

WEG



Z

SOCIALE

WETGEVING

2024

W

E

B

BER

BER



www.hetacv.be, jouw digitale toegang tot het ACV


Op www.hetacv.be vind je de informatie van alle ACV-organisaties netjes bij elkaar. Sociale wetgeving, arbeidsrecht, de werkloosheidsreglementering, aangevuld met nieuws, campagnes en onze standpunten. Via 'Mijn ACV' ofwel www.mijnacv.be kan je je syndicaal dossier consulteren en je persoonlijke gegevens en tewerkstellingsgegevens checken en aanpassen.

Ben je militant? Bezoek dan zeker www.acv-militanten.be. Je vindt er tools die je van pas komen in je vakbondswerk en alles wat je moet weten over de sociale overlegorganen en syndicale thema's.


Daarnaast kan je op www.hetacv.be/socialewetgeving de digitale Wegwijzer Sociale Wetgeving raadplegen en downloaden. Hiervoor moet je wel eerst inloggen als militant. Je vertrouwde militantenmagazine Vakbeweging kan je raadplegen en downloaden op www.vakbeweging.be. Als we je e-mailadres hebben, dan krijg je van ons ook een ACV-militantennieuwsbrief. Vond je er nog geen in je mailbox? Bezorg ons dan je e-mailadres via www.mijnacv.be. Wil je meer info voor militanten ontvangen? Schrijf je in op de aanvullende militantennieuwsbrieven op www.hetacv.be/militantenmails.

Volg ons ook op sociale media! Zo blijf je op de hoogte van belangrijke nieuwe maatregelen, campagnes en acties. Reageer op onze berichten en deel ze met je netwerk!

 facebook.com/het.acv

 [@ACV_Vakbond](https://twitter.com/ACV_Vakbond)

 [ACVvakbond](https://www.youtube.com/ACVvakbond)

 [acv.vakbond](https://www.instagram.com/acv.vakbond)



WEG



N

SOCIALE

WETGEVING

2024

W

E

B

BER

COLOFON

Coördinatie Wegwijzer Sociale Wetgeving: Piet Van den Bergh

Redactie: Piet Van den Bergh, Youssef El Otmani, Chris Serroyen, Nathalie Diesbecq, Alexis Fellahi, Nicolas Vandenhemel, Sara Steimes, Maarten Gerard, Luca Ciccia, Jolien De Norre, Celie Huybens, Bart Desmet, Martin Willems en Julie Macq

Vertaling: Ilse Cambier, Katrien Cools, Mylene Demeure, Tristan Depré, Pascal Drèze, Natascha Loontjens, Riccardo Riva, Anne Scieur, Isabelle Tuteleers en Hilde Van Lancker

Eindredactie: Patrick Van Looveren (Nederlandstalige editie)
en Marie-Marie van der Rest (Franstalige editie)

Vormgeving: Gevaert Graphics

Druk: Gevaert Printing

Verantwoordelijke uitgever: Dominique Leyon

© 2024 ACV-Communicatiedienst

Postbus 10 – 1031 Brussel

Tel. 02/244.34.81

E-mail: pvanlooveren@acv-csc.be

Website: www.hetacv.be

Behoudens de uitdrukkelijk bij wet bepaalde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt worden, op welke wijze ook, zonder de uitdrukkelijke voorafgaande en schriftelijke toestemming van de uitgever.

D/2024/0780/10

VOORWOORD

Dit is de nieuwe editie van de Wegwijzer Sociale Wetgeving. Deze pocket gidst je doorheen het arbeids- en socialezekerheidsrecht en geeft toelichting bij het tewerkstellingsbeleid. De Wegwijzer geeft ook een overzicht van de rechtspleging voor de arbeidsrechtbanken bij individuele arbeids- en socialezekerheidsgeschillen. Achteraan vind je de sociale uitkeringen en sociale bijdragen die van toepassing waren op 1 april 2024.

Miljoenen mensen zetten zich iedere dag keihard in. Op hun werk of in hun zoektocht naar werk. De Wegwijzer is in de eerste plaats een hulpmiddel voor ACV-afgevaardigden, zodat ze de rechten van hun collega's met nog meer kennis van zaken kunnen verdedigen. Maar de Wegwijzer is er voor iedereen geïnteresseerd in sociale wetgeving.

Uiteraard vind je in de Wegwijzer niet alles in detail. Bovendien verandert de sociale wetgeving voortdurend. De Wegwijzer is een 'eerste hulp'. Voor gespecialiseerde hulp kan je mensen doorverwijzen naar onze dienstencentra of beroepscentrales. Neem zeker ook een kijkje op www.hetacv.be, de website van het ACV. Daar vind je de elektronische versie van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving, met regelmatige updates.

De pandemie, Oekraïne, energieperikelen, de klimaatcrisis, Deze gebeurtenissen tonen elk op hun manier aan dat we niet enkel als individu blootgesteld worden aan risico's. De uitdagingen waarmee we als samenleving geconfronteerd worden gaan het bestek van de sociale wetgeving ruim te buiten, maar nopen niettemin tot antwoorden voor sociaal verzekerden en werknemers. Met een rechtvaardig klimaatbeleid als leidraad eisen en onderhandelen we een brede waaier aan verbeterde rechten. Rechten op opleidingen vergoedingen voor duurzame mobiliteit bouwen we tegen die achtergrond verder uit. Kortom, de sociale wetgeving moet versterkt worden in functie van de nieuwe noden.

Het ACV maakt hier elke dag werk van. Door alle kansen te geven aan het overleg in de Groep van 10, in de gewesten en gemeenschappen, in sectoren en in bedrijven. Door acties wanneer het nodig is. Door beleidsmakers alternatieven voor asociale keuzes voor te leggen. En door kennis van sociale rechten te vergroten. Want die kennis is belangrijk om onze sociale bescherming te verbeteren en de afbouw te stoppen. Voor werknemersafgevaardigden, onderhandelaars en dienstverleners is deze Wegwijzer Sociale Wetgeving een opstap daartoe.

Wie de mechanismen achter sociale wetgeving doorgrondt, beseft dat rechten van werknemers en een degelijke bescherming via de sociale zekerheid geen altijd aanwezige natuurkrachten zijn, maar wel puur mensenwerk. Ze zijn het resultaat van volgehouden en deskundig vakbondswerk, op alle niveaus.

Ann Vermorgen
ACV-Voorzitter

Marie-Hélène Ska
Algemeen secretaris ACV

GEBRUIKSAANWIJZING

Het ACV geeft al enkele decennia jaarlijks (of tweejaarlijks) een Wegwijzer Sociale Wetgeving uit.

In tijden van internet is het nochtans gemakkelijker – of alleszins veel gemakkelijker – geworden om informatie op te zoeken over sociaal recht. Tientallen gespecialiseerde publicaties – vaak van uitstekende kwaliteit – leveren professionals de wetteksten, commentaar bij die wetteksten en bundelen de wijzigingen die zich in een koortsachtig tempo voordoen in de sociale wetgeving.

En toch, die evoluties verminderen geenszins het belang van onze Wegwijzer Sociale Wetgeving. We zijn heel trots om telkens opnieuw de Wegwijzer te kunnen aanbieden aan onze militanten.

Geen enkele andere publicatie geeft – in een (twee)jaarlijks geactualiseerde versie – een zo ruim beeld van de Belgische sociale wetgeving. In een handig zakformaat bundelt de Wegwijzer de essentie van het arbeidsrecht en het socialezekerheidsrecht, aangevuld met bijdragen over de bronnen van het recht, de werking van de arbeidsgerechten en de regels die spelen bij bepaalde gebeurtenissen die sterk ingrijpen op een onderneming, zoals een faillissement of een herstructurering. De Wegwijzer wordt niet alleen binnen het ACV gewaardeerd, ook buiten het ACV wordt de Wegwijzer intensief gebruikt in allerlei professionele milieus, bijvoorbeeld als referentiewerk door sociale diensten of als vormingsinstrument in cursussen sociaal recht.

De Wegwijzer Sociale Wetgeving is evenwel geen werkstuk dat bedoeld is voor juristen. Hij is geconcipeerd als vormings- en informatie-instrument voor het vakbondswerk aan de basis. Als lezer vind je er – in een zo helder mogelijke taal – wat nuttig is om weten alvorens je een beroep doet op professionals van het ACV – de vrijgestelde die je onderneming of regio opvolgt, de medewerkers van de ACV-dienstencentra of de juridische diensten van het ACV. Zo kan je bijvoorbeeld nagaan:

- of er wettelijke bepalingen zijn over een bepaalde problematiek;
- wat de belangrijkste voorwaarden zijn om van een wettelijke bepaling te genieten en welke stappen je moet ondernemen;
- en – voor een aantal onderwerpen – wat de belangrijkste moeilijkheden zijn waaraan je je mag verwachten en wat de uitdagingen zijn voor het syndicale werk.

De Wegwijzer is in de eerste plaats gericht op de dagelijkse praktijk. De nadruk ligt dan ook op die wettelijke bepalingen die de werknemers het meest interesseren.

Het gaat dus niet om een allesomvattende uiteenzetting. De Wegwijzer heeft niet de pretentie om een antwoord te hebben op alle vragen; spit niet alle specifieke toepassingsmodaliteiten uit; of gaat niet in detail in op alle mogelijke formaliteiten en procedures. De Wegwijzer wil zich ook niet mengen in alle discussies die specialisten interesseren. De Wegwijzer is een instrument dat zich inpast in een veelheid van diensten die het ACV aanbiedt ter ondersteuning van de individuele en collectieve syndicale actie.

De Wegwijzer is opgesplitst in vijf grote delen:

- Deel I. De bronnen van het sociaal recht
- Deel II. Het arbeidsrecht
- Deel III. De sociale zekerheid
- Deel IV. Opleiding, tewerkstelling en begeleiding
- Deel V. Hoe uw rechten verdedigen?

Achteraan in de Wegwijzer zijn ook nog opgenomen:

- de 'groene bladen', waarin de percentages en bedragen van de sociale bijdragen en de sociale uitkeringen zijn opgenomen;
- een trefwoordenregister;
- en een gedetailleerde inhoudstafel.

HOE EEN ANTWOORD VINDEN OP EEN VRAAG?

Er zijn twee zoekmethodes om snel een antwoord te vinden op je vraag: via het trefwoordenregister en via de inhoudstafel.

In het trefwoordenregister word je verwezen naar de genummerde opdelingen in de tekst. Deze staan vetjes gedrukt voor de tekst.

De inhoudstafel bevat de opdeling in delen, thema's, fiches en paragrafen met vermelding van de bladzijde waarop je ze terugvindt.

Een voorbeeld: je zoekt een antwoord op een vraag over het arbeidsreglement. Als je gaat kijken in het trefwoordenregister vind je daar dat je over dit onderwerp iets kan lezen in de nummers 37 e.v. Zoek je in de inhoudstafel dan vind je daar dat het arbeidsreglement behandeld wordt op bladzijde 23 e.v.

We hopen dat je op deze manier snel de informatie vindt die je zoekt.

DE NIEUWIGHEDEN IN DE EDITIE 2024

In deze editie van de Wegwijzer Sociale Wetgeving (2024) verwerkten we de laatste maatregelen en ingrepen van de regering-De Croo. Deze regering stelde haar 'arbeidsdeal' dan wel als historisch voor, veel brokken heeft deze arbeidsdeal niet gemaakt. Belangrijker werk vonden we in de vernieuwing van de wet op het eenheidsstatuut door de afschaffing van de overgangsmaatregelen voor de werknemer die zelf ontslag neemt, alsook de verbeteringen in de anti-discriminatiewetgeving en de re-integratie van zieke werknemers. De reeds lang aangekondigde afschaffing van het ziektebriefje voor één dag, voor maximaal 3 keer per jaar, konden we uiteindelijk toch in deze editie inschrijven. Hoewel kmo's nog steeds zeer weigerachtig staan tegenover deze maatregel, wordt deze door werknemers en grote ondernemingen toch positief onthaald.

Ook de combinatie van gezin en arbeid kende enkele verbeteringen met onder meer, onder Europese impuls, de invoering van het recht op (onbetaald) kort zorgverlof. In schril contrast daarmee staan de besparingsmaatregelen in het tijdskrediet, waardoor deeltijdse werknemers zo goed als uitgesloten werden van het recht op tijdskrediet. Tegen deze onrechtvaardige maatregelen hebben we een beroep bij de Raad van State ingesteld. Hopelijk kunnen we in de volgende editie hierover terug positief schrijven.

Het ACV verenigt en verdedigt niet enkel 'vaste' werknemers en sociaal verzekerden, maar evenzeer platformwerkers en zelfstandigen zonder personeel, onder de naam United Freelancers. Hierdoor hebben we ook in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving terecht meer aandacht voor deze categorieën van werkenden. Ook de nieuwe uitbreiding van de flexi-jobs in 2024 komt aan bod in deze editie.

Achteraan in de Wegwijzer Sociale Wetgeving vind je in de 'groene blaadjes' de meest relevante bedragen arbeidsrecht en sociale zekerheid die van toepassing waren op 1 april 2024. Als deze bedragen wijzigen door indexeringen of overheidsmaatregelen, dan actualiseren we dit overzicht op www.hetacv.be/je-rechten/overzicht-sociale-uitkeringen.

WEEG

7

7

WEE

DEEL

1

R

I

II

III

IV

V

DE BRONNEN VAN HET SOCIAAL RECHT

§ 1. VERDRAGEN

(Art. 16 *Bijzondere Wet 8.08.1980 tot hervorming der instellingen*)

1.

Verdragen leggen afspraken vast tussen twee of meerdere landen. Ook internationale organisaties, zoals de EU of de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) werden opgericht bij verdrag. De bekrachtiging van een verdrag door de regering, na goedkeuring door het parlement, heet ratificatie. In België zijn ook de Gemeenschappen en Gewesten hiervoor bevoegd wanneer het verdrag hun bevoegdheden aanbelangt.

Het gevolg van een ratificatie is dat het land gebonden wordt door het verdrag. Hierdoor krijgt het voorrang op het nationale, interne recht. Zo moeten de Belgische rechtbanken de toepassing van Belgische wetgeving weigeren wanneer die in strijd is met een internationaal verdrag.

Het internationaal sociaal recht omvat in de eerste plaats verdragen die fundamentele rechten waarborgen, zoals bijvoorbeeld de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, gesloten binnen de Verenigde Naties. Daarnaast zijn er meer technische verdragen zoals inzake de onderwerping aan de sociale zekerheid bij tewerkstelling buiten de Europese Unie, de overdracht van socialezekerheidsrechten van de personen die zich van het ene land naar het andere verplaatsen, enz.

§ 2. INTERNATIONALE ARBEIDSORGANISATIE

Voor meer informatie over de Internationale Arbeidsorganisatie, zie het boek 'Er is nog werk. De toekomst van waardig werk in de wereld' van Luc Cortebeek.

2.

De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), met hoofdzetel in Genève, is een gespecialiseerde instelling van de Verenigde Naties (VN). De IAO bestaat al langer dan de VN. Ze werd opgericht in 1919 in het kader van de Volkenbond, terwijl de VN bestaan sinds 1945. De IAO wordt bijgestaan door een administratie, met name het Internationaal Arbeidsbureau (IAB).

Het bijzondere aan de IAO is dat elke nationale delegatie driedelig samengesteld is, dit wil zeggen samengesteld uit vertegenwoordigers van de regering, de werkgevers en de vakbonden. Overeenkomsten van de IAO zijn dan ook als het ware internationale collectieve arbeidsovereenkomsten.

