot toelating of uitsluiting moet ten laatste op 30 september worden ingediend bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, tegen ontvangstbewijs, en wordt vervolgens opgenomen in het volgende koninklijk besluit dat in werking treedt op 1 januari van het volgende jaar.

Zolang er geen opt-out unaniem werd gevraagd door de sociale partners en in werking is getreden (per 1 januari van het volgende jaar), kan er in de uitvaartsector beroep worden gedaan op flexi-jobs. **Er hoeft daarvoor geen cao te worden afgesloten.**

## **II. VERSCHIL FLEXI-WERKNEMERS EN GELEGENHEIDSWERKNEMERS**

### ***A. Gelegenheidswerknemers***

#### ***Algemeen***

Op 5 juli 2017 sloten de sociale partners van het Paritair Comité voor de begrafenisondernemingen een "plan voor eerlijke concurrentie" af. De sector voor de begrafenisondernemingen wordt immers gekenmerkt door erg korte prestaties van gelegenheidswerknemers naar rato van een paar uur per dag of zelfs per week. Gelet op de zeer specifieke aard van dit werk, kan dit zeer moeilijk gepland worden. Daarom doet de sector, naast het vast personeel, vaak een beroep op oproepbare arbeidskrachten, met alle verplichtingen en administratieve lasten waarmee dit gepaard gaat (bijhouden en aanplakken van de werkroosters, ...).

Voor die erg beperkte en onregelmatige prestaties werd het statuut voor de gelegenheidswerknemer in het leven geroepen met eigen bijzondere regels. Het statuut kreeg concrete uitwerking via hoofdstuk VI van de wet van 21 december 2018 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken (verder de 'wet gelegenheidswerk'). De wet gelegenheidswerk breidt het toepassingsgebied van de RSZ-wet uit tot de gelegenheidswerknemers tewerkgesteld bij een werkgever die ressorteert onder het paritair comité voor de begrafenisondernemingen.

In de voorbereidende werken van de wet gelegenheidswerk wordt vermeld dat de administratieve vereenvoudiging voor 'gelegenheidswerknemers' erin bestaat dat voor deze specifieke werknemersgroep, na een akkoord in de sector, de administratieve formaliteiten waaronder de schriftelijke arbeidsovereenkomst vervangen kunnen worden door een dagelijkse Dimona met opgave van het tijdstip van het begin en van het einde van de prestaties. Daartoe wordt artikel 5bis van het Dimona-besluit van 5 november 2002 uitgebreid tot de gelegenheidswerknemers die in de RSZ-wet van 27 juni 1969 werd ingevoerd.

Op sectoraal niveau hebben de sociale partners in een cao van 4 december 2018 betreffende de gelegenheidswerknemers in de begrafenisondernemingen, het kader en de grenzen verduidelijkt voor de uitvoering van de bepalingen uit de wet gelegenheidswerk op sectorniveau. Momenteel is de cao van 9 januari 2023 van toepassing.

#### ***De wet gelegenheidswerk***

De wet gelegenheidswerk definieert gelegenheidswerknemers als werknemers die in de sector van de begrafenisondernemingen ter gelegenheid van een overlijden, occasioneel in dienst genomen

worden en verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk.

Gelegenheidswerknemers mogen enkel occasioneel ter gelegenheid van een overlijden volgende taken uitoefenen:

- taken als bode verrichten, transporten verzorgen, opbaringen verzorgen, een rouwkapel plaatsen, het onthaal in het rouwcentrum verzorgen en/of bij de koffietafel helpen;
- de kist met het stoffelijk overschot of de urne met de as van de overledene dragen en in de (ceremonie)wagen plaatsen, de nabestaanden begeleiden en/of de (ceremonie)wagen besturen en net houden;
- rouwdrukwerk klaarmaken voor verzending: plooiën, in omslagen steken;
- kleine werkzaamheden op de begraafplaats uitvoeren, zoals accessoires plaatsen of wegnemen;
- kleine niet-regelmatige onderhoudswerkzaamheden in en aan gebouwen in functie van bezoeken en ceremonies uitvoeren.

Voor de gelegenheidswerknemers geldt een verplichte Dimona melding per dag met opgave van het tijdstip van het begin en van het einde van de prestaties.