Tot op heden werkte de IAO al een kleine 200 overeenkomsten ('conventies') uit ter verbetering van de arbeidsvoorwaarden en ter bevordering van de sociale rechtvaardigheid. België heeft meer dan de helft van de nog toepasselijke overeenkomsten goedgekeurd. Dat is het geval voor de acht fundamentele arbeidsconventies die alle landen zouden moeten onderschrijven en toepassen: de vakbondsvrijheden (nr. 87), het vrij collectief overleg (nr. 98), het verbod op dwangarbeid (nr. 29 en 105) en op kinderarbeid (nr. 138 en 182), het recht op gelijk loon (nr. 100) en het discriminatieverbod (nr. 111).

De naleving van de overeenkomsten wordt opgevolgd door een driedelige commissie binnen de IAO. Het ACV hecht veel belang aan deze controletaak en neemt om die reden actief deel aan de werkzaamheden van de commissie.

§ 3. RAAD VAN EUROPA

3.

De Raad van Europa groepeert 46 landen van het Europese continent, met inbegrip van de landen van Midden- en Oost-Europa, verscheidene Staten van de voormalige Sovjet-Unie en Turkije.

Binnen het kader van de Raad van Europa werden verscheidene belangrijke teksten uitgewerkt, onder meer de Europese Interim-akkoorden inzake sociale zekerheid en de Europese overeenkomst inzake sociale zekerheid, die de onderdanen van alle ondertekenende landen gelijke rechten waarborgen inzake sociale zekerheid (*Interim-akkoorden inzake de sociale zekerheid, Parijs 11.12.1953, goedgekeurd op 26.03.1957, BS 27.06.1957; Europese Overeenkomst inzake sociale zekerheid, Parijs 14.12.1972, goedgekeurd op 2.09.1985, BS 14.03.1986*).

4.

In het kader van de Raad van Europa werd het Europees Verdrag voor de Bescherming van de Rechten van de Mens (EVRM) ondertekend, dat een aantal fundamentele vrijheden waarborgt (o.a. de vakbondsvrijheid, het recht op privéleven). Dit verdrag werd door België goedgekeurd en kan voor de Belgische rechtbanken worden ingeroepen. (*EVRM, Rome, 4.11.1950, goedgekeurd op 13.05.1955, BS 19.08.1955*).

De originaliteit van het EVRM bestaat erin dat het voorziet in de oprichting van gespecialiseerde instellingen onafhankelijk van de Staten die moeten oordelen over de schendingen van de rechten die dit verdrag waarborgt.

Iedere persoon die meent het slachtoffer te zijn van de schending van een gewaarborgd recht en die de verhaalmiddelen waarover hij binnen zijn Staat beschikt, heeft uitgeput, mag een klacht indienen bij het Europees Hof voor de Rechten van de Mens in Straatsburg.

5.

Een ander belangrijk verdrag is het Europees Sociaal Handvest, dat voorziet in een hele reeks individuele en collectieve sociale rechten. De oorspronkelijke tekst van 1961 werd door België in 1990 geratificeerd. Er is een herziene tekst, die ondertekend werd in 1996 en bij Wet van 15.03.2002 goedgekeurd (BS 10.05.2004).

§ 4. EUROPESE UNIE

A. Europese instellingen

6.

De Europese Unie telt 27 lidstaten: België, Bulgarije, Cyprus, Denemarken, Duitsland, Estland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Hongarije, Ierland, Italië, Kroatië, Letland, Litouwen, Luxemburg, Malta, Nederland, Oostenrijk, Polen, Portugal, Roemenië, Slovenië, Slowakije, Spanje, Tsjechoë en Zweden.

Er zijn landen die niet tot de Europese Unie behoren, maar die wel deel uitmaken van de Europese Economische Ruimte, waarbinnen sommige bepalingen van het Europees recht van toepassing zijn, zoals bijvoorbeeld het vrij verkeer van personen. Het gaat met name om IJsland, Noorwegen en Liechtenstein. Zwitserland sloot met de Europese Unie verdragen die bepaalde elementen van de Europese wetgeving, inzonderheid inzake vrij verkeer, overnemen.

De verdragen tot oprichting van de Europese Gemeenschappen, voorzien in instellingen die onafhankelijk zijn van de Staten. Het 'Verdrag van Rome' legde op 25 maart 1957 de grondslag voor de Europese Economische Gemeenschap (EEG). Het Verdrag van Maastricht inzake de Europese Unie (EU), dat in werking trad op 1.11.1993, heeft de bevoegdheden in belangrijke mate uitgebreid. Het Verdrag van Amsterdam, dat in 1997 werd afgesloten, voegde een sociale dimensie toe. Het Verdrag van Lissabon, dat in 2007 werd ondertekend en van kracht werd op 1.12.2009, is erop gericht de structuren van de Europese Unie af te stemmen op de uitbreidingen met lidstaten van 2004 en 2007.

7.

De belangrijkste instellingen van de EU zijn:

- de Raad van Ministers: het belangrijkste wetgevende orgaan;
- de Europese Commissie: zetelt in Brussel en is vooral het uitvoerende orgaan;
- het Europees Parlement: zetelt in Straatsburg en Brussel en oefent een zekere controle uit op de activiteiten van de Commissie en van de Raad, met name inzake de begroting van de EU. Voor een aantal bevoegdheden heeft het ook medebeslissingsrecht;
- het Sociaal en Economisch Comité: een adviesorgaan dat in Brussel vergadert en samengesteld is uit vertegenwoordigers van werknemersorganisaties (waaronder het ACV), werkgeversorganisaties en diverse andere organisaties zoals deze van verbruikers, landbouwers, enz.;
- het Hof van Justitie in Luxemburg zorgt voor een uniforme interpretatie van de Europese wetgeving;
- het Europees Comité van de regio's: een adviesorgaan dat in Brussel vergadert en samengesteld is uit vertegenwoordigers van de regio's van de lidstaten;
- de Europese Arbeidsautoriteit (ELA) in Bratislava bewaakt de handhaving van de Europese regels inzake arbeidsmobiliteit, onder meer door het uitwisselen van gegevens tussen de inspectiediensten van verschillende lidstaten en door het organiseren van gezamenlijke, grensoverschrijdende inspecties. Sociale partners kunnen oogmerkcases voorleggen aan de Europese Arbeidsautoriteit. Onder ELA is ook EURES ondergebracht. Dit instrument bevordert het gebruik van het recht op vrij verkeer van werknemers door vacatures in de verschillende lidstaten beschikbaar te stellen en werknemers die zich willen vestigen in een andere lidstaat om er werk te vinden te ondersteunen. Ook de vakbonden, dus ook het ACV en zijn grensarbeiderssecretariaten leveren EURES-diensten aan leden en toekomstige leden.

B. Europa en sociaal recht

8.

De Europese reglementering is van onbetwistbaar praktisch belang voor verschillende gebieden van het maatschappelijk leven:

- Europese Verordeningen regelen het recht van de Europese onderdanen om zich vrij naar andere landen te begeven ('vrij verkeer van personen'), met alle praktische gevolgen op het vlak van de sociale rechten. De verordeningen hebben directe werking in alle lidstaten, zonder dat de lidstaten deze moeten omzetten.
- Europese Richtlijnen leggen algemene beginselen of basisregels vast, die door de lidstaten moeten worden omgezet. Een groot deel van de Belgische wetgeving, inclusief collectieve arbeidsovereenkomsten van de NAR, gaan uit van Europese Richtlijnen: elementen van de Welzijnscode, de wetten ter bestrijding van discriminatie, regels inzake collectief ontslag, de Europese ondernemingsraden, nachtarbeid, overeenkomsten van bepaalde duur of voor deeltijdse arbeid, het ouderschapsverlof, enz.

9.

Heel wat Richtlijnen zijn het resultaat van een Sociale Dialoog op Europees niveau, die Europese werkgevers- en vakbondsvertegenwoordigers bijeenbrengt. Aan vakbondszijde gaat het om het Europees Vakverbond (EVV) en verscheidene sectorale organisaties, waarvan het ACV en zijn beroepscentrales actieve leden zijn. De Raad van de Europese Unie heeft de mogelijkheid om intersectorale of sectorale akkoorden, gesloten in het kader van deze dialoog, als Verordening of Richtlijn algemeen verbindend te verklaren.

In bepaalde gevallen kunnen de algemene regels van de Unie ook sociale materies beïnvloeden. Het recht van de Europese Unie heeft er bijvoorbeeld sterk toe bijgedragen dat de discriminaties op grond van nationaliteit werden ingedijkt, ook op het vlak van de sociale bescherming. De Verdragen aanvaarden dat sommige sociale overwegingen - die bijvoorbeeld met volksgezondheid te maken hebben - beperkingen van de economische vrijheden kunnen rechtvaardigen, maar het Hof van Justitie behoudt zich het recht voor om na te gaan of die beperkingen werkelijk gerechtvaardigd zijn door dergelijke overwegingen. Zo betwistte Het Hof van Justitie bijvoorbeeld de beperking van het recht van de burgers om, ten laste van hun socialezekerheidsregeling, in het buitenland verstrekte gezondheidszorgen terugbetaald te krijgen. In het kader van de Economische en Monetaire Unie proberen de lidstaten tot slot om bepaalde aspecten van hun sociaal beleid, vooral op het vlak van tewerkstelling, en bepaalde domeinen van hun sociale bescherming meer en beter te coördineren. Die 'open coördinatiemethode' is minder dwingend dan de Reglementeringen en Richtlijnen, maar oefent toch een zekere politieke invloed uit. Voor de sociale aspecten ervan geldt de Europese Pijler van Sociale Rechten als leidraad. Die legt het accent op werkgelegenheid en de aanpassing van het Europese sociaal model aan de uitdagingen van de 21e eeuw. De Europese Pijler moet bijdragen tot sociale vooruitgang door het bevorderen van rechtvaardige en goed functionerende arbeidsmarkten en stelsels van sociale voorzieningen. De Europese Pijler omvat 20 beginselen en rechten, onderverdeeld in 3 categorieën:

- gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt;
- rechtvaardige arbeidsomstandigheden en -voorwaarden;
- sociale bescherming en inclusie.

FICHE 2

GRONDWET, WET EN DECRETEN

§ 1. GRONDWET

10.

De Grondwet is de fundamentele norm van de staat. De Grondwet regelt de organisatie van de staatsmachten (wetgevende, uitvoerende en rechterlijke macht), de federale entiteiten (gemeenschappen en gewesten) en de plaatselijke overheden (provincies, gemeenten).

De Grondwet erkent ook een aantal fundamentele rechten die voor de burgers gewaarborgd worden. Traditioneel ging het vooral om de 'publieke vrijheden' waarmee de burger zich tegen inmenging van de staat kan verweren (vrijheid van meningsuiting, recht van vereniging, enz.). Artikel 23 van de Grondwet erkent ook dat "ieder het recht heeft een menswaardig leven te leiden", wat impliceert dat de overheid de plicht heeft om "rekening houdend met de overeenkomstige plichten, de economische, sociale en culturele rechten te waarborgen", zoals het recht op arbeid, het recht op sociale zekerheid, enz. Daarnaast verwoorden artikelen 10 en 11 het gelijkheidsprincipe. Dit zijn zeer belangrijke bepalingen in de strijd tegen discriminatie en ongelijke behandeling van alle burgers, in het bijzonder werknemers, werkzoekenden en sociaal verzekerden. Deze bepalingen bevestigen tevens de gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Meermaals wordt er in de rechtspraak een beroep gedaan op deze bepalingen om schefftrekkingen recht te zetten of om discriminerende wettelijke of reglementaire bepalingen buitenspel te zetten.

11.

De Grondwet moet door alle machten worden geëerbiedigd.

Hoven en rechtbanken mogen koninklijke, ministeriële, provinciale en gemeentelijke besluiten die de Grondwet schenden, niet toepassen. De Raad van State kan deze besluiten vernietigen.

Het Grondwettelijk Hof is bevoegd om wetten en decreten te vernietigen die strijdig zijn met sommige bepalingen van de Grondwet.

Voor het overige wordt de eerbiediging van de Grondwet in ruime mate aan het geweten van de parlementsleden overgelaten. De Raad van State kan hun aandacht vestigen op de ongrondwettelijkheid van een ontwerp van wet of van decreet. De vraag of rechtbanken mogen weigeren een ongrondwettelijke wet toe te passen, is omstreden. De economische en sociale rechten van artikel 23 van de Grondwet zijn geen rechten waarop de burgers zich rechtstreeks mogen beroepen, maar richtsnoeren die de wetgever zo goed mogelijk moet volgen. Het is de taak van de wetgever de algemene begrippen 'menswaardig leven', 'recht op arbeid', enz. concreet gestalte te geven.

Dit sluit niet uit dat artikel 23 een zeker rechtstreeks juridisch gevolg kan hebben, met name in combinatie met het niet-discriminatiebeginsel of om zich te kanten tegen de afkalking van de sociale bescherming.

§ 2. WET

12.

De Kamer van Volksvertegenwoordigers, het federale parlement, behandelt wetsontwerpen en wetsvoorstellen, die na goedkeuring het statuut van wet krijgen. Het volledige parlementaire proces kan worden gevolgd op www.dekamer.be.

Om in werking te treden moet de wet worden bekendgemaakt in het Staatsblad, www.juridat.be.

13.

In principe treedt de wet tien dagen na zijn bekendmaking in het Staatsblad in werking. De wet kan een andere datum voor de inwerkingtreding vaststellen, eventueel zelfs vóór zijn bekendmaking. Strafrechtelijke en fiscale wetten mogen echter geen terugwerkende kracht hebben, dus geen bestaande situaties vóór de bekendmaking van de wet regelen.

14.

In principe keurt het parlement de wet bij gewone meerderheid goed. In bepaalde materies bepaalt de Grondwet dat hij bij bijzondere meerderheid moet worden goedgekeurd. Bijvoorbeeld: de wetten die overeenkomstig de Grondwet de bevoegdheden van gemeenschappen en gewesten vaststellen, moeten in elke kamer door een tweederdemeerderheid van de leden worden goedgekeurd en door de meerderheid van de leden van elke taalgroep van die kamer. Wetten die op die wijze worden goedgekeurd, worden 'bijzondere wetten' genoemd.

§ 3. DECRETEN EN ORDONNANTIES VAN GEMEENSCHAPPEN EN GEWESTEN

15.

België is een federale staat met gemeenschappen en gewesten.

Er zijn drie gemeenschappen: de Vlaamse Gemeenschap, de Franse Gemeenschap en de Duitstalige Gemeenschap. Er zijn drie gewesten: het Vlaamse Gewest, het Waalse Gewest en het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest.

De gemeenschappen zijn bevoegd voor onderwijs, cultuur (bijvoorbeeld radio en televisie, theaters, enz.) en persoonsgebonden materies (gezondheid, sociale hulp, jeugdbescherming, beleid inzake gehandicapten en ouderen, gezinsbeleid, enz.).

De gewesten zijn bevoegd voor economische ontwikkeling, werkgelegenheid, energie, ruimtelijke ordening (met inbegrip van openbare werken), openbaar vervoer, huisvesting, enz.

De federale overheid behoudt bepaalde bevoegdheden die interfereren met deze van gemeenschappen en gewesten, bijvoorbeeld met het oog op de economische en monetaire unie van het land. Zij blijft bijvoorbeeld bevoegd voor de meeste belastingen, het arbeidsrecht, de sociale zekerheid, enz.

16.

Het rechtsgebied van de gemeenschappen valt normaal samen met het grondgebied van het ermee overeenstemmende taalgebied. In bepaalde materies zijn ze ook bevoegd voor Brussel. De toepassing van dit beginsel stuit echter op moeilijkheden, vooral wat betreft het afkondigen van regels die van toepassing zijn op individuen - de inwoners van Brussel worden niet geacht een gemeenschap te kiezen. Daarom bestaan er diverse procedures om het beheer van bepaalde gemeenschapsmateries in Brussel over te dragen aan organen van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest.

17.