### ***De sectorale cao van 9 januari 2023 betreffende gelegenheidswerknemers in de begrafenisondernemingen***

#### *Begrenzing prestaties*

De sectorale cao van 9 januari 2023 bepaalt dat de gelegenheidswerknemers bij eenzelfde werkgever **niet meer prestaties mogen verrichten dan 200 dagen per jaar en maximaal 800 uur per jaar** (gepensioneerden mogen meer dan 200 dagen en 800 uur per jaar gelegenheidsarbeid verrichten).

#### *Verbod op nachtarbeid en verbod op werk op zondagen en/of feestdagen*

De sectorale cao van 9 januari 2023 bepaalt in artikel 9 dat het **verbod op nachtarbeid** en het **verbod op werk op zondagen en/of feestdagen** voor de sector wordt opgeheven voor de gelegenheidswerknemers. Ook in de sectorale cao 11 oktober 2023 betreffende de bezoldigings- en arbeidsvoorwaarden (zie hierna) wordt bepaald dat het aan gelegenheidswerknemers wordt toegelaten om 's nachts en op zon- en feestdagen te werken.

Deze sectorale cao-bepalingen doen uitschijnen dat de afwijking op het principiële verbod op nachtarbeid, arbeid op zon- en feestdagen wordt verleend door deze bepalingen. Dit is wellicht niet correct. Het is bij Koninklijk besluit van 28 april 2015 dat aan sommige werknemers in de

ondernemingen die ressorteren onder het paritair comité voor de begrafenisondernemingen de toelating wordt verleend op zon- en feestdagen en 's nachts te werken (zie hierna).

#### *Elektronische tijdsregistratie*

Naast de wettelijk verplichte Dimona melding (zie hoger) moet de werkgever ook gebruik maken van een **elektronisch systeem van tijdsopvolging** waarin de werknemer het begin- en einduur van elke prestatie registreert en die gegevens automatisch overmaakt aan de RSZ.

#### *Verplichte raamovereenkomst*

Verder verplicht de sectorale cao van 9 januari 2023 de werkgever en de werknemer om uiterlijk bij aanvang van de eerste tewerkstelling schriftelijk **een raamovereenkomst** te sluiten.

#### *Schriftelijke of mondelinge arbeidsovereenkomst*

Bij iedere effectieve tewerkstelling die wordt aangevat in het kader van een dergelijke raamovereenkomst wordt tussen de werkgever en de gelegenhedswerknemer een arbeidsovereenkomst voor gelegenhedsarbeid gesloten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk. Met toepassing van het artikel 9 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten<sup>1</sup> maakt de sectorale cao van 9 januari 2023 het mogelijk dat deze arbeidsovereenkomst voor gelegenhedsarbeid schriftelijk of mondeling wordt gesloten.

#### *Begrenzing duur werkperiode*

De **duur van elke werkperiode** voor gelegenhedswerknemers kan volgens de sectorale cao van 9 januari 2023 korter zijn dan drie uur, zonder minder dan één uur te bedragen<sup>2</sup>.

De sectorale cao van 11 oktober 2023 betreffende de bezoldigings- en arbeidsvoorwaarden bepaalt dat de wekelijkse arbeidsduur van een deeltijds tewerkgestelde werknemer lager kan liggen dan een derde van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemers die in de onderneming tot dezelfde categorie behoren. De voormelde cao bepaalt dat voor de deeltijdse werknemers 25 uur op jaarbasis moet worden gewaarborgd.<sup>3</sup> De sectorale cao van 9 januari 2023

---

<sup>1</sup> Artikel 9 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bepaalt:

*"De schriftelijke vaststelling van een overeenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk is niet vereist in de bedrijfstakken en voor de categorieën van werknemers waarvoor die vorm van arbeidsovereenkomst toegestaan is ingevolge een collectieve arbeidsovereenkomst die door de Koning algemeen verbindend is verklaard."*

<sup>2</sup> Artikel 15 §2 verwijst naar artikel 189 van de programmawet van 22 december 1989 en bepaalt dat in de onderneming de duur van elke werkperiode korter mag zijn dan drie uur, zonder minder te mogen zijn dan een uur. Voormeld artikel 189 wijzigde artikel 21 van de Arbeidswet, dat bepaalt:

*"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."*

<sup>3</sup> Artikel 15 §3 bepaalt dat de 25 uur op jaarbasis moet gewaarborgd worden "voor de in het huidige artikel genoemde contracten". Enkel in artikel 15 §1 wordt specifiek gesproken over de "deeltijds tewerkgestelde werkmán". Artikel 15 §2 verwijst niet expliciet naar een soort contract. Ik concludeer hieruit dat de 25 uur op jaarbasis enkel gewaarborgd moet worden voor de deeltijdse werknemers.