Het Vlaamse en het Waalse Gewest mogen bevoegdheden overhevelen naar de Vlaamse of de Franse Gemeenschap. Het Vlaams Parlement en de Vlaamse Regering beheren de materies van de Vlaamse Gemeenschap en van het Vlaamse Gewest.

De Vlaamse en de Franse Gemeenschap mogen op hun beurt bepaalde bevoegdheden 'regionaliseren'. Op die manier heeft de Franse Gemeenschap de meeste van haar bevoegdheden in de 'persoonsgebonden materies' naar het Waalse Gewest en de Franstalige instanties van het Brusselse Gewest overgeheveld. Zij houdt zelf alleen nog cultuur en onderwijs over.

Ten slotte is het toegelaten om bevoegdheden met betrekking tot het Duitstalige Gewest over te hevelen van het Waalse Gewest naar de Duitstalige Gemeenschap. Zo heeft de Duitstalige Gemeenschap de bevoegdheden van het Waalse Gewest inzake arbeidsbemiddeling overgenomen.

18.

De gemeenschappen en het Vlaamse en het Waalse Gewest mogen decreten uitvaardigen, die zijn goedgekeurd door hun parlement en bekrachtigd door hun regering. Voor de materies die op hen betrekking hebben, bezitten decreten dezelfde kracht als wetten van het federale parlement. Alleen het Grondwettelijk Hof kan ze vernietigen, op dezelfde gronden als een wet. Het parlement van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest vaardigt ordonnanties uit.

§ 1. KONINKLIJKE BESLUITEN EN BESLUITEN VAN DE GEWEST- OF GEMEENSCHAPSREGERINGEN

19.

Een koninklijk besluit (KB) is een beslissing van de Koning. Ieder KB moet medeondertekend worden door ten minste één minister die er tevens de verantwoordelijkheid voor draagt tegenover het parlement. De overgrote meerderheid van de koninklijke besluiten die in het Staatsblad verschijnen, worden genomen in uitvoering van de wetten van het parlement.

De Grondwet verleent de Koning beperkt eigen prerogatieven (verdragen afsluiten, het leger bevelen, ambtenaren benoemen en/of uit hun positie ontheffen, enz.).

De koninklijke besluiten zijn ondergeschikt aan de wet. Onwettige koninklijke besluiten mogen door de rechtbanken niet worden toegepast en kunnen vernietigd worden door de Raad van State.

20.

De gewest- of gemeenschapsregeringen kunnen besluiten uitvaardigen in toepassing van decreten of van ordonnanties. De besluiten zijn ondergeschikt aan het decreet of aan de ordonnantie. Zij verschijnen ook in het Belgisch Staatsblad.

§ 2. BESLUITWETTEN EN VOLMACHTBESLUITEN

21.

Besluitwetten en volmachtbesluiten zijn door de Koning genomen beslissingen op basis van een machtsoverdracht door het parlement. De eerste besluiten in die zin werden genomen tijdens Wereldoorlog I. Aangezien het parlement niet kon zetelen omwille van de Duitse invasie, droeg het zijn machten over aan de Koning. De in dat kader genomen beslissingen werden 'besluitwetten' genoemd.

In de jaren 1930 werden de volmachten ontworpen. De bedoeling was dat het parlement aan de Koning tijdelijk de taak toevertrouwd om bepaalde vraagstukken op te lossen. De Koning diende derhalve zijn toestemming te geven om besluiten uit te vaardigen met kracht van wet en om bij koninklijk besluit wijzigingen aan te brengen aan de bestaande wetten.

Op dat moment ontstond de gewoonte om die besluiten voor te leggen in de vorm van genummerde koninklijke besluiten. Aan de vooravond van Wereldoorlog II was de Koning gemachtigd om besluitwetten te nemen voor buitengewone bevoegdheden die als 'versterkte volmachten' werden beschouwd. In de tweede helft van de twintigste eeuw heeft de Koning regelmatig volmachten gekregen, telkens voor korte periodes en voor beperkte doelstellingen.

22.

Gezien de omvang van het fenomeen van de volmachtbesluiten, werden een paar stelregels ingebouwd:

- De volmachtenwet moet de aan de regering toegemeten doelstellingen preciseren.
- Ieder volmachtbesluit moet voorafgegaan worden door het advies van de Raad van State en door een verslag aan de Koning, beiden gepubliceerd in het Staatsblad.

- De volmachtbesluiten worden binnen een bepaalde termijn bekrachtigd door het parlement; bij ontstentenis daarvan zijn zij ambtshalve vervallen.

23.

Ook tijdens de COVID-19-pandemie werden aanvankelijk een reeks genummerde volmachtbesluiten afgekondigd. Nadien viel de regering terug op de gelijkaardige methode van de kaderwetten. Een kaderwet stelt een aantal algemene principes, die bij koninklijk besluit worden uitgewerkt. In vergelijking met de volmachtbesluiten, heeft de techniek van de kaderwetten het voordeel dat zij toch minstens een algemene richting aangeven. De wet van 14.08.2021 betreffende de maatregelen van bestuurlijke politie tijdens een epidemische noodsituatie ('de pandemiewet') is een dergelijke kaderwet, die de regering zeer verre gaande bevoegdheden geeft om maatregelen te nemen ter bestrijding van de pandemie. Deze maatregelen worden nadien bekrachtigd door het parlement.

§ 3. MINISTERIËLE BESLUITEN, OMZENDBRIEVEN EN ADMINISTRATIEVE ONDERRICHTINGEN

24.

Ministeriële besluiten zijn beslissingen van een minister. De Grondwet kent de ministers geen enkele speciale bevoegdheid toe. Ministeriële besluiten zijn derhalve steeds toepassingsmaatregelen van wetten en koninklijke besluiten waaraan zij uiteraard ondergeschikt zijn.

25.

Ministeriële omzendbrieven en administratieve richtlijnen zijn bevelen of aanbevelingen, bestemd voor de ambtenaren die gelast zijn met de toepassing van één of andere materie. Zij binden noch de burgers, noch de rechtbanken, wat niet belet dat zij toch een zekere invloed hebben. Zij bevatten immers de administratieve interpretatie van de van kracht zijnde reglementeringen. In de mate waarin de administratie ze correct en in overeenstemming met het recht toepast, worden die interpretaties uiteindelijk veelal aanvaard door de rechtbanken.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

(Wetgeving: W. 5.12.1968 inzake de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (hierna vermeld als W. 1968, art.))

§ 1. WAT IS EEN CAO?

26.

Een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) is een akkoord tussen één of meer representatieve werknemersorganisaties en

- één of meer werkgevers;
- één of meer werkgeversorganisaties.

(W. 1968, art. 5)

De vakbonden ACV, ABVV en ACLVB en hun beroepscentrales zijn bevoegd om collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten (W. 1968, art. 3).

Als werkgeversvertegenwoordigers kunnen het Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO) en erkende sectorale werkgeversfederaties of erkende middenstandsorganisaties optreden. De cao is een zeer belangrijk instrument van het sociaal recht. Het loonniveau wordt volledig bepaald door cao's. Naast lonen en diverse voordelen kunnen collectieve arbeidsovereenkomsten ook betrekking hebben op de meest diverse onderwerpen zoals arbeidsorganisatie, arbeidsduur, arbeidsherverdeling, werkzekerheid en tewerkstelling, opleiding, sociale begeleiding, inspraak in de onderneming, enz.

27.

De door de Wet van 5.12.1968 ingestelde cao's gelden voor alle werknemers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst en voor iedereen die arbeidsprestaties levert onder het gezag van een andere persoon (stagiairs, leerjongens inclusief middenstandsléercontracten, werklozen die een beroepsopleiding krijgen in het bedrijf, enz.) (art. 2 §1).

De wet is niet van toepassing (art. 2 §3) op:

- de overheidssector (staat, gemeenschappen, gewesten, provincies, gemeenten, parastatalen), met uitzondering van openbare kredietinstellingen en het stads- en streekvervoer;
- het gesubsidieerd personeel van het vrij onderwijs;
- werknemers met een PWA-arbeidsovereenkomst;
- de cursisten in de centra voor beroepsopleiding van de VDAB of de Forem of in organisaties voor de sociale integratie van gehandicapten;
- freelancers of zelfstandigen zonder personeel. Zij kunnen wettelijk niet worden beschouwd als werknemers of als zodanig worden gelijkgesteld in de zin van de wet van 5.12.1968.

Verenigingswerkers zijn ook uitgesloten van het toepassingsgebied van deze wet, maar alleen met betrekking tot collectieve arbeidsovereenkomsten die het recht op opleiding regelen of voorzien in extra loon voor avond-, nacht- en zondagswerk. In de praktijk hebben verenigingswerknemers geen recht op extra loon voor avond-, nacht- en zondagswerk, noch recht op opleiding.

In de overheidssector en in het onderwijs wordt soms de benaming ‘collectieve overeenkomst’ gebruikt voor een akkoord dat afgesloten wordt tussen de overheid of de inrichtende macht enerzijds en de vakbondsorganisaties van die sector anderzijds. Het betreft echter geen collectieve arbeidsovereenkomsten in de zin van de Wet van 1968.

Aandachtspunt de Wet van 5.12.1968 is van toepassing op diplomatieke missies, op missies bij internationale organisaties die gevestigd zijn in België, op consulaire posten en diplomatieke ambtenaren of op buitenlandse consulaire ambtenaren wat hun personeel betreft, met uitzondering van het personeel bedoeld in het Verdrag van Wenen van 18.04.1961 inzake het diplomatieke verkeer en van 24.04.1963 inzake het consulaire verkeer.

28.

Een cao kan worden gesloten op het vlak van een onderneming of van een groep ondernemingen. In dat geval kan zij ondertekend worden door één of meer werkgevers en door één of meer vakorganisaties (*W. 1968, art. 6*).

Het is niet vereist dat alle vakbonden die in de onderneming vertegenwoordigd zijn, of zelfs niet de meest representatieve vakbonden binnen de onderneming de collectieve arbeidsovereenkomst ondertekenen. In bepaalde specifieke contexten worden strengere eisen gesteld, bijvoorbeeld bij de invoering van nieuwe arbeidsregelingen, flexibiliteitsakkoorden of de invoering van nachtarbeid, waarvoor de handtekening van alle in het bedrijf vertegenwoordigde vakbonden vereist is

Een cao kan ook worden gesloten in het kader van een paritair comité (PC), waarin werkgeversorganisaties en vakbonden van een bepaalde bedrijfssector zetelen (*W. 1968, art. 35 e.v.*). Op nationaal vlak is er de Nationale Arbeidsraad (NAR) die kan worden beschouwd als een interprofessioneel paritair comité (*over de NAR: W. 29.05.1952*).

De cao's afgesloten binnen een paritair comité of binnen de NAR moeten worden ondertekend door al de vakbonden en werkgeversorganisaties die in deze organen vertegenwoordigd zijn (*W. 1968, art. 24*).

29.

De cao kan een verbintenis van de ondertekenende organisaties uitwerken. Zij kan ook bepalingen bevatten die in de plaats komen van de individuele arbeidsovereenkomsten. Laatstgenoemde bepalingen zijn van toepassing als:

- de cao met één of meer individuele werkgevers wordt gesloten, op de werknemers die door die werkgever tewerkgesteld worden of op het deel onder hen aangeduid in de cao (*W. 1968, art. 19.4°*);
- de cao gesloten wordt in de schoot van een paritair orgaan, op de werknemers (of een gedeelte onder hen dat in de overeenkomst wordt aangeduid) die ressorteren onder het toepassingsgebied van dat orgaan (*W. 1968, art. 26*).

Als de cao is afgesloten in de schoot van een paritair orgaan, mag er worden van afgeweken met een schriftelijke clausule van een individueel arbeidscontract, afgesloten na de inwerkingtreding van de overeenkomst. De uitzondering op die regel is de situatie waarbij de werkgever aangesloten is bij een werkgeversorganisatie die de overeenkomst heeft ondertekend of wanneer de cao algemeen verbindend is verklaard bij koninklijk besluit (*W. 1968, art. 26*).

30.

De ondertekenaars van een in de schoot van een paritair orgaan gesloten cao mogen de Koning verzoeken de overeenkomst algemeen verbindend te verklaren (*W. 1968, art. 28 e.v.*). Deze algemeenverbindendverklaring heeft tot gevolg dat het voor niet aangesloten werkgevers verboden is nog langer individuele afwijkingen op de cao te bedingen. Bovendien wordt het niet naleven van een ‘verbindend verklaarde’ cao strafrechtelijk bestraft, of toch

minstens met een administratieve boete (zie hierover de fiche in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving over de sancties van het sociaal recht).

31.

Een decreet van het Vlaams Parlement voorzag dat, zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van de Wet van 5.12.1968, ook de Vlaamse Regering sectorale cao's of cao's die van toepassing zijn binnen verschillende sectoren algemeen verbindend kon verklaren, voor zover het gaat om bepalingen betreffende bevoegdheden van gewesten of gemeenschappen (Decreet 29.11.2002). Dit decreet werd door het Grondwettelijk Hof vernietigd (arrest 145/2002, 15.09.2004). Het Hof bevestigt dat cao's, ook wanneer ze algemeen verbindend worden verklaard, geen reglementen zijn, maar overeenkomsten. De overheid die bevoegd is om de afdwingbaarheid ervan te verzekeren is dus niet de overheid die bevoegd is in het beleidsdomein zoals behandeld in de cao, maar wel de federale overheid, bevoegd inzake arbeidsrecht.

§ 2. VORMVEREISTEN

32.

De cao moet worden ondertekend door een officiële vertegenwoordiger van de vakorganisatie (in principe wordt het ACV vertegenwoordigd door een vrijgestelde, tenzij een ondernemingsafgevaardigde daartoe een uitdrukkelijk mandaat heeft gekregen) (W. 1968, art. 14).

Een cao kan zowel handgeschreven als elektronisch worden ondertekend.

33.

Om een cao rechtsgeldig te maken, moet ze worden neergelegd bij de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO) (W. 1968, art. 18). Een origineel ondertekend exemplaar van de cao wordt afgegeven op de Griffie of bij gewone post of aangetekend verstuurd naar Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen, Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel. Een elektronisch ondertekende cao moet online worden ingediend via een applicatie op de website van de FOD WASO.

De cao wordt vervolgens geregistreerd door de directeur-generaal van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO, nadat werd nagegaan of de overeenkomst beantwoordt aan de wettelijke definitie van een cao en of aan de algemene en specifieke geldigheidsvoorwaarden is voldaan. Die registratie kent de hoedanigheid van cao toe aan hetgeen slechts een akkoord tussen de partijen is.

34.

Een cao kan worden afgesloten voor een bepaalde duur, voor onbepaalde duur of voor een bepaalde duur met een verlengingsbeding.

Elke partij kan de overeenkomst van onbepaalde duur of de voor een bepaalde duur afgesloten overeenkomst met verlengingsbeding opzeggen.

Die opzegging kan handgeschreven of elektronisch gebeuren.

De opzegging wordt neergelegd bij de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO. Indien de opzegging elektronisch gebeurde, moet ze online ingediend worden via de applicatie op de website van de FOD WASO (W. 1968, art. 18).

35.

Organisaties en werkgevers die de overeenkomst niet zijn aangegaan, kunnen steeds tot een geregistreeerde overeenkomst toetreden met instemming van alle partijen die ze zijn

aangegaan, tenzij de overeenkomst er anders over beslist (*W. 1968, art. 17*).

Deze toetreding kan handgeschreven of elektronisch gebeuren.

De toetredingsakte wordt neergelegd bij de Griffie van de Algemene Dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO. Indien de toetreding elektronisch gebeurde, moet ze online ingediend worden via de applicatie op de website van de FOD WASO (*W. 1968, art. 18*).

36.

De cao's die afgesloten worden in een paritair orgaan worden gepubliceerd op www.werk.belgie.be in de rubriek 'Sociaal overleg', 'Collectieve arbeidsovereenkomsten'.

De neerlegging van een cao wordt ook bekendgemaakt in het Staatsblad (*W. 1968, art. 25*).

Het koninklijk besluit tot algemeenverbindendverklaring treedt samen met de cao zelf in werking, maar kan geen terugwerkende kracht van meer dan een jaar vóór de publicatie krijgen (*W. 1968, art. 32*).

(Wetgeving: W. 8.04.1965 ter instelling van de arbeidsreglementen, hierna vermeld als W. 1965)

§ 1. WAT IS EEN ARBEIDSREGLEMENT?

37.

Het arbeidsreglement is een soort van huishoudelijk reglement van de onderneming. In principe moeten alle bedrijven die werknemers in dienst hebben over een arbeidsreglement beschikken (W. 1965, art. 4).

Er kunnen afzonderlijke arbeidsreglementen worden opgesteld ten behoeve van de onderscheiden categorieën van werknemers (arbeiders, bedienden, kaderleden) en van de diverse afdelingen van de instelling (art. 5).

38.

De Wet van 1965 is van toepassing op alle werkgevers die werknemers onder hun gezag tewerkstellen al dan niet in het kader van een arbeidsovereenkomst (ambtenarenstatuut, stage, leerovereenkomst, e.a.).

Hij is **niet** van toepassing op (art. 2):

- de personeelsleden van Landsverdediging en de personeelsleden van de federale politie en van de korpsen van de lokale politie;
- dienstboden;
- familieondernemingen (ondernemingen waar alleen bloed- en aanverwanten of wezen werken onder het gezag van de vader, de moeder of de voogd);
- het varend personeel van de visserijbedrijven;
- het varend personeel van de luchtvaartmaatschappijen;
- artsen, tandartsen en apothekers, evenals de studenten die zich voorbereiden op de uitoefening van die beroepen;
- werknemers met een PWA-arbeidsovereenkomst;
- de bij koninklijk besluit aangeduide bedrijven;
- vrijwilligerswerk.

Sinds de Wet van 18.12.2002 (van kracht per 1.07.2003), is de wet op de arbeidsreglementen ook van toepassing in de overheidssector, met uitzondering van het leger en de politie. Vroeger was de wet enkel van toepassing op openbare instellingen die een Industriële of commerciële activiteit uitoefenen, of op openbare instellingen die geneeskundige verzorging verlenen.

39.

Wat moet het arbeidsreglement vermelden? (W. 1965, art.6)

- a. het begin en einde van de werkdag, het ogenblik en de duur van de rustpauzes, de dagen waarop niet wordt gewerkt. De wet voorziet in speciale regels wat betreft:
 - werken in opeenvolgende ploegen:
 - de uurroosters worden voor elke ploeg afzonderlijk hernomen;
 - het tijdstip en de wijze van aflossing van de ploegen worden gepreciseerd;

- de werknemers die hun arbeid presteren buiten de onderneming (huispersoneel, enz.);
 - deeltijdse arbeid;
 - variabele werktijden;
 - kleine flexibiliteit;
 - glijdende uurroosters (art. 6/1);
 - wisselende weekregimes (art. 6/2).
- b. de wijzen waarop het werk wordt gecontroleerd en gemeten - inclusief prikklokken - om zo de bezoldiging te bepalen;
- c. de wijze, het tijdstip en de plaats van uitbetaling van de bezoldiging;
- d. de rechten en plichten van het toezichthoudend personeel; dit moet in ruime zin worden begrepen; wanneer toezicht wordt uitgeoefend met camera's of bandopnames of wanneer gefouilleerd wordt, moet dit in het arbeidsreglement voorzien en geregeld worden;
- e. de straffen, het bedrag en de bestemming van de boetes en de inbreuken die ze bestraffen, evenals het verhaal;
- f. de tuchtsancties;
- g. de data van de collectieve vakantie;
- h. een aantal vermeldingen, zoals voorgeschreven door de wetgeving inzake gelijk loon tussen man en vrouw of inzake pesterijen, geweld of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Het arbeidsreglement kan ook andere vermeldingen opnemen zoals de fouten die aanleiding kunnen geven tot ontslag om dringende reden (onder voorbehoud van de uiteindelijke beoordeling door de arbeidsrechtbank), de opzegtermijnen, de afspraken inzake roken op het werk, enzovoort. De vermeldingen mogen natuurlijk niet ingaan tegen hogere rechtsnormen zoals cao's of de wet.

Tot slot bevat het arbeidsreglement een aantal informatieve gegevens, zoals:

- de naam van de syndicale afgevaardigden en van de afgevaardigden in de OR en het Comité PB;
- het adres van de sociale inspectie.

§ 2. HOE WORDT HET ARBEIDSREGLEMENT OPGEMAAKT?

A. Als er een ondernemingsraad is

(W. 1965, art. 11)

40.

In de ondernemingen met ondernemingsraad maakt de ondernemingsraad het arbeidsreglement op en brengt er wijzigingen in aan.

De ontwerpen worden in de onderneming uitgehangen tussen de vijftiende en dertigste dag vóór de vergadering van de ondernemingsraad waarop ze worden besproken.

Als men het in de ondernemingsraad niet eens raakt, dan wordt het geschil binnen de vijftien dagen na de ondernemingsraad ter kennis gebracht van de arbeidsinspectie.

Als de inspectie er niet in slaagt om de partijen binnen een termijn van 30 dagen met elkaar te verzoenen, dan wordt het geschil binnen de 15 dagen na het proces-verbaal van niet-verzoening aan het paritair comité voorgelegd.

Als het paritair comité de partijen niet met elkaar kan verzoenen, dan hakt het zelf de knoop door; de beslissing van het paritair comité moet worden genomen bij een meerderheid van 75% van de door elke partij uitgebrachte stemmen.

B. Als er geen ondernemingsraad is

(W. 1965, art. 12, gewijzigd door de Wet van 21.12.1995)

41.

In de particuliere sector stelt de werkgever, wanneer er geen ondernemingsraad is in de onderneming, het arbeidsreglement en de wijzigingen voor. Daartoe hangt hij het ontwerp ervan uit en bezorgt hij iedere werknemer die erom vraagt een kopie.

Gedurende vijftien dagen, te rekenen vanaf de aanplakking, kunnen de werknemers hetzij individueel, hetzij in delegatie, hetzij via de vakbondsafvaardiging, hun bedenkingen neerschrijven in een door de werkgever aangelegd register. De werknemers en de vakbondsafvaardigden kunnen tijdens dezelfde periode hun bedenkingen formuleren aan de sociale inspectie. Dit moet schriftelijk gebeuren en worden ondertekend, maar hun naam mag niet worden verspreid.

Zodra de termijn voorbij is, bezorgt de werkgever het register aan de arbeidsinspectie. Als geen enkele bedenking werd geformuleerd, dan wordt het arbeidsreglement van kracht. Als de arbeidsinspectie bedenkingen ontving van de werknemers of als wordt vastgesteld dat het register bedenkingen bevat, dan worden ze binnen de vier dagen aan de werkgever overgemaakt. De werkgever hangt ze uit in de onderneming.

De arbeidsinspecteur probeert binnen de 30 dagen de standpunten met elkaar te verzoenen. Als de arbeidsinspecteur niet slaagt in de verzoening, dan maakt hij het geschil over aan het paritair comité (PC) van de sector. Het PC beslecht dan het geschil.

Opgelet: de arbeidsinspectie of het paritair comité kunnen slechts tussenkomen en het voorstel van de werkgever wijzigen als de werknemers of de vakbondsafvaardiging (VA) binnen de 15 dagen na de aanplakking schriftelijk reageren.

42.

Er gelden bijzondere bepalingen wanneer de procedure betrekking heeft op de invoering van een variabel uurrooster of de verlenging van de referentieperiode voor de berekening van de gemiddelde arbeidsduur:

- a. de werknemer die opmerkingen maakt, geniet een bescherming tegen ontslag (W. 1965, art. 12 *quater*);
- b. in geval van betwisting van de voorstellen, vermeldt de arbeidsinspecteur in zijn verslag aan het paritair comité de motieven van de werkgever voor de invoering van een dergelijke arbeidsregeling, alsook de vooropgestelde positieve gevolgen voor de werkgelegenheid of voor de vermindering van de tijdelijke werkloosheid.

43.

In de overheidssector stelt de werkgever het arbeidsreglement op, na goedkeuring binnen de organen waarin het syndicaal statuut van de overheidsdiensten voorziet. Voor de diensten die niet onder dat statuut vallen, geldt een andere procedure.

C. Bijzondere gevallen

44.

Om nachtarbeid in te voeren wordt meestal vereist dat een cao wordt gesloten door alle vakbondsorganisaties die aanwezig zijn in de vakbondsafvaardiging. In dat geval kan het arbeidsreglement gewijzigd worden op basis van de cao, zonder wijzigingsprocedure te moeten volgen (*W. 27.02.1997*).

45.

De wijziging van het arbeidsreglement bij de invoering van nieuwe arbeidsregelingen (*cao nr. 42*) kan rechtstreeks op basis van de cao gebeuren, zonder langs de ondernemingsraad te moeten gaan (*W.17.03.1987, art.6*). In de bedrijven zonder vakbondsafvaardiging, waar die arbeidsregelingen ingevoerd worden zonder cao, wordt een specifieke procedure langs het paritair comité voorzien (*W. 17.03.1987, art .7*).

§ 3. AFDWINGBAARHEID VAN HET ARBEIDSREGLEMENT

46.

Iedere werknemer moet op elk ogenblik en zonder tussenpersoon kennis kunnen nemen van het arbeidsreglement. In het bedrijf moet worden aangeduid waar de werknemer het arbeidsreglement kan raadplegen (*W. 1965, art. 15*).

Verder moet iedere werknemer een afschrift ontvangen van het arbeidsreglement (*W. 1965, art. 15 alinea 3*).

47.

Met een geschreven clause in de arbeidsovereenkomst mag van het arbeidsreglement worden afgeweken (*art. 4 alinea 4*) uitgezonderd als het gaat om arbeidstijden (*W. 16.03.1971, art. 38 bis*).

Er wordt echter aangenomen:

- dat deze regel enkel geldt voor de overeenkomsten die na de inwerkingtreding van het arbeidsreglement werden afgesloten; de vóór de inwerkingtreding afgesloten overeenkomsten worden geacht door het arbeidsreglement te zijn gewijzigd;
- dat de overeenkomst altijd gunstigere clausules mag bevatten dan het arbeidsreglement.

Die mogelijkheid tot individuele afwijking bestaat niet voor werknemers onder publiekrechtelijk statuut (statutairen).

Voor meer gedetailleerde informatie, kan je de ACV-brochure 'Arbeidsreglement' consulteren via hetacv.be/militant/publicaties-voor-militanten/sociale-wetgeving,

FICHE 6

HIËRARCHIE VAN DE RECHTSBRONNEN IN HET SOCIAAL RECHT

48.

Artikel 51 van de Wet van 5.12.1968 op de collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) en de paritaire comités (PC's) geeft de hiërarchie van de bronnen van het sociaal recht aan.

1. De dwingende bepalingen van de wet.
2. De algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten, in deze volgorde:
 - cao van de NAR;
 - cao van een paritair comité;
 - cao van een paritair subcomité.
3. De niet algemeen verbindend verklaarde cao's, wanneer de werkgever ondertekenaar is van de cao's of wanneer hij is aangesloten bij een werkgeversorganisatie die ondertekenaar is van de cao's, in deze volgorde:
 - cao van de NAR;
 - cao van een paritair comité;
 - cao van een paritair subcomité;
 - cao gesloten buiten een paritair orgaan.
4. De geschreven arbeidsovereenkomst.
5. De collectieve arbeidsovereenkomsten die binnen een paritair orgaan werden afgesloten en niet algemeen verbindend werden verklaard, wanneer de werkgever de overeenkomst niet heeft ondertekend en geen deel uitmaakt van de ondertekenende werkgeversorganisaties.
6. Het arbeidsreglement.
7. De aanvullende bepalingen van de wet.
8. De mondelinge arbeidsovereenkomst.
9. Het gebruik.

Bovenaan deze lijst zouden het internationaal recht en de Grondwet moeten worden toegevoegd. De gemeenschaps- en gewestdecreten en de ordonnanties van het Brussels Gewest moeten met de wet worden gelijkgesteld.

FICHE 7

DE RECHTSPRAAK

§ 1. BEGINSELEN

A. Wat is de rechtspraak?

49.

De wijze waarop de rechtbanken gewoonlijk beslissen over een bepaalde kwestie wordt de rechtspraak genoemd.

In België is de rechtspraak geen verplichte rechtsbron, met uitzondering van de arresten van het Hof van Justitie waarvan de interpretatie van het Europees recht uniform door alle nationale rechters moet worden toegepast. De Belgische rechters doen uitspraak in functie van de wet en hun beslissingen hebben in principe slechts gezag in het kader van het hen voorgelegde geding. Zij hebben niet het recht bindende kracht te verlenen aan hun precedentes (voorgaanden).

Toch oefent de rechtspraak, in het bijzonder deze van hogere gerechtshoven, een grote invloed uit. De rechters zijn er gewoonlijk om bekommerd de gevallen te beoordelen die hen voorgelegd worden volgens een eenvormige richtlijn en ze onderschrijven veelal het door de hogere gerechtshoven ingenomen standpunt. De voornaamste rechtvaardiging voor deze houding is de rechtszekerheid. Ter voorkoming van geschillen of om deze die rijzen 'in der minne' op te lossen, moet met redelijke zekerheid de oplossing gekend zijn die aan de betrokken kwestie wordt gegeven.

B. Rechterlijke organisatie in België

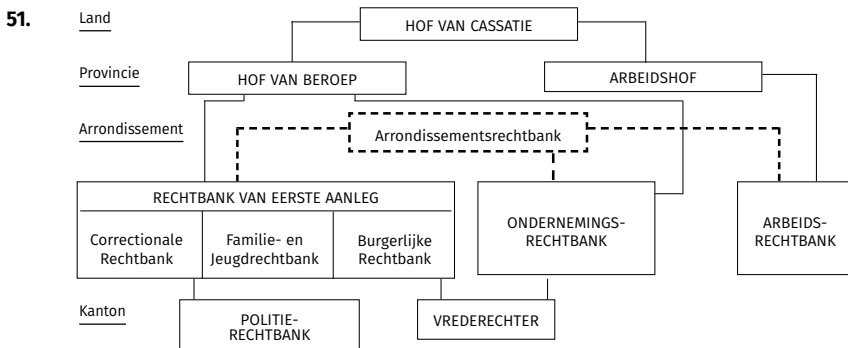
50.

De Grondwet bepaalt dat uitspraken over geschillen in principe toekomen aan de rechterlijke macht. Zij laat evenwel toe dat een wet het vonnis betreffende de 'politieke rechten' aan andere organen toevertrouwt. Op die wijze functioneren een aantal administratieve rechtsmachten, bijvoorbeeld deze inzake militie, slachtoffers van oorlogsschade, enz.

Een afzonderlijke plaats is daarbij voorbehouden aan de Raad van State en aan het Grondwettelijk Hof.

§ 2. DE RECHTERLIJKE MACHT

A. Organisatie van de rechterlijke macht in België



B. Arbeidsgerechten

52.

De arbeidsrechtbank is onder meer bevoegd voor de geschillen:

- van individuele aard tussen werkgevers en werknemers;
- inzake de sociale zekerheid, met inbegrip van de arbeidsongevallen en de beroepsziekten.
- inzake bijstand (OCMW, tegemoetkomingen voor *personen met een handicap* ...);
- inzake collectieve schuldenregeling;
- inzake aanvullende sociale zekerheid, met werkgevers, verzekeraars, pensioenfondsen ...