bepaalt dat voor de gelegenhedswerknemers geen arbeidsduur van 25 uur op jaarbasis dient te worden gewaarborgd. Dit laatste is wellicht een overbodige bepaling. Immers, een specifieke afwijking van de sectorale 25 uur-regel voor deeltijdse arbeidsovereenkomsten dient enkel gemaakt te worden als een gelegenhedswerknemer ook een deeltijdse werknemer zou zijn. Zonder dit uitgebreid onderzocht te hebben, lijken er op het eerste gezicht juridische argumenten te zijn om het standpunt in te nemen dat een gelegenhedswerknemer niet gelijk gesteld kan worden met een deeltijdse werknemer.

#### *Minimum uurloon*

Het **minimum uurloon** voor elke gelegenhedswerknemer wordt vastgesteld op het uurloon van een arbeider in categorie 2 met 20 jaar ervaring, volgens de weddeschalen van de sector. Dit uurloon wordt geïndexeerd volgens de regels die gelden in de sector. Uren die gepresteerd worden tijdens nacht, zon- en feestdagen worden vergoed aan 150 %.

### ***B. Flexi-jobs***

#### ***Algemeen***

3. Zoals hoger vermeld, bestaat de flexi-jobarbeidsovereenkomst sinds 1 december 2015 (wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, verder de "wet flexi-job"). Deze wet werd door de Programmawet van 22 december 2023 aangepast.

In de wet flexi-job wordt bepaald dat de flexi-jobarbeidsovereenkomst in principe geregeld wordt door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst behalve voor wat betreft de bijzondere bepalingen in de wet flexi-job. In de wet flexi-job zijn een aantal specifieke arbeidsrechtelijke regels opgenomen, gekoppeld aan een specifieke behandeling op het vlak van de sociale zekerheid en de fiscaliteit. Noch in de wet flexi-job, noch in de voorbereidende werken wordt bepaald dat er eerst een akkoord moet zijn in de sector vooraleer gebruik kan worden gemaakt van de specifieke wettelijke regeling. Er moet dus geen sectorale cao gesloten worden. De wet bevat de nodige regelgevende bepalingen.

Zoals hoger vermeld bij de bespreking van de wet gelegenhedswerk, wordt voor de gelegenhedswerknemers in de voorbereidende werken wel bepaald dat, na een akkoord in de sector, de administratieve formaliteiten waaronder de schriftelijke arbeidsovereenkomst vervangen kunnen worden door een dagelijkse Dimona met opgave van het tijdstip van het begin en van het einde van de prestaties. De sociale partners hebben dan ook onmiddellijk een sectorale cao gesloten.

#### ***De wet flexi-job***

##### Tewerkstelling

Een tewerkstelling in het kader van een flexi-job is slechts mogelijk wanneer de betrokken werknemer:

- ofwel gedurende het referentiekwartaal T-3 bij één of meer andere werkgever(s) al een tewerkstelling heeft die minstens gelijk is aan 4/5<sup>de</sup> van een voltijdse job van een referentiepersoon in de sector waarin de 4/5<sup>de</sup> tewerkstelling wordt gepresteerd;
- ofwel gedurende het referentiekwartaal T-2 een gepensioneerde is;

Sinds 1 januari 2024 moeten de werknemers die van een voltijdse baan overschakelen naar een 4/5 tewerkstelling een **wachtperiode** respecteren. Ze mogen slechts **vanaf het derde kwartaal** na de overschakeling als flexi-jobber aan de slag.

→ Bij de gelegenhedswerknemers is er geen algemene voorwaarde van een andere tewerkstelling of pensionering.

#### Takenpakket

In tegenstelling tot bij de gelegenhedswerknemers is er bij de flexi-jobarbeidsovereenkomst geen begrenzing met betrekking tot de taken die een flexi-job werknemer mag uitoefenen.

#### Dimona melding

De flexi-jobwerknemer moet verplicht Dimona gemeld worden. De hoedanigheid van flexi-jobwerknemer moet worden meegedeeld ('FLX').

Gaat het om een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur die **mondeling** wordt gesloten, dan wordt de Dimona melding per dag gedaan, aangevuld met de hoedanigheid van flexi-jobwerknemer en het tijdstip van het begin en einde van de prestatie. Dit is ook zo voor de gelegenhedswerknemers.