Voor heel België zijn er 9 arbeidsrechtbanken, met over het algemeen meerdere afdelingen, in:

- Luik, bevoegd voor de provincies Luik (behalve het Duitstalige gedeelte), Namen en Luxemburg, met afdelingen in Aarlen, Dinant, Hoei, Luik, Marche, Namen, Neufchâteau en Verviers;
- Bergen-Charleroi, bevoegd voor de provincie Henegouwen, met afdelingen in Charleroi, Bergen, Moeskroen, Ressaix (Binche) en Doornik;
- Antwerpen, bevoegd voor de provincies Antwerpen en Limburg, met afdelingen in Antwerpen, Hasselt, Mechelen, Tongeren en Turnhout;
- Gent, bevoegd voor de provincies Oost- en West-Vlaanderen, met afdelingen in Aalst, Brugge, Kortrijk, Gent, Oudenaarde, Ieper, Sint-Niklaas en Dendermonde;
- Nijvel, bevoegd voor de provincie Waals-Brabant, met afdelingen in Nijvel en Waver;
- Leuven, bevoegd voor het arrondissement Leuven;
- Eupen, bevoegd voor de kantons Eupen en Sankt Vith;
- Franstalig en Nederlandstalig Brussel, respectievelijk bevoegd voor de zaken die in het Frans of het Nederlands worden behandeld, in de arrondissementen Brussel en Halle-Vilvoorde.

53.

Het arbeidshof doet uitspraak over het beroep tegen de vonnissen van de arbeidsrechtbanken. Er zijn vijf arbeidshoven: in Brussel, Luik, Bergen, Antwerpen en Gent.

54.

De arbeidsrechtbank en het arbeidshof zijn samengesteld uit kamers met een beroepsmagistraat en in principe twee bijzitters, 'rechters in sociale zaken' genaamd (raadsheer in sociale zaken bij het arbeidshof) die op voordracht van werkgeversorganisaties en vakbonden worden benoemd.

C. Hof van Cassatie

55.

Het Hof van Cassatie zetelt op nationaal niveau en spreekt zich enkel uit over de wettelijkheid van de in laatste aanleg uitgesproken vonnissen. Het spreekt zich niet uit over het feit. Als het Hof van Cassatie oordeelt dat het betwiste arrest onwettelijk is, verbreekt het Hof van Cassatie het arrest en verwijst de zaak naar een ander Hof van Beroep of Arbeidshof.

§ 3. RECHTSMACHTEN DIE GEEN DEEL UITMAKEN VAN DE RECHTERLIJKE MACHT

A. Grondwettelijk Hof

56.

Het Grondwettelijk Hof is bevoegd om zich uit te spreken over de conformiteit van de wetten en decreten:

- met de regels betreffende de verdeling van de bevoegdheden tussen de federale overheid, de gewesten en de gemeenschappen, vastgelegd in de Grondwet of in bijzondere wetten;
- met de bepalingen van de Grondwet inzake de Rechten van de Mens, met inbegrip van de gelijkheid van de burgers voor de wet, m.a.w. het non-discriminatiebeginsel;
- met de grondwettelijke regels inzake het onderwijs.

Het Grondwettelijk Hof kan op verzoek van de ministerraad, van een gewest- of gemeenschapsregering of van de voorzitter van de Kamer of van de Senaat of van iedere belanghebbende, nieuwe wetten of decreten vernietigen wegens schending van die regels. Het Grondwettelijk Hof spreekt zich ook uit over de schending van die regels, in het kader van vragen die door andere rechtsmachten zijn gesteld ("prejudiciële vragen").

B. Raad van State

57.

De Raad van State heeft twee afdelingen: de afdeling 'wetgeving' en de afdeling 'administratie'.

De afdeling 'wetgeving' is in zekere mate de juridische adviseur van het parlement en van de regering, evenals van de gemeenschappen en de gewesten. Zij brengt advies uit over de voorontwerpen en de voorstellen van wet, de voorstellen tot decreet en de ontwerpbesluiten; dit advies betreft de eensluidendheid van de tekst met de hogere normen, de overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst en de technische kwaliteit van de tekst.

De afdeling 'administratie':

- brengt adviezen uit over de juridische vragen die de regering zich kan stellen;
- fungeert als cassatierechter voor bepaalde administratieve rechtsmachten;
- kan alle administratieve rechtshandelingen en reglementen (koninklijke besluiten, ministeriële besluiten, enz.) vernietigen. Er bestaat een speciale 'procedure in kortgeding'.

I

II

III

IV

V

WEEG

7

DEEL
2

in

WER

R

HET ARBEIDSRECHT

Als praktische gids wil deze Wegwijzer Sociale Wetgeving vertrekken vanuit de realiteit van de werknemers, en niet vanuit juridische indelingen. Toch hebben we een onderscheid behouden tussen twee takken van het sociaal recht: het arbeidsrecht, dat in dit deel aan bod komt, en de sociale zekerheid, die in het derde deel wordt behandeld.

In dit deel vind je dus alles terug wat betrekking heeft op de arbeidsverhoudingen: het sluiten van de arbeidsovereenkomst, de uitvoering ervan, de verschillende soorten verlof, het ontslag, de arbeidsreglementering, inclusief de collectieve arbeidsverhoudingen.

THEMA 1

WELKE OVEREENKOMST VOOR WELKE ARBEID?

FICHE 1

VERSCHILLENDE STATUTEN OP EEN RIJ

§ 1. WERKNEMER OF ZELFSTANDIGE

A. Onder gezag

58.

Een werknemer verbindt zich ertoe arbeid te verrichten 'onder het gezag van een werkgever'. Dat betekent dat de concrete inhoud van het werk niet bepaald wordt door de werknemer zelf. Evenmin door de overeenkomst of door een lastenboek - zoals bij een zelfstandige - maar wel door de werkgever, eventueel via een hiërarchie.

De werkgever heeft het recht de werknemer opdrachten te geven. Dat recht beperkt zich niet tot de uitvoering van het werk in strikte zin. De werkgever kan de werknemer een zekere discipline opleggen, net als bepaalde gedragsnormen jegens de hiërarchie, de collega's en de klanten, een bepaalde manier van kleden en voorkomen ...

59.

In de praktijk is het onderscheid tussen loonarbeid en zelfstandig werk niet altijd makkelijk te maken:

- Sommige werknemers, vooral leidinggevende kaderleden in ondernemingen, beschikken over een heel ruime autonomie in hun werk. Voor sommigen onder hen is die autonomie zelfs gegarandeerd bij wet (bijvoorbeeld voor arbeidsartsen of adviserende geneesheren van de ziekenfondsen), door de gebruiken van het beroep (bijvoorbeeld de 'academische vrijheid' van universiteitsprofessoren) of bij overeenkomst.
- Sommige zelfstandigen hebben niet echt zeggenschap over hun werk. Ze hangen af van één enkele 'klant' of 'opdrachtgever', en moeten in feite de voorwaarden aanvaarden die hen worden opgelegd.

Omwille van de voordelen die het werknemersstatuut verschafft (arbeidsvoorwaarden en sociale zekerheid) maskeren schijnwerknemers die in feite 'hun eigen baas zijn' hun zelfstandige statuut door een arbeidsovereenkomst met een schijnwerkgever te sluiten. Omgekeerd proberen sommige werkgevers, wegens de lasten die eruit voortvloeien, het bestaan van een arbeidsovereenkomst te vermommen onder diverse benamingen die zelfstandige arbeid suggereren. Dergelijke werknemers zijn dan 'schijnzelfstandigen', die ondanks een overeenkomst als 'zelfstandige' toch hun rechten als werknemers kunnen laten gelden.

60.

De toepassing van de arbeidswetgeving en de onderwerping aan de sociale zekerheid zijn van openbare orde. De bij een arbeidsovereenkomst betrokken partijen kunnen niet vrij overeenkomen dat deze of gene arbeids- of socialezekerheidswetgeving niet op hen van toepassing is.

De werknemer kan zelf, ondanks zijn handtekening onder een illegale overeenkomst, de toepassing van die wetgevingen opeisen: volgens het Burgerlijk Wetboek is men niet gebonden door een overeenkomst die de openbare orde of de dwingende bepalingen van de wet niet onderkent.

De toepassing ervan kan ook door derden worden opgeëist, in het bijzonder de RSZ, die belast is met de inning van de socialezekerheidsbijdragen.

61.

Ongeacht of het initiatief uitgaat van de werknemer dan wel van een derde moet degene die de benaming van de overeenkomst betwist, bewijzen dat die niet met de werkelijkheid strookt. Als de clausules van de overeenkomst zelf niet verenigbaar zijn met de titel ervan, levert dat niet al te veel moeilijkheden op. Het is anders wanneer de schriftelijke en ondertekende overeenkomst op zich coherent is, maar haar uitvoering verschilt van wat erin bepaald is.

De reële uitvoering van de overeenkomst kan 'met alle rechtsmiddelen' worden bewezen: getuigenissen van klanten of collega's, dienstnota's en diverse documenten, enz.

Die bewijzen moeten aantonen dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst, met andere woorden dat er bezoldigde arbeid en, vooral, 'een band van ondergeschiktheid' bestaat.

Wegens de moeilijkheid die deze bewijslast met zich meebrengt, aanvaardde de rechtspraak gedurende lange tijd om rekening te houden met een 'reeks van aanwijzingen', waaronder vooral criteria van economische afhankelijkheid. Zonder dergelijke criteria volledig te verwerpen, heeft het Hof van Cassatie er evenwel aan herinnerd dat het bewijs en het begrip ten gronde niet met elkaar verward mogen worden: wat de ingezamelde aanwijzingen ook zijn, er moet wel degelijk een juridische ondergeschiktheid en niet een eenvoudige economische afhankelijkheid worden aangetoond.

B. De arbeidsrelatiewet

(Cf. *Programmawet 27.12.2006, titel XIII (art. 328 tot 343); gewijzigd door W. 25.08.2012*)

1. CRITERIA VAN ONDERGESCHIKTHEID

62.

De wet bevestigt in eerste instantie de hierboven vermelde principes:

- de partijen kiezen vrij de aard van hun arbeidsrelatie;
- ze mogen daarbij evenwel niet de openbare orde, de goede zeden en de dwingende wetten overtreden;
- de effectieve uitvoering van de overeenkomst moet overeenkomen met de aard van de arbeidsrelatie.

De criteria en procedures die volgen, doen geen afbreuk aan de specifieke bepalingen die de toepassing van bepaalde wetten die initieel ontworpen waren voor loontrekkenden of die het bestaan van een bepaalde arbeidsrelatie veronderstellen of opleggen, uitbreiden tot de zelfstandigen (of tot sommigen onder hen).

63.

Volgende criteria zijn algemene beginselen die toelaten de arbeidsrelatie te kwalificeren:

- de wil van de partijen (of die wordt uitgevoerd zoals in hun overeenkomst werd uitgedrukt);
- de vrijheid van organisatie van de werktijd;
- de vrijheid van organisatie van het werk;
- de mogelijkheid een hiërarchische controle uit te oefenen.

64.

De verplichtingen die inherent zijn aan de uitoefening van een beroep en die door een wet of reglementering zijn opgelegd, kunnen niet in overweging worden genomen om de aard van een arbeidsrelatie te beoordelen.

De volgende elementen zijn, op zichzelf genomen, niet bij machte om de arbeidsrelatie passend te kwalificeren:

- de titel van de overeenkomst;
- de inschrijving van de werknemer bij een instelling van sociale zekerheid, bij de Kruispuntbank voor Ondernemingen, bij de btw;
- de wijze waarop de inkomsten bij de fiscale administratie worden aangegeven.

65.

De wet laat toe om bij koninklijk besluit een lijst op te stellen met 'specifieke criteria' die eigen zijn aan sommige sectoren of sommige beroepen. Die criteria beogen enkel het begrip ondergeschiktheid te preciseren. Het gaat er dus niet om de toepassing van bepaalde wetgevingen uit te breiden naar situaties van economische afhankelijkheid. De specifieke criteria moeten de hierboven aangehaalde algemene criteria naleven.

De wet somt een aantal voorbeelden van criteria op:

- de verantwoordelijkheid en beslissingsmacht over de financiële middelen om de onderneming rendabel te houden;
- de vaste en/of gewaarborgde bezoldiging;
- de persoonlijke en substantiële investering in de onderneming met eigen middelen en persoonlijke en substantiële deelname in de winsten en verliezen van de onderneming;
- de mogelijkheid personeel in dienst te nemen of zich te laten vervangen;
- zich manifesteren als onderneming ten overstaan van de medecontractant of van derden;
- in ruimten en/of met materiaal werken die in eigen bezit zijn.

66.

De wet haalt ook enkele criteria aan die, tot het tegendeel is bewezen, het bestaan van een werknemersrelatie doen vermoeden. De wet zelf stelt dat deze criteria van toepassing zijn op de bouwsector, bewakingssector, transportsector en schoonmaaksector. Door die wet kunnen de bevoegde paritaire comités de criteria bepalen, hetgeen ze ook hebben gedaan. Dit systeem kan bij koninklijk besluit worden uitgebreid naar andere sectoren. Er bestaat een gelijkaardig mechanisme van weerlegbaar vermoeden voor de tewerkstelling via een digitaal platform, door middel van andere criteria die werden bepaald door de Wet van 3.10.2022.

2. PROCEDURE

67.

De wet voorziet in de instelling van een 'Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie', waarvan de verschillende kamers zijn samengesteld uit ambtenaren van de administraties die bevoegd zijn voor zelfstandig werk en loonarbeid. Ze worden voorgezeten door een magistraat.

Deze commissie beslist, op vraag van een van de partijen binnen de arbeidsrelatie, of het gaat om loonarbeid dan wel om zelfstandig werk. Alle uitspraken van de commissie zijn beschikbaar op commissiearbeidsrelaties.belgium.be/nl.

De uitspraken van de commissie zijn niet bindend voor de rechtbanken, maar voor de socialezekerheidsinstellingen, de werknemer en zijn werkgever/opdrachtgever voor een periode van 3 jaar. Ze kunnen vanaf dan niet meer kiezen voor een ander statuut dan datgene bepaald door de commissie.

§ 2. FREELANCERS

A. Concepten

68.

Steeds meer mensen oefenen hun beroep uit zonder gebonden te zijn aan een arbeidsovereenkomst. Ze kunnen wel tewerkgesteld zijn met een "dienstverleningsovereenkomst", wat niet als een arbeidsovereenkomst wordt beschouwd. Vaak zijn ze tewerkgesteld als zelfstandige en verlenen ze diensten aan één of meerdere "opdrachtgevers".

Sommige werknemers bevinden zich in een nichestelsel, zoals het stelsel van de deeleconomie, of ze zitten in een situatie tussen zelfstandige en werknemer in, vooral wanneer ze via een tussenpersoon werken zoals Smart, Amplo of Tentoo (we spreken dan soms over "midlancing").

In verschillende ondernemingen en instellingen zien we freelancers/zelfstandigen zonder personeel die zij aan zij werken met werknemers in loondienst.

We zien ook dat de werknemers, naast hun werk in loondienst of wanneer ze met pensioen zijn, nog een bijverdienste hebben als zelfstandige (zelfstandige in bijberoep). Steeds meer worden statuten doorheen de loopbaan gemixt en veel mensen werken afwisselend of tegelijkertijd in loondienst en als zelfstandige.

69.

Een **freelancer** werkt zelfstandig, meestal met een zelfstandigenstatuut maar zonder personeel (hij is dus zelf geen werkgever).

Iemand die als zelfstandige werkt, kan dat in hoofdberoep doen, in bijberoep, als zelfstandige student of als gepensioneerde zelfstandige.