#### Begrenzing prestaties

Er is geen begrenzing op het aantal prestaties.

Vanaf het aanslagjaar 2025 (inkomsten 2024) zal het fiscaal vrijgesteld bedrag dat een flexi-job werknemer per jaar mag verdienen zonder belastingen te betalen wel worden **beperkt**. Dit bedrag is afhankelijk van de situatie waarin de flexi-job werknemer zich bevindt:

- Werknemer met 4/5de arbeidsregime  
De werknemers die minstens 4/5<sup>e</sup> tewerkgesteld zijn mogen nog **12.000 euro** per jaar belastingvrij bijverdienen via een flexi-job. Alles wat zij meer verdienen zal worden belast volgens de normale regels.
- Vervroegd pensioen

De werknemers die van een vervroegd pensioen genieten kunnen nog belastingvrij bijverdienen via een flexi-job tot een plafond van **7.190 euro** per jaar.

- Gepensioneerden

Voor gepensioneerde flexi-job werknemers wijzigt er niets. Zij kunnen **onbeperkt** belastingvrij bijverdienen via het regime van de flexi-jobs.

#### Begrenzing duur werkperiode

De duur van elke werkperiode voor flexi-werknemers kan volgens de sectorale cao van 11 oktober 2023 ook korter zijn dan drie uur, zonder minder dan één uur te bedragen. Zoals hoger aangegeven is deze bepaling algemeen geformuleerd in uitvoering van artikel 21 van de Arbeidswet. Dit laatste artikel bepaalt in algemene termen dat de duur van elke werkperiode niet korter mag zijn dan 3 uur en dat hiervan kan afgeweken worden o.a. bij cao. Dit laatste is gebeurd in artikel 15§2 van de sectorale cao van 11 oktober 2023.

De sectorale cao van 11 oktober 2023 betreffende de bezoldigings- en arbeidsvoorwaarden bepaalt dat de wekelijkse arbeidsduur van een deeltijds tewerkgestelde werknemer lager kan liggen dan een derde van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemers die in de onderneming tot dezelfde categorie behoren. De voormelde cao bepaalt ook dat voor de deeltijdse werknemers 25 uur op jaarbasis moet worden gewaarborgd.

Deze laatste bepaling zal ook van toepassing zijn op flexi-jobwerknemers in de mate dat ze met een deeltijdse arbeidsovereenkomst kunnen worden tewerkgesteld. In de literatuur wordt aangegeven dat flexi-jobwerknemers, behoudens in de gevallen dat zij voltijdse arbeid verrichten als deeltijdse werknemers dienen te worden beschouwd zodat ook de 25 uur-regel op jaarbasis op hen van toepassing lijkt te zijn. In een specifieke cao over de flexi-jobs zou hiervan afgeweken kunnen worden.

#### Verbod op nachtarbeid en verbod op werk op zon- en/of feestdagen

Voor de gelegenhedswerknemers wordt in het Koninklijk besluit van 28 april 2015 bepaald dat zij op zondag en 's nachts mogen werken (zie hoger en hierna).

Voor de flexi-jobwerknemer is er momenteel geen expliciete wettelijke uitzondering op het verbod op nachtarbeid en arbeid op zon- en feestdagen (zie hierna).

#### Tijdsregistratie

De werkgever die een beroep doet op flexi-jobwerknemers moet gebruik maken van een **stelsel** dat voor iedere afzonderlijke flexi-jobwerknemer het juiste tijdstip van begin en einde van de **arbeidsprestatie registreert en bijhoudt**.



Het moet niet gaan om een elektronisch systeem (in tegenstelling tot sectorale voorwaarde gelegenhedswerknemers).

#### Verplichte raamovereenkomst

Net zoals bij voor een gelegenhedswerknemer moeten de werkgever en de werknemer voorafgaandelijk aan de aanvang van de eerste tewerkstelling met een flexi-jobarbeidsovereenkomst een **raamovereenkomst** sluiten die een aantal vermeldingen moet bevatten opgesomd in artikel 6 van de wet van 16 november 2015:

- a) de identiteit van de partijen;
- b) de wijze waarop en de voorafgaande termijn waarbinnen de flexi-jobarbeidsovereenkomst door de werkgever aan de werknemer moet worden voorgesteld;
- c) een beknopte beschrijving van de uit te oefenen functie(s);
- d) het basisloon;
- e) de tekst van artikel 4, §1 van de wet van 16 november 2015.

#### Schriftelijke of mondelinge arbeidsovereenkomst

De flexi-jobarbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk. De flexi-jobarbeidsovereenkomst kan schriftelijk of mondeling worden gesloten.

De flexi-jobarbeidsovereenkomst wordt geregeld door de bepalingen van Arbeidsovereenkomstenwet behalve voor wat de bijzondere bepalingen in afdeling 3 van hoofdstuk 2 van de wet van 16 november 2015 betreft.

#### Uitsluiting wettelijke voorschriften

In geval van een variabel werkrooster, zijn een aantal wettelijke voorschriften niet van toepassing, nl.

- artikel 160 tot 169 van de programmawet van 22 december 1989 betreffende het toezicht op de afwijkingen op het normale werkrooster van de deeltijdse werknemers;
- artikel 38bis van de Arbeidswet betreffende het verbod arbeid te doen of laten verrichten buiten de arbeidstijd die in het arbeidsreglement of in het bericht tot tijdelijke aanpassing van het arbeidsreglement bij buitengewone vermeerdering van werk is vermeld

#### Minimum uurloon

Het basisloon waarop een werknemer met een flexi-job recht heeft, moet ten minste gelijk zijn aan:

- het baremieke bruto-uurloon dat van toepassing is op de functie die de flexi-jobwerknemer uitoefent (vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst);
- of, bij gebrek daaraan, het GMMMI<sup>4</sup> per uur (collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43).

---

<sup>4</sup> Gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen

Het bedrag van het flexi-loon (inclusief premies, vergoedingen en voordelen) mag niet hoger zijn dan 150% van het basisminimumloon, tenzij een ander maximum is vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst (algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit).

Het flexi-loon wordt vastgesteld in de raamovereenkomst.

Voor een prestatie geleverd in het kader van een flexi-job is **flexivakantiegeld** verschuldigd. Het flexivakantiegeld bedraagt 7,67 % van het flexiloon en dient samen met het flexiloon te worden uitbetaald aan de werknemer.

#### Bijzondere sociale zekerheidsbijdragen

Op het flexiloon en het flexivakantiegeld dat de werknemer ontvangt, zijn geen gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd. De werkgever is enkel **een bijzondere bijdrage van 28 %** verschuldigd.

#### Verplicht overleg

De werkgever die flexi-jobwerknemers tewerkstelt en die onderworpen is aan de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven wordt verplicht om ieder jaar binnen de ondernemingsraad een raadpleging over de toepassing van het systeem van flexi-jobs te georganiseerd.

### **III. VERBOD OP NACHT, ZON- EN OF FEESTDAGEN PC 320**

#### **A. Algemeen**

De Arbeidswet bepaalt:

- in artikel 11 dat het in principe verboden is om werknemers op zondag tewerk te stellen;
- in artikel 35 dat het in principe verboden is om werknemers 's nachts tussen 20 uur 's avonds en 6 uur 's morgens tewerk te stellen.

De Arbeidswet voorziet ook in een aantal mogelijkheden om te mogen afwijken van de voormelde principiële verboden van tewerkstelling 's nachts en op zondag. Artikel 10 van de wet op de feestdagen bepaalt dat een tewerkstelling op een feestdag mogelijk is wanneer zondagsarbeid door of krachtens de Arbeidswet is toegestaan.

Qua arbeid op zondag zijn de voornaamste uitzonderingen in de Arbeidswet:

- Artikel 12 van de Arbeidswet bepaalt dat arbeid op zondag is toegestaan voor:
  - arbeid verricht om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;
  - arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist;

- artikel 13 van de Arbeidswet: *"De werknemers mogen 's zondags tewerkgesteld worden in de bedrijven of voor het uitvoeren van werken aangewezen door de Koning".*

Qua nachtarbeid zijn de voornaamste uitzonderingen in de Arbeidswet:

- Artikel 36 van de Arbeidswet:
  - in geval van arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;
  - arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist:
    - mits het voorafgaande akkoord van de vakbondsafvaardiging van de onderneming of indien men in de onmogelijkheid is om het akkoord te vragen, mits mededeling achteraf
    - mits de door de Koning aangewezen ambtenaar op de hoogte wordt gebracht.
- Artikel 37, 1§ van de Arbeidswet: *"De Koning kan, zo nodig en onder de door Hem te stellen voorwaarden, nachtarbeid toestaan in sommige bedrijfstakken, ondernemingen of beroepen of voor het uitvoeren van sommige werken."*

De sectorale cao van 11 oktober 2023 betreffende de bezoldigings- en arbeidsvoorwaarden bepaalt in artikel 12 "Grote flexibiliteit" in algemene bewoordingen dat er in de sector een verbod op nachtarbeid, zondagsarbeid en arbeid op wettelijke feestdagen geldt met uitzondering van de bestaande regeling voor wachtdiensten, gelegenhedswerknemers en werknemers in kleine ondernemingen (zie hierna).