Een freelancer werkt meestal voor één of meerdere ondernemingen, wat hem onderscheidt van de "traditionele" zelfstandige (een bakker, landbouwer, ...) die eerder voor zichzelf werkt. Toch is de grens momenteel vaag geworden: sommige landbouwers werken bijvoorbeeld in opdracht van een landbouwbeheerbedrijf; taxichauffeurs die meestal via een taxicentrale of reservatieplatform werken kunnen beschouwd worden als freelancers; een freelance kapper bedient meerdere klanten maar heeft geen eigen kapsalon.

70.

De **dienstverleningsovereenkomst** is het contract waarmee een freelancer zich verbindt aan een opdrachtgever voor het leveren van bepaalde diensten. Hij doet dat tegen een bepaalde vergoeding en onder bepaalde voorwaarden. Dergelijk contract bevat meestal hetzelfde soort clausules als een arbeidsovereenkomst: taak, vergoedingsvoorwaarden, voorwaarden voor de verbreking van het contract, ... toch is dat contract geen arbeidsovereenkomst en is het arbeidsrecht er niet op van toepassing.

71.

Een **opdrachtgever** is de onderneming of instelling waarvoor de freelancer werkt. Het komt overeen met het concept van de werkgever voor een werknemer.

Net als voor werknemers bestaan er naast de klassieke relatie werknemer/werkgever verschillende “triangulaire” arbeidsrelaties: een freelancer kan voor klanten werken via een tussenpersoon, net zoals een werknemer van een onderaannemer rechtstreeks voor een klant van die laatste kan werken.

72.

Het ACV heeft zijn werking uitgebreid naar freelancers. Alle zelfstandigen zonder personeel alsook werknemers uit de deeleconomie of de midlancers kunnen lid worden en gebruikmaken van de dienstverlening en werking van het ACV.

Leden kunnen ook een beroep doen op de dienst United Freelancers voor hun bijberoep, zonder dat ze daarvoor extra lidmaatschap betalen.

B. Het zelfstandigenstatuut

73.

Een freelancer is als zelfstandige niet beschermd door het arbeidsrecht, behalve op het vlak van discriminatie op het werk.

Een zelfstandige:

- kan minder verdienen dan de sectorbarena's of zelfs minder dan het minimumloon. De betaling van een zelfstandige hoeft niet per uur te zijn: dat kan per taak, per opdracht of per bestelling;
- krijgt geen betaald verlof en ook geen dertiende maand of jaarlijkse premie;
- wordt niet betaald wanneer hij ziek is, met vakantie, in opleiding of voor eender welke administratieve activiteit die met zijn werk te maken heeft;
- heeft geen enkele beperking op het vlak van arbeidsduur: geen minimum en geen maximum aantal werkuren. het concept “overuren” bestaat niet voor een freelancer.

C. Recht op collectief onderhandelen

74.

Freelancers hebben, net als andere werknemers, recht op de collectieve onderhandeling van hun arbeidsvoorwaarden. Dit recht is erkend door de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) en dus ook door België.

Lange tijd werd geclaimd dat het recht op collectief onderhandelen tegenstrijdig was met het mededingingsrecht (dat voornamelijk werd opgesteld op Europees niveau en dat afspraken of kartels verbiedt. Sommigen beschouwden het afsluiten van een collectieve overeenkomst als een afspraak tussen dienstverleners die de vrije concurrentie in de weg zou staan).

Dit obstakel werd grotendeels opgeheven door het Directoraat Concurrentie van de Europese Commissie. In 2022 verklaarde het Directoraat welke collectieve arbeidsovereenkomsten voor freelancers niet tegenstrijdig zijn met de mededingingswet en welke overeenkomsten niet vervolgd zouden worden voor belemmering van de vrije concurrentie (*Guidelines on the application of Union competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons*).

Toch werd het collectief onderhandelen voor freelancers in België noch geformaliseerd, noch georganiseerd. In tegenstelling tot werknemers in loondienst, kunnen freelancers nog niet deelnemen aan de sociale verkiezingen, ook al werken ze al sinds geruime tijd in een onderneming.

Dat betekent niet dat er niet collectief onderhandeld wordt of dat dat niet mag, maar het moet bij gebrek aan organiserende structuren uitgelokt worden. De akkoorden die voortkomen uit dergelijke collectieve onderhandelingen hebben niet de waarde van collectieve arbeidsovereenkomsten. Toch kunnen ze verschillende vormen aannemen: formeel of informeel (kaderakkoorden, modelcontracten, ...). Sommige ondernemingen en sommige paritaire comités hebben al dergelijk akkoorden voor freelancers afgesloten.

D. Sociale zekerheid voor zelfstandigen

75.

Wie als zelfstandige werkt is niet onderworpen aan de sociale zekerheid voor werknemers (RSZ), maar aan de sociale zekerheid voor zelfstandigen (RSVZ).

76.

Freelancers moeten zelf hun socialezekerheidsbijdragen betalen. Die zijn evenredig met het netto belastbaar inkomen, maar dat gedeelte is degressief (vanaf een bepaalde loonschaal zakt het aandeel) en geplafonneerd (boven het tweede loonplafond, moet geen enkele bijkomende bijdrage betaald worden).

Daarenboven is er een minimumbijdrage, waardoor de erg lage lonen proportioneel veel hogere bijdragen betalen dan de gemiddelde en hoge lonen.

In de financiering van de sociale zekerheid van zelfstandigen is dus absoluut geen solidariteit tussen de hoge en lage inkomens, zelfs geen billijkheid.

77.

Wat de rechten betreft hebben zelfstandigen momenteel bijna dezelfde socialezekerheidsrechten als werknemers, met inbegrip van het pensioen (dat exact op dezelfde manier berekend wordt als dat van werknemers). De weinige verschillen die blijven zijn:

- Het recht op werkloosheid. Een zelfstandige heeft geen recht op een werkloosheidsuitkering (zo lang hij het zelfstandigenstatuut behoudt). In geval van faillissement of in bepaalde omstandigheden waardoor hij niet kan werken heeft hij echter wel recht op het overbruggingsrecht.
- Bij onbeschikbaarheid ontvangt de zelfstandige van zijn mutualiteit een dagelijkse forfaitaire vergoeding die niet evenredig is met zijn gewoonlijke inkomen.
- Bij moederschap heeft een zelfstandige recht op een vergoeding gedurende 12 weken. Een werknemer heeft recht op 15 weken moederschapsrust.

78.

In bepaalde situaties zijn freelancers niet gedekt door de socialezekerheidsrechten:

- Zelfstandigen in bijberoep moeten sociale bijdragen betalen op hun inkomen uit arbeid, maar halen daar geen enkel recht uit. Dat werk telt dus niet mee voor hun pensioen, noch opent of verhoogt het een sociaal recht. Een gepensioneerde met een zelfstandige activiteit zal ook niet meer pensioen ontvangen door zijn zelfstandige activiteit en de bijdragen die hij daarvoor betaalt.
- Werknemers van de deeleconomie zijn niet onderworpen aan de sociale zekerheid: noch aan die van werknemers, noch aan die van zelfstandigen.

§ 3. ARBEIDER, BEDIENDE, KADERLID

79.

Het arbeidsrecht maakt nog steeds een onderscheid tussen arbeiders en bedienden.

De arbeider is de werknemer die 'hoofdzakelijk handenarbeid' verricht (W. 1978, art. 2). De bediende is de werknemer die 'hoofdzakelijk hoofdarbeid' verricht (W. 1978, art. 3).

80.

In sommige gevallen is dit onderscheid zeer kunstmatig en houdt het slechts in geringe mate verband met de reële inhoud van het werk. In de industrie moeten arbeiders hoe langer hoe meer technische kennis en intellectuele capaciteiten bezitten en ze moeten niet meer louter manueel kundig zijn. Daartegenover staat dat sommige bedienden enkel uitvoerende taken moeten verrichten. Het onderscheid tussen arbeiders en bedienden is achterhaald. Het ACV zet verder in op de toenadering tussen beide statuten.

Een grote stap voorwaarts kwam er met de wet van 26.12.2013. Die wet harmoniseerde vanaf 1.01.2014 de regels inzake de opzegtermijnen en de carensdag ingeval van ziekte. Bovendien schrapte ze het begrip 'proefperiode' en daarmee de verschillen die op dat vlak bestonden.

Dat wil niet zeggen dat het juridische onderscheid tussen bedienden en arbeiders volledig verdwenen is. Het blijft van toepassing:

- wat het gewaarborgd loon bij ziekte betreft;
- wat de mogelijkheid betreft om tijdelijk werkloos gesteld te worden;
- wat jaarlijkse vakantie betreft.

81.

Steeds meer paritaire comités zijn 'gemengd': ze zijn zowel bevoegd voor de bedienden als voor de arbeiders uit de sector. In bepaalde sectoren blijven echter verschillende paritaire comités voor bedienden en arbeiders bestaan. Vanouds worden de lonen van arbeiders per uur bepaald, die van bedienden per maand.

82.

Kaderleden hebben geen speciaal statuut op het vlak van de arbeidsovereenkomst. Het zijn bedienden. Sommige regels die van toepassing zijn op bedienden verschillen naargelang de hoogte van het loon. De meeste cao's van de paritaire comités voor bedienden bepalen loonbarema's tot een bepaald hiërarchisch niveau. Het begrip 'kaderlid' komt juridisch tot uiting in de samenstelling van de werknemersdelegatie in de ondernemingsraad, en dus in de procedure van sociale verkiezingen. Het stemt voor een deel overeen met het begrip 'leidinggevend en vertrouwenspersoneel' in de arbeidsduurwetgeving, wat niet betekent dat kaderleden nooit aan de arbeidsduurwetgeving onderworpen zijn.

§ 4. HANDELSVERTEGENWOORDIGERS, ZEELIEDEN, BETAALDE SPORTBEOEFENAARS

A. Handelsvertegenwoordigers

83.

De arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers is een variante van de bediendeovereenkomst. De handelsvertegenwoordiger heeft een aantal specifieke rechten en plichten die met de aard van zijn werk te maken hebben. Zo legt de wet regels vast inzake commissieloon (*art. 89 tot 100*) en gelden er specifieke regels inzake concurrentiebeding.

84.

Bij ontslag door de werkgever heeft de handelsvertegenwoordiger onder bepaalde voorwaarden, buiten de normale opzegging recht op een 'uitwinningsvergoeding' als compensatie voor de aanbreng van klanten bij de werkgever (*art. 101-103*). Het bedrag van de uitwinningsvergoeding is gelijk aan drie maanden loon, te verhogen met één maand loon bij het ingaan van elke bijkomende periode van vijf jaar tewerkstelling bij dezelfde werkgever.

B. Zeelieden

85.

De arbeidsverhoudingen in de scheepvaartsector worden geregeld in een aparte wetgeving:

- zeelieden uit de koopvaardijvloot: arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen (*art. 28 tot 82 Wet 3.06.2007*);
- zeevissers: arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij (*Wet 3.05.2003*).

De werknemers tewerkgesteld in de binnenscheepvaart vallen onder de gewone wetgeving, met slechts één afwijkende regel die voorziet dat de werkgever de arbeidsovereenkomst kan opzeggen door de afgifte van de opzegbrief (*art. 37 § 1, derde lid Wet 3.07.1978*).

C. Betaalde sportbeoefenaars

86.

(*Wet 24.02.1978 Wet betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars*)

De arbeidsovereenkomst tussen een betaalde sportbeoefenaar en zijn werkgever wordt geregeld door de Wet betaalde sportbeoefenaars, die op een aantal specifieke punten afwijkt van de gewone Arbeidsovereenkomstenwet. Zo mag de duur van deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur niet meer dan 5 jaar bedragen. Voor zaken die niet worden geregeld door de Wet betaalde sportbeoefenaars, blijven de bepalingen gelden van de gewone Arbeidsovereenkomstenwet.

Om betaalde sportbeoefenaar te zijn, moeten twee voorwaarden vervuld zijn:

- zich voorbereiden op en/of deelnemen aan sportcompetities of -evenementen, tegen betaling van een loon en onder het gezag van een ander persoon;
- het loon dat men ontvangt moet een bepaalde grens overschrijden. (Zie de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving voor de actuele bedragen.)

De overeenkomst tussen een werkgever en een betaalde sportbeoefenaar wordt vermoed een arbeidsovereenkomst voor bedienden te zijn, ongeacht de bewoordingen of de titel

van de overeenkomst en zonder dat het arbeidsrechtelijk gezag moet worden aangetoond (*Hof van Cassatie, 26.01.2015*). Het wettelijk vermoeden een bediende te zijn geldt ook voor de categorie van personen op wie de Wet betaalde sportbeoefenaars bij uitbreiding van toepassing is, zoals bijv. de trainers in het voetbal, basketbal, volleybal en wielrennen.

§ 5. DE PWA-OVEREENKOMST

(Wet 7.04.1999 betreffende de PWA-arbeidsovereenkomst)

A. Sluiten en opzeggen van de overeenkomst

87.

De PWA-arbeidsovereenkomst is een overeenkomst voor onbepaalde tijd waarbij een werknemer zich verbindt om, onder het gezag van het plaatselijk werkgelegenheidsagentschap (PWA) en tegen loon, arbeidsprestaties die men niet aantreft in de reguliere arbeidsmarkt te verrichten.

De werkgever is bijgevolg het PWA, dit is het agentschap dat voor het betrokken gewest bevoegd is om als werkgever op te treden. Zie hiervoor Deel IV, Thema 2: Tewerkstelling. De PWA-arbeidsovereenkomst moet voor iedere werknemer afzonderlijk schriftelijk worden opgesteld vooraleer de arbeidsprestaties een aanvang nemen.

88.

De PWA-arbeidsovereenkomst kan door de werkgever of door de werknemer worden opgezegd via een opzeggingstermijn van 7 dagen die ingaat de dag volgend op de kennisgeving. Als de werknemer ander werk heeft gevonden, kan hij de PWA-arbeidsovereenkomst beëindigen zonder opzegging noch vergoeding.

De opzegging moet gebeuren door het overhandigen van de opzegbrief aan de andere partij. Als de opzegging uitgaat van de werkgever, moet die in de opzegbrief melding maken van de reden van het ontslag.

B. Bij een gebruiker

89.

De gebruiker van de PWA-werknemer is ofwel een privépersoon, ofwel een lokale overheid, onderwijsinstelling, zvw of andere niet-commerciële vereniging ofwel een land- of tuinbouwbedrijf.

90.

Bij een privépersoon kunnen een aantal activiteiten in huishoudelijk verband worden uitgevoerd. De gebruiker is, als gelijkgestelde werkgever, verantwoordelijk voor de toepassing van de welzijnsreglementering. Wanneer een PWA-werknemer huishoudelijke taken verricht bij een particuliere gebruiker, heeft dit tot gevolg dat de PWA-werknemer die aanzien kan worden als huispersoneel, slechts gedeeltelijk onder het toepassingsgebied van de welzijnswet valt.

C. Schorsing van de overeenkomst

91.

De uitvoering van de PWA-arbeidsovereenkomst wordt geschorst:

- tijdens de periodes van verlof en arbeidsonderbreking in het kader van de moederschapsbescherming;
- tijdens de periode van jaarlijkse vakantie van de werknemer;
- door klein verlet;
- gedurende de tijd waarin de werknemer van het werk afwezig is om te reageren op een werkaanbieding.

Als de werknemer in de onmogelijkheid is om zijn werk te verrichten ten gevolge van ziekte of ongeval, dan wordt de uitvoering van de overeenkomst geschorst. De PWA-werknemer is verplicht zijn gebruiker onmiddellijk op de hoogte te brengen van zijn arbeidsongeschiktheid.

92.