Naar onze mening kan deze sectorale bepaling niet zo geïnterpreteerd/toegepast worden dat er in de sector geen toepassing gemaakt kan worden van de algemene uitzonderingen van de Arbeidswet op het verbod op arbeid zondag en 's nachts, nl.

- arbeid verricht om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;
- arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist.

### ***B. Uitzondering op basis van het koninklijk besluit van 28 april 2015 in uitvoering van de Arbeidswet***

Het is bij Koninklijk besluit van 28 april 2015 dat aan sommige werknemers in de ondernemingen die ressorteren onder het paritair comité voor de begrafenisondernemingen de toelating wordt verleend om op zondag en 's nachts te werken, meer bepaald aan:

- werknemers die ingeschakeld worden in wachtdiensten
- gelegenhedswerknemers
- werknemers in kleine ondernemingen.

## 1. Wachtdiensten

Onder "wachtdienst" dient te worden verstaan de toestand waarin de werknemer zich plaatst om snel te kunnen worden bereikt door de werkgever, en om alzo op korte termijn gevolg te kunnen geven aan iedere oproep tot het leveren van dringende prestaties inherent aan het beroep.

De wachtdiensten worden omschreven op ondernemingsniveau en opgenomen in het arbeidsreglement (beginuur, einduur, op welke dag van de week). Voor zover er geen effectieve prestaties geleverd worden tijdens de wacht, en voor zover de werknemer niet verplicht is om fysiek aanwezig te zijn op de werkplek (bij de werkgever of op een andere bepaalde plaats), worden de wachtdiensten niet als arbeidstijd beschouwd.

Er zal een forfaitaire wachtvergoeding betaald worden per schijf van 30 uur wachtdienst. De wachtvergoeding is gelijk aan het uurloon van categorie 1 in de 38 urenweek met 20 jaar anciënniteit.

Er wordt een extra vergoeding voorzien voor nachtprestaties tussen 22u en 6u : 1 uurloon per prestatie (bovenop de bestaande vergoeding van het loon voor de gepresteerde uren).

De gepresteerde uren wachtdienst worden als volgt betaald:

- 100% van het loon alle uren behalve zon en feestdag;
- 150% van het loon voor alle uren op een zondag;
- loon voor de feestdag en een toeslag van 50 % voor alle uren gepresteerd op de feestdag.

De feestdag wordt betaald op de feestdag zelf.

De recuperatie voor de uren gepresteerd op een feestdag zal worden toegestaan binnen de 6 weken onder de vorm van bezoldigd compensatieverlof, in die zin dat de totale compensatiekost nooit meer is dan 250%. Bij prestaties van minder dan 4u op een feestdag, wordt de recuperatie van een halve feestdag toegestaan. Bij prestaties van 4u of meer op een feestdag, wordt de recuperatie een volledige feestdag toegestaan.

Verplaatsingen tijdens de wacht worden meegerekend als arbeidstijd.

De wijze van recuperatie van de gepresteerde arbeidstijd tijdens een wachtdienst gebeurt in onderling overleg.

## 2. Gelegenheidswerknemers

Werken tijdens de nacht en op zon- en feestdagen wordt toegelaten voor het specifieke statuut van gelegenheidswerknemers.

De sectorale cao van 11 oktober 2023 betreffende de bezoldigings- en arbeidsvoorwaarden bepaalt dat alle uren gepresteerd tijdens de nacht en op zon- en feestdagen worden vergoed aan 150%.

### **3. Kleine ondernemingen**

Kleine ondernemingen die maximum 2VTE met arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur tewerkstellen mogen binnen bepaalde grenzen werknemers tewerkstellen tijdens de nacht en op zon- en feestdagen. In die ondernemingen kunnen enkel werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur met maximum een halftijdse tewerkstelling, gedurende maximaal vijf (5) maal per jaar arbeid verrichten gedurende de nacht of op zon- en feestdagen. De werknemer is vrij om al dan niet op deze vraag in te gaan en ontvangt hiervoor 1 extra uurloon per prestatie. De eigenlijke prestatie wordt vergoed zoals de wachtdiensten.

### ***C. Een voorgekomen of dreigend ongeval of een onvoorziene noodzakelijkheid***

Zoals hoger aangehaald, bepaalt de Arbeidswet dat van het verbod op arbeid op zondag en 's nachts mag worden afgeweken in het geval van:

- arbeid verricht om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;
- arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist
  - voor nachtarbeid worden de volgende bijkomende voorwaarden gesteld:
    - mits het voorafgaande akkoord van de vakbondsafvaardiging van de onderneming of indien men in de onmogelijkheid is om het akkoord te vragen, mits mededeling achteraf
    - mits de door de Koning aangewezen ambtenaar op de hoogte wordt gebracht.

Indien de arbeid op zondag of 's nachts omwille van een voorgekomen of dreigend ongeval of van een onvoorziene noodzakelijkheid eveneens een overschrijding van de grenzen voorzien in artikel 29, §2 van de Arbeidswet (i.e. de overloongrenzen) met zich brengt, dient binnen de 3 arbeidsdagen na de voormelde overschrijding de volgende kennisgeving te gebeuren aan de Inspectie Toezicht op de Sociale Wetten:

- het aantal overuren;
- het aantal betrokken werknemers;
- de reden die het verrichten van de overuren noodzakelijk maakte.

Zoals hoger aangehaald, kan naar onze mening in de sector ook toepassing gemaakt worden van de voormelde uitzonderingen, voor zover de toepassingsvoorwaarden vervuld zijn.

### ***Een voorgekomen of dreigend ongeval***

Deze wettelijke grond zou zowel gebruikt kunnen worden voor een ongeval in de eigen onderneming als voor de uitvoering van werken voor rekening van derden.

De wet bepaalt niet wat er begrepen moet worden onder "arbeid om het hoofd te bieden aan een dreigend of voorgekomen ongeval". Volgens het algemeen aanvaard standpunt in de rechtsleer dient er sprake te zijn van een dringend karakter en moet het gaan om arbeid die noodzakelijk is om:

- ofwel een ongeval (dat betrekking heeft op personen of goederen) te voorkomen of om de gevolgen ervan te beperken;
- ofwel de onmiddellijke gevolgen van een ongeval (dat betrekking heeft op personen of goederen) op te vangen.

In de rechtsleer wordt aangegeven dat de wettelijke grond "arbeid om het hoofd te bieden aan een dreigend of voorgekomen ongeval" betrekking heeft op:

- werken om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;
- in het kader van tijdelijke en voorlopige situaties;
- waarbij er hoogdringendheid moet zijn om in te grijpen (wat vanzelfsprekend is als een ongeval voorgekomen of dreigend is).

We hebben in de literatuur geen aanwijzing teruggevonden of deze uitzondering ook kan toegepast worden door een begrafenisondernemer voor de dringende werkzaamheden die moeten uitgevoerd worden naar aanleiding van een overlijden. Indien gewenst kan aan de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid en Sociaal Overleg (FOD WASO) nagevraagd worden wat hun standpunt hierover is.

### ***Een onvoorziene noodzakelijkheid***

Met betrekking tot een onvoorziene noodzakelijkheid in het kader van arbeid op zondag wordt in recente literatuur aangegeven dat uit de parlementaire voorbereidingen zou volgen dat het concept "onvoorziene noodzakelijkheid" ruimer is dan het concept "overmacht". Als voorbeeld wordt onder andere gegeven: "de begrafenisondernemers bij overlijden 's zondags".

Volgens het meer klassieke standpunt in de rechtsleer, dat ook door de FOD WASO wordt gevolgd, heeft de afwijking "arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist" betrekking op een geval van "overmacht".

Volgens de voormelde recente literatuur is het klassieke standpunt niet in overeenstemming met de wet, noch met de voorbereidende werken. Bij gebrek aan wettelijke definitie zou moeten worden teruggegrepen naar de definities in het woordenboek. Noodzakelijkheid wordt zo gedefinieerd als "omstandigheid die iemand zo goed als geen vrijheid laat" of "de hoedanigheid van dringend nodig te zijn". Onvoorzien wordt zo gedefinieerd als "zich onverwacht voordoende". Er wordt gesteld dat

zodra een bepaalde situatie onder deze definities valt de toepassingsvoorwaarde “arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist” vervuld is.