Er is geen recht op loon tijdens de periodes van schorsing van de PWA-arbeidsovereenkomst. De door overmacht ontstane gebeurtenissen hebben niet de beëindiging van de overeenkomst tot gevolg wanneer zij enkel tijdelijk de uitvoering van de PWA-arbeidsovereenkomst schorsen.

§ 6. FLEXI-JOBS

(Wet 16.11.2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken)

93.

Werknemers die in het derde kwartaal voorafgaand aan de flexi-job minstens vier vijfde werken voor een of meerdere andere werkgevers dan de flexi-jobwerkgever mogen een flexi-job uitoefenen. Wil je bijvoorbeeld op 1 juli werken met een flexi-job, dan moest je in de periode van oktober tot december van het voorgaande jaar minstens vier vijfde werken bij één of meerdere andere werkgevers dan de werkgever waarbij je je flexi-job zal uitoefenen. Stap je over van een voltijdse baan naar een 4/5-tewerkstelling, dan mag je pas vanaf het vijfde kwartaal na de overstap een flexi-job uitoefenen. Ben je gepensioneerd, dan mag je sowieso een flexi-job uitoefenen, ongeacht het statuut dat je voorafgaand aan je pensioen had.

De werkgever betaalt slechts een werkgeversbijdrage van 28% op het flexi-loon, voor de werknemer is het flexi-loon vrijgesteld van sociale bijdragen en belastingen. Voor de werkgever zijn het flexi-loon en de werkgeversbijdrage een aftrekbare beroepskost. Voor de werknemer geldt een belastingvrijstelling van 12.000 euro per jaar (niet-geïndexeerd), behalve voor gepensioneerden. Voor gepensioneerden zijn er geen grenzen.

De werkgever is verplicht het bij cao vastgelegde minimumloon, maar niet meer dan 150% daarvan, te betalen. Dit laatste om excessen te vermijden. Enkel voor de horeca geldt een specifiek, wettelijk vastgelegd minimumloon van 12,05 euro (bedrag op 1.01.2024; zie de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving).

Flexi-jobs zijn toegelaten in de horeca, bakkerijen, handel in voedingswaren en zelfstandige kleinhandel, middelgrote levensmiddelenbedrijven (zelfstandige supermarkten), grote kleinhandelszaken, warenhuizen, bij kappers en schoonheidsverzorgers, tuinaanleg, autocars

en autobussen, verhuisondernemingen, garages, begrafenisondernemingen, technische land- en tuinbouw, autorijscholen, evenementensector en een aantal deelsectoren van de voedingsnijverheid. Daarnaast ook in de kinderopvang, het onderwijs, gediplomeerde redders en de zorg-, sport en cultuursector. De wetgeving voorziet geen maximum aantal uren dat als flexi-jobwerknemer gewerkt mag worden. De Europese richtlijn arbeidsduur verbiedt evenwel meer dan voltijds te werken.

Het nettoloon dat gepaard gaat met een flexi-job lijkt interessant, maar we hameren op de negatieve aspecten van het systeem:

- Het systeem van flexi-jobs is een systeem van prestaties op aanvraag. Er is geen garantie op een minimum aantal uren, noch een loongarantie.
- Je bouwt geen rechten op een eindejaarspremie op. Neem je verlof? Dan heb je geen enkel en geen dubbel vakantiegeld: een deel van het flexi-loon wordt immers beschouwd als flexi-vakantiegeld.

Dergelijke jobs zijn een bedreiging voor de vaste tewerkstelling en betekenen sociale achteruitgang. Weliswaar bouwt de flexi-jobwerknemer socialezekerheidsrechten op, maar deze worden meegefinancierd door vaste werknemers. De wetgever heeft met dit systeem dus betere contracten duurder gemaakt dan contracten op aanvraag.

§ 7. VERENIGINGSWERK

A. Socioculturele sector en sportsector

(Art. 17 RSZ-besluit van 28.11.1969)

94.

Verenigingswerk is een arbeidsstelsel waaronder verenigingen zonder winstoogmerk en openbare instellingen werknemers kunnen aanwerven voor tijdelijke activiteiten, in de socioculturele sector en de sportsector.

Tewerkstelling in de sportsector is begrensd op 450 uur per kalenderjaar. Studentenarbeid in het kader van artikel 17 is begrensd op 190 uur per kalenderjaar. De overige activiteiten binnen het verenigingswerk zijn begrensd op 300 uur per kalenderjaar.

Het "oude" contingent van 25 dagen per jaar geldt nog voor personen die voor de VRT, de RTBF of de BRF werken.

B. Arbeidsovereenkomst

95.

Verenigingswerk veronderstelt het sluiten van een arbeidsovereenkomst. De arbeidsreglementering is bijgevolg van toepassing op deze werknemers. Dit houdt o.a. in dat de betrokken werknemers genieten van de beschermende bepalingen van de Arbeidswet en de Welzijnswet, o.a. op het vlak van arbeids- en rusttijden, zondag- en nachtarbeid, moederschapsbescherming, enz. Op enkele uitzonderingen na, zullen ook de bepalingen van de Arbeidsovereenkomstenwet en van de cao-wet integraal op hen van toepassing zijn. De uitbetaling van de door hen ontvangen vergoedingen wordt beschermd op grond van de bepalingen van de Loonbeschermingswet. Tot slot zullen ook de regels in verband met arbeidsreglementen op hen van toepassing zijn.

C. Beëindiging van de overeenkomst

1. AFWIJKENDE OPZEGGINGSTERMIJN

96.

Voor werknemers die worden tewerkgesteld in het kader van artikel 17 gelden afwijkende opzeggingstermijnen bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De opzeggingstermijn die van toepassing is, is afhankelijk van de soort arbeidsovereenkomst.

Indien de overeenkomst voor onbepaalde tijd wordt gesloten, bedraagt de duur van de opzeggingstermijn minstens:

- 14 dagen wat de werknemer betreft die minder dan zes maanden anciënniteit telt;
- een maand wat de werknemer betreft die minstens zes maanden anciënniteit telt.

Indien de overeenkomst voor bepaalde tijd wordt gesloten, bedraagt de duur van de opzeggingstermijn minstens:

- 14 dagen indien de overeenkomst is gesloten voor een duur van minder dan zes maanden;
- een maand indien de overeenkomst is gesloten voor een duur van minstens zes maanden.

Van de hierboven vermelde opzeggingstermijnen kan evenwel worden afgeweken door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

2. GEWAARBORGD LOON

97.

De werknemer die wordt tewerkgesteld in het kader van artikel 17 heeft geen recht op gewaarborgd loon in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval van gemeen recht.

Het recht op gewaarborgd loon kan niettemin toch worden voorzien door het sluiten van een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

3. RECHT OP OPLEIDING

98.

Daarnaast wordt ook afgeweken van het recht op opleiding.

Zo zijn de collectieve arbeidsovereenkomsten inzake het recht op opleiding niet van toepassing op werknemers die tewerkgesteld zijn in het kader van artikel 17.

Ook de individuele opleidingsrekening, waarop men een beroep kan doen bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst, is evenmin van toepassing op werknemers die tewerkgesteld zijn in het kader van artikel 17.

4. BIJZONDERE LOONTOESLAGEN

99.

Werknemers die tewerkgesteld zijn in het kader van artikel 17 worden eveneens uitgesloten van de collectieve arbeidsovereenkomsten die loontoeslagen voorzien met betrekking tot avond-, nacht- en zondagsarbeid.

5. SOCIALE DOCUMENTEN

100.

Tot slot wordt de tewerkstelling in het kader van artikel 17 uitgesloten van de reglementering inzake sociale documenten.

101.

De administratieve formaliteiten verlopen via het bijzondere digitale platform Verenigingswerk+ (verenigingswerk.be/nl). Zowel de werkgever als de werknemer moeten zich via deze online toepassing registreren. Dit gebeurt voor de werknemer via zijn e-ID of Itsme.

102.

De werkgever moet een arbeidsongevallenverzekering afsluiten. Voor het overige ben je als werknemer niet sociaal verzekerd. Er worden immers geen socialezekerheidsbijdragen voor je betaald. De werkgever doet geen rechtstreekse inhoudingen op het loon voor verenigingswerk. Bij de afrekening aan het eind van het jaar ben je als werknemer wel een belasting verschuldigd. Die belasting bedraagt 10%, op voorwaarde dat het brutobedrag van de inkomsten die je ontving voor verenigingswerk én eventueel in de deeleconomie niet hoger is dan 7.460 euro/jaar (geïndexeerd bedrag 2024).

Heb je meer verdiend? Dan worden de inkomsten beschouwd als beroepsinkomsten, waarop de gewone belastingtarieven verschuldigd zijn.

Om te vermijden dat je te veel uren in dit stelsel zou presteren, moet je de 'teller' op deze tool raadplegen.

103.

De bedoeling is de activiteiten in de sport- en cultuursector voor niet professionele krachten uit de 'grijze/zwarte' zone te halen. Vandaar dus die online registratie van werkgevers en werknemers via de tool. Vandaar ook de beperking in het maximaal te verdienen bedrag op jaarbasis, bij overschrijding waarvan de activiteit als een gewone werknemersactiviteit zal behandeld worden op het vlak van socialezekerheidsbijdragen en fiscaliteit. Maar het is voor ons als vakbond essentieel dat er geen verdringing is van vaste tewerkstelling in deze sectoren. Daarom staat er in de wetgeving dat een werknemer die als gewone vaste werknemer voor een werkgever in deze sectoren werkt, niet kan werken in dit statuut voor dezelfde werkgever.

§ 8. HET STELSEL VAN DE DEELECONOMIE (P2P)

104.

Een uitzondering op het stelsel van zelfstandigen dat sinds 2016 bestaat is de deeleconomie, waarbij een werknemer voor of via een digitaal platform werkt. Hij is daarbij niet aangesloten bij de sociale zekerheid voor zelfstandigen (zonder dus sociale bijdragen te betalen) en betaalt een forfaitaire belasting van 10,7% voor een jaarlijks maximumbedrag.

Dit stelsel, dat aanvankelijk werd ingevoerd voor de "kleine dienstverlening onder burens" en dat tot stand komt door de bemiddeling van de deeleconomieplatformen, wordt momenteel vooral gebruikt door grote platformen om diensten tegen de laagst mogelijke kostprijs uit te voeren.

In tegenstelling tot het flexi-jobstelsel is het in dit stelsel niet nodig om ook een hoofdberoep te hebben. De deeleconomie bevat dus veel werknemers die noch zijn onderworpen aan het stelsel van de sociale zekerheid voor werknemers, noch aan dat van zelfstandigen. Ze hebben dus geen recht op sociale zekerheid.

105.

Het ACV raadt sterk af om te werken in dit stelsel (behalve eventueel in bijberoep), om de volgende redenen:

- De werknemer heeft geen enkel recht op sociale zekerheid.
- De werknemer heeft geen enkel voordeel of bescherming van het sociaal recht (hij zal over het algemeen minder betaald worden dan de sectorbarena's en zijn inkomen zal niet automatisch geïndexeerd worden).
- Dit stelsel is onderworpen aan meerdere voorwaarden waar sommige platformen die er gebruik van maken niet aan voldoen. Er is dus een grote rechtsonzekerheid en we kunnen vrezen dat in het geval van een regularisatie, de werknemer de negatieve gevolgen zal dragen.
- P2P-inkomsten kan je combineren met een OCMW- of een werkloosheidsuitkering. Maar de inkomsten mogen niet gecumuleerd worden. Dat betekent dat iemand met een OCMW- of een werkloosheidsuitkering kan werken voor een platform, maar dat de inkomsten daaruit doorgaans in mindering zullen worden gebracht van de uitkering. Als werkloze zet je een kruisje op je controlekaart voor de dagen waarop je voor een platform gewerkt hebt. Je verliest dus je uitkering op de dagen waarop je werkt. Ontvang je een OCMW-uitkering dan moet je alle inkomsten uit platformen (of andere bronnen) aangeven. Daardoor vermindert de OCMW-uitkering voor de inkomstenmaand. Een deel is vrijgesteld van de berekening.
- Wanneer werknemers in dit stelsel de jaarlijks toegestane drempel van 7460 euro bruto (2024) met één euro overschrijden, worden ze automatisch geherkwalificeerd als zelfstandige voor al hun werk tijdens het kalenderjaar, alsook voor het jaar daarop. Daardoor worden werknemers verplicht om volledige bijdragen te betalen als zelfstandige (met terugwerkende kracht!), terwijl hun inkomen dat vaak niet mogelijk maakt.

§ 9. AMBTENARENSTATUTEN

106.

De arbeidsovereenkomst wordt algemeen geassocieerd met werk in de privésector, terwijl personen die werkzaam zijn in de overheidssector, 'ambtenaren' zijn. De realiteit is evenwel complexer. Meer en meer personen die in de openbare sector werken, hebben in de realiteit een arbeidsovereenkomst. Onderwijspersoneel uit het gesubsidieerde vrije net heeft een statuut dat sterk vergelijkbaar is met dat van werknemers uit de openbare sector. Deze Wegwijzer Sociale Wetgeving werd initieel ontwikkeld in functie van de realiteit in de privésector en behandelt noch het statuut van ambtenaren, noch de specifieke kenmerken van de overheidssector of het onderwijs. In elke fiche zal echter wel worden verduidelijkt in welke mate de betrokken wetgeving ook van toepassing is op personen die werkzaam zijn in de openbare sector. De eigenlijke wet op de arbeidsovereenkomsten is zowel van toepassing op de privésector als op de contractuelen in de overheidssector.

FICHE 2

HUISARBEID, TELEWERK EN DIENSTBODEN

(Art. 5 en Titel VI Arbeidsovereenkomstenwet; Cao nr. 85 van 9.11.2005 inzake telewerk; artikels 3 en 16 KB 28.11.1969; artikels 22-28 Wet 5.03.2017)

§ 1. BEGRIPPEN

107.

Huisarbeiders zijn volgens de arbeidsovereenkomstenwet arbeiders of bedienden die in hun woonplaats of een andere door hen gekozen plaats, arbeid verrichten onder het gezag van hun werkgever, zonder dat zij onder het toezicht of de rechtstreekse controle van de werkgever staan. Deze werknemers krijgen een gewone arbeidsovereenkomst voor arbeiders of bedienden met toepassing van de algemene regels, met uitzondering van de specifieke regels hieronder besproken, zie §2. Huisarbeiders.

Gedeeltelijke huisarbeiders zijn werknemers die in het kader van eenzelfde overeenkomst slechts een gedeelte van hun prestaties in hun woonplaats of een andere door hen gekozen plaats verrichten, waarvoor zij niet onder het toezicht of de rechtstreekse controle van de werkgever staan. Voor de prestaties die zij vanuit de woonplaats of vanuit de andere door hen gekozen plaats verrichten, zijn de specifieke regels besproken onder §2. Huisarbeiders van toepassing.

Telewerkers zijn werknemers die op regelmatige basis prestaties leveren vanuit de eigen woning of vanuit elke andere door hen gekozen plaats buiten de onderneming. Telewerkers onderscheiden zich van de andere huisarbeiders door het (doorgedreven) gebruik van 'informatietechnologie' (computer, internet ...) voor werkzaamheden die ook op de bedrijfslocatie van de werkgever zouden kunnen worden uitgevoerd. Telewerkers die dit op regelmatige basis doen, vallen onder de cao nr. 85 inzake telewerk, niet onder de specifieke regels voor huisarbeiders.

Telewerkers verrichten werkzaamheden die ook op de bedrijfslocatie van de werkgever uitgevoerd kunnen worden. Hierdoor onderscheiden ze zich van de mobiele telewerkers, van wie de mobiliteit noodzakelijk deel uitmaakt van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (bijv. handelsvertegenwoordigers, thuisverplegers, technici die op locatie werken ...). De regels voor telewerkers van §3. zijn niet van toepassing op mobiele telewerkers. Zij vallen onder de gewone regels van de arbeidsovereenkomstenwet.