In antwoord op een parlementaire vraag (Parl. St. Senaat, 1963-1964, doc. 96, p. 13) werd geantwoord dat begrafenisondernemingen zich kunnen beroepen op “onvoorziene noodzakelijkheid” bij een overlijden. Op basis van het voorgaande lijkende dringende werkzaamheden naar aanleiding van een overlijden dus op basis van de “onvoorziene noodzakelijkheid” te kunnen worden uitgevoerd.

#### ***D. De wet nieuwe arbeidsregelingen***

De Wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen bepaalt in artikel 2 dat op basis van deze wet kan worden afgeweken van:

- het verbod van zondagarbeid voorgeschreven door artikel 11 van de Arbeidswet;
- het verbod om werknemers 's nachts tewerk te stellen, voorgeschreven door artikel 35 van de Arbeidswet;
- het verbod van arbeid op feestdagen.

Het lijkt op het eerste gezicht mogelijk te zijn dat een sectorale cao in toepassing van de Wet van 17 maart 1987 bepaalt dat de flexi-jobwerknemers 's nachts en op zon- en feestdagen tewerkgesteld mogen worden. Zo'n specifieke sectorale regeling lijkt enkel nuttig te zijn in de mate dat geen gebruik kan worden gemaakt van de algemene afwijkingen “voorgekomen of dreigend ongeval” of “onvoorziene noodzakelijkheid” in de Arbeidswet.

## **Besluit**

De Programmawet van 22 december 2023 heeft het mogelijk gemaakt dat ook in het paritair comité van de begrafenisondernemingen (PC 320) gebruik kan worden gemaakt van flexi-jobs. Zolang er geen opt-out unaniem wordt gevraagd door de sociale partners van PC 320 en ook in werking is getreden, kan er in de uitvaartsector beroep worden gedaan op flexi-jobs. Er hoeft daarvoor geen cao te worden afgesloten.

De tewerkstelling van een flexi-jobwerknemer is geregeld in de wet en dient in principe geen verdere uitwerking in een cao zoals bij de gelegenhedswerknemer. Voor de flexi-jobwerknemer bepaalt de wet bijvoorbeeld wat er in de raamovereenkomst moet worden opgenomen, hoe de arbeidsovereenkomst kan worden gesloten, ... Een cao zoals bij de gelegenhedswerknemer is dus niet nodig. In het geval de sociale partners de tewerkstelling van flexi-jobwerknemers nader willen regelen in een cao dient specifiek gekeken te worden naar het bestaande wettelijk kader voor de flexi-jobs en niet naar dat van de gelegenhedswerknemer. Dit is immers verschillend.

In de mate dat het om volgende werkzaamheden gaat kunnen flexi-jobwerknemers ook 's nachts en op zon- en feestdagen tewerkgesteld worden:

- arbeid verricht om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;
- arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist.

Als het niet om één van voormelde werkzaamheden gaat zal een regelgevend optreden nodig zijn om flexi-jobwerknemers ook 's nachts en op zon- en feestdagen tewerk te stellen. Dit kan op het eerste gezicht door:

- de uitvoering van een koninklijk besluit in uitvoering van:
  - m.b.t. arbeid op zondag (en ook op feestdagen, zie hoger): artikel 13 van de Arbeidswet: *"De werknemers mogen 's zondags tewerkgesteld worden in de bedrijven of voor het uitvoeren van werken aangewezen door de Koning"*
  - m.b.t. arbeid 's nachts artikel 37, 1§ van de Arbeidswet: *"De Koning kan, zo nodig en onder de door Hem te stellen voorwaarden, nachtarbeid toestaan in sommige bedrijfstakken, ondernemingen of beroepen of voor het uitvoeren van sommige werken."*
- Het sluiten van een sectorale cao in uitvoering van de Wet Nieuwe Arbeidsregelingen.

## Contact

Joris De Keersmaeker (joris.dekeersmaeker@commitlaw.be)

Vera Balachov (vera.balachov@commitlaw.be)

**COMMIT** ADVOCATEN - your legal partner at work  
Kortrijksesteenweg 1007, 9000 Gent, België  
t. +32 9 395 30 40  
[www.commitlaw.be](http://www.commitlaw.be)