Occasionele telewerkers zijn werknemers die slechts op incidentele basis prestaties als telewerker leveren. In tegenstelling tot de regelmatige telewerkers, zijn zij niet uitgesloten van het toepassingsgebied van Titel VI van de arbeidsovereenkomstenwet inzake huisarbeiders. Zij vormen hierdoor een aparte categorie van partiële huisarbeiders, waarop ook enkele bepalingen van de Wet van 5.03.2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk van toepassing zijn.

Dienstboden werken ook in een huis, maar in dat van de werkgever. Zij verrichten in hoofdzaak manuele arbeid voor de behoeften van de werkgever of van zijn gezin.

	TOEPASSELIJKE WETGEVING				ZIE VERDER
	Titel VI Wet 1978	Overige titels Wet 1978	Specifieke wetgeving	Vergoeding	
Huisarbeiders	X	X		Overeen- komst/forfait 10%	§2
Gedeeltelijke huisarbeiders	Zie art. 119.2§2	X		Pro rata	§2
Telewerkers		X	Cao nr. 85	Kosten verbonden aan telewerk	§3
Mobiele telewerkers	Niet uitgesloten	X	Uitgesloten van cao nr. 85	Overeen- komst/forfait 10%	
Occasionele telewerkers	Niet uitgesloten	X	Wet 5.03.2017	Overeen- komst/forfait 10%	§2
Dienstboden		X			§4

§ 2. HUISARBEIDERS

108.

De overeenkomst voor thuiswerkers moet schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer de uitvoering van de huisarbeid aanvat. Dit geschrift moet een aantal vermeldingen bevatten, waaronder de terugbetaling van de kosten inherent aan de thuisarbeid. Deze overeenkomst is een sociaal document, zie verder onder Thema 7: Regels voor een correcte toepassing van de wetgeving.

Bij gebrek aan een geschrift in overeenstemming met deze bepalingen kan de werknemer een einde stellen aan de overeenkomst zonder vooropzegging noch vergoeding. Als de onkosten eigen aan de thuisarbeid niet geregeld worden in de overeenkomst of bij cao, dan is een forfait van 10% van het loon verschuldigd.

109.

De bepalingen over de schorsing van de arbeidsovereenkomst voor arbeiders bij slecht weer of bij technische stoornis zijn niet van toepassing op de thuiswerkers. Het recht om tijdens de opzegtermijn afwezig te zijn om ander werk te zoeken, is slechts van toepassing op huisarbeiders die forfaitair betaald worden. Er gelden specifieke regels voor:

- de werknemer die niet tijdig op het werk geraakt of die het werk niet kan voortzetten: enkel arbeidsgeschikte huisarbeiders die forfaitair worden betaald, hebben hier recht op;
- de berekening van het gewaarborgd loon voor huisarbeiders die niet forfaitair betaald

worden (en dus per stuk betaald worden) gebeurt op basis van één zevende van het weekloon zoals vastgesteld door de feestdagreglementering.

De RSZ-reglementering stelt personen die op een door hen gekozen plaats grondstoffen of gedeeltelijk afgewerkte producten bewerken, gelijk met werknemers. De omschrijving uit de RSZ-reglementering valt niet samen met de definitie van huisarbeiders uit de arbeidsovereenkomstenwet (Cass. 19.06.2006).

Occasionele telewerkers vallen, voor de prestaties die ze thuis of op een andere door hen gekozen plaats leveren, ook onder bovenstaande bepalingen. Daarnaast voorziet de Wet Wendbaar Werkbaar Werk:

- een recht voor werknemers om omwille van overmacht of persoonlijke redenen occasioneel te telewerken, voor zover zij een functie uitoefenen die verenigbaar is met occasioneel telewerk. De werkgever die niet kan ingaan op deze vraag, geeft de werknemer hierop schriftelijk een gemotiveerd antwoord;
- dat werknemers en werkgevers desgevallend afspraken maken over de terbeschikkingstelling van apparatuur, technische ondersteuning, de bereikbaarheid van werknemers en de vergoeding van de kosten verbonden aan het occasioneel telewerk.

§ 3. TELEWERK

(Cao nr. 85 van 9.11.2005, KB 13.06.2006; W. 1978, art. 119.1§2)

110.

Telewerk wordt gedefinieerd als 'een vorm van organisatie en/of uitvoering van het werk waarin, met gebruikmaking van informatietechnologie, werkzaamheden buiten de bedrijfslocatie worden uitgevoerd.'

Telewerk kan kaderen in een overeenkomst voor tewerkstelling van thuiswerkers, maar dit is niet de meest frequente toestand. In de meeste gevallen is het een uitvoeringsmodaliteit van een gewone arbeidsovereenkomst.

Cao nr. 85 van de NAR legt een aantal essentiële principes vast die voortvloeien uit een Europese raamovereenkomst van 16.07.2002.

Deze regeling geldt alleen voor regelmatig telewerk, niet voor incidenteel telewerk dat hierboven onder §2. werd besproken.

Tenslotte geldt deze regeling alleen voor telewerk uitgevoerd bij de werknemer thuis of op een plaats die hij zelf kiest: niet in een gedecentraliseerd lokaal van de werkgever of in een lokaal dat de werkgever aan de werknemer ter beschikking stelt.

111.

Cao nr. 85 legt volgende principes vast:

- a. Telewerk gebeurt op vrijwillige basis, zowel voor de werknemer als voor de werkgever. Ofwel maakt deze modaliteit deel uit van de functieomschrijving in de arbeidsovereenkomst, ofwel moeten beide partijen akkoord gaan om ze in te voeren.
- b. De overeenkomst voor telewerk moet schriftelijk worden opgemaakt en moet een aantal vermeldingen bevatten, zoals de frequentie van het telewerk, de tijdstippen waarop de werknemer bereikbaar moet zijn en via welke modaliteiten, de tijdstippen wanneer de

telewerker een beroep kan doen op technische ondersteuning, de modaliteiten volgens welke de werkgever de kosten vergoedt of betaalt, en de voorwaarden en modaliteiten voor een terugkeer naar de bedrijfslocatie. Bij gebrek aan een schriftelijke overeenkomst, heeft de werknemer recht op integratie of terugkeer naar de bedrijfslocatie van de werkgever.

- c. Gelijke behandeling: de cao stelt als principe voorop dat de telewerker dezelfde rechten heeft als de andere werknemers van het bedrijf. Ze bevat enkele bepalingen om dat principe waar te maken, o.a. inzake arbeidsduur, werklast, toegang tot informatie, contacten met collega's, gezondheid en veiligheid, opleiding, kans voor loopbaanontwikkeling en collectieve rechten (bijv. communicatie van en naar de vakbondsafgevaardigden).
- d. De werkuitrusting en de technische ondersteuning, met inbegrip van herstellingen bij defecten, zijn ten laste van de werkgever. Als de werknemer zijn eigen apparatuur gebruikt, zijn de kosten ten laste van de werkgever.

§ 4. DIENSTBODEN

(Art. 5 en Titel V Arbeidsovereenkomstenwet)

112.

De arbeidsovereenkomst voor dienstboden is een overeenkomst waarbij een werknemer er zich toe verbindt tegen loon en onder gezag van een werknemer in hoofdzaak huishoudelijke handenarbeid te verrichten voor de huishouding van de werkgever of van zijn gezin.

Hierop zijn de regels voor arbeiders van toepassing, met uitzondering van specifieke regels die onder andere gelden voor:

- de verplichtingen van de werkgever, bijvoorbeeld de verplichting om kledij ter beschikking te stellen en middelen om persoonlijke voorwerpen te bewaren.
- het gewaarborgd loon bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval.

FICHE 3

ONBEPAALEDE DUUR, BEPAALEDE DUUR...

113.

In beginsel wordt een arbeidsovereenkomst afgesloten voor onbepaalde duur. Onder bepaalde voorwaarden is het evenwel mogelijk om een overeenkomst voor een beperkte duur aan te gaan.

§ 1. ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALEDE DUUR OF VOOR EEN BEPAALD WERK

114.

Het is toegelaten werknemers voor een bepaalde duur of een bepaald werk aan te werven (*W. 1978, art. 7*). Het dienstverband tussen de partijen blijft bestaan tot het einde van de overeenkomst.

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of een bepaald werk moet op het ogenblik van de indiensttreding schriftelijk zijn opgemaakt en ondertekend. Zo niet wordt aangenomen dat ze een overeenkomst van onbepaalde duur is (*W. 1978, art. 9*). Van deze verplichting kan voor bepaalde categorieën worden afgeweken bij algemeen verbindend verklaarde cao. Een dergelijke afwijking bestaat enkel voor gelegenhedswerknemers in de horeca en in de land- en tuinbouw.

115.

Behalve in geval van zwaarwichtige redenen, moet de partij die vóór het verstrijken van de gestelde termijn de overeenkomst eenzijdig verbreekt, een vergoeding betalen gelijk aan het loon dat tot het einde van de overeenkomst loopt. De vergoeding mag echter niet meer bedragen dan het dubbele van de vergoeding verschuldigd in geval van beëindiging van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur (*W. 1978, art. 40 §1*).

Ze belooft maximaal drie maanden, en het gewaarborgd loon betaald aan het begin van de ziekteperiode wordt in mindering gebracht, als de werkgever een overeenkomst van bepaalde duur van meer dan drie maanden opzegt die al meer dan zes maanden was opgeschort wegens arbeidsongeschiktheid.

Daarnaast is het tijdens de eerste helft van de overeenkomst – of tijdens de eerste zes maanden als de overeenkomst meer dan een jaar behelst – mogelijk om de overeenkomst te verbreken mits een opzegtermijn die van toepassing is op overeenkomsten van onbepaalde duur (die regel werd ingevoerd met de wet van 26.12.2013; ze vervangt de vroegere mogelijkheid om bij de overeenkomst een proefbeding te voegen).

Als het gaat om een overeenkomst van minder dan drie maanden, kan de werkgever de overeenkomst ontbinden zonder opzegperiode of vergoeding, als de werknemer meer dan 7 dagen arbeidsongeschikt is.

116.

De werkgever mag geen verschillende opeenvolgende overeenkomsten van bepaalde duur of voor een bepaald werk opleggen, behalve als hij bewijst daartoe een wettige reden te

hebben (bijvoorbeeld de aard van het werk of de gebruiken in de sector). Deze regel is zelfs van toepassing als er tussen de overeenkomsten een onderbreking is die niet aan de werknemer is te wijten (*W. 1978, art. 10*).

De wet voorziet dat een KB kan bepalen in welke gevallen de werkgever het bewijs van een wettige reden niet kan leveren (*art. 9 en 10 van de Wet van 3.07.1978 gewijzigd door art. 188, programmawet d.d. 19.12.1989, BS 30.12.1989*). In geval van een onwettige opeenvolging van overeenkomsten, wordt de werknemer beschouwd als zijnde verbonden met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

Naast de mogelijkheden geboden door het art. 10 W. 1978, kunnen maximaal 4 opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur worden gesloten, waarvan de duur telkens niet minder dan 3 maanden mag bedragen. De totale duur van de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten mag de 2 jaar niet overschrijden.

Mits voorafgaande toestemming van de arbeidsinspectie kunnen er bovendien opeenvolgende arbeidsovereenkomsten gesloten worden, waarvan de duur telkens niet minder dan 6 maanden mag bedragen, zonder dat de totale duur van de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten 3 jaar mag overschrijden.

Enkel de eerste van die opeenvolgende overeenkomsten kan worden verbroken mits naleving van de opzeggingstermijn van een overeenkomst van onbepaalde duur, zoals vermeld in het vorige punt.

117.

Werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd mogen niet op een minder gunstige manier worden behandeld enkel en alleen omdat zij onder dergelijke overeenkomst tewerkgesteld zijn, behalve als er objectieve redenen zijn die dergelijk verschil in behandeling rechtvaardigen (*W. 5.06.2002*). Hun rechten kunnen, als dat aangewezen is, in evenredigheid met hun arbeidsduur worden bepaald. Hun anciënniteit wordt berekend op grond van dezelfde criteria als die voor werknemers met een overeenkomst voor onbepaalde tijd, behalve als ook hier weer objectieve redenen andere anciënniteitperiodes rechtvaardigen.

De werkgever moet de werknemer met een overeenkomst voor een bepaalde tijd informeren over de vacante betrekkingen binnen de onderneming. Die informatie kan worden bekendgemaakt door een algemene aankondiging op een geschikte plaats binnen de onderneming of de instelling.

§ 2. VERVANGINGSOVEREENKOMST

(*W. 1978, art. 11 ter*)

118.

Een vervangingsovereenkomst is een overeenkomst die gesloten wordt om een afwezige werknemer te vervangen.

Een vervangingsovereenkomst is fundamenteel een arbeidsovereenkomst voor een onbepaalde tijd. In afwijking van de gewone regels inzake afdanking kan echter bedongen worden dat de overeenkomst beëindigd wordt mits verkorte opzegtermijn, zonder opzegtermijn, of zelfs van rechtswege, wanneer de vervangen werknemer het werk hervat.

In alle andere gevallen zijn de regels van de overeenkomsten voor onbepaalde tijd van toepassing.

Zo'n overeenkomst mag niet worden gesloten om een werknemer te vervangen die om economische redenen of wegens slechts weer tijdelijk werkloos is, die staakt of wegens een lock-out afwezig is.

119.

De vervangingsovereenkomst moet op het ogenblik van de indiensttreding schriftelijk worden opgesteld.

Ze moet de aanwervingsvoorwaarden evenals de reden van de vervanging en de naam van de vervangen werknemer bepalen.

Bij gebrek aan een schriftelijke overeenkomst zijn de regels in verband met de overeenkomst van onbepaalde duur van toepassing.

120.

De maximumduur van de vervangingsovereenkomst is twee jaar. Bij opeenvolgende vervangingsovereenkomsten mag de totale duur van die overeenkomsten niet meer dan twee jaar bedragen. Deze regel is zelfs van toepassing wanneer zich onderbrekingen voordoen tussen de opeenvolgende overeenkomsten, voor zover die onderbrekingen niet aan de werknemer te wijten zijn. Als de overeenkomst die maximumduur overschrijdt, kan ze maar worden verbroken volgens de regels die toepasselijk zijn op de overeenkomsten voor onbepaalde tijd. In afwijking van deze regel mag een vervangingsovereenkomst worden gesloten, zelfs voor een duur van meer van twee jaar, om een werknemer te vervangen die zijn loopbaan onderbreekt of zijn arbeidstijd voor een bepaalde tijd vermindert, in het kader van het tijdskrediet (*art. 104 W. 22.01.1985*).

Ook een werknemer die meer dan twee jaar via afwisselende opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en vervangingsovereenkomsten werkte, kan een beroep doen op het vermoeden van tewerkstelling op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur (*Grondwettelijk Hof 17.06.2021*). Deze regels gelden eveneens wanneer een werknemer in dienst wordt genomen om een arbeidsongeschikte werknemer, die met toepassing van artikel 31/1 van de Wet van 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten tijdelijk met het akkoord van de werkgever een aangepast of ander werk uitvoert, te vervangen voor de arbeidsuren uit zijn normale arbeidsregeling waarop die arbeidsongeschikte werknemer geen prestaties levert.

§ 3. STUDENTENARBEID

(*W. 1978, art. 120 tot 130bis, KB 14.07.1995*)

121.

De studenten tewerkgesteld tijdens de vakantie of in het kader van een studentenjob, kunnen worden aangeworven in het kader van een 'overeenkomst voor de tewerkstelling van studenten'. De 'studentenovereenkomst' is in feite een arbeidsovereenkomst met enkele specifieke regels. Zo is bijvoorbeeld de opzegtermijn korter dan voor een normale arbeidsovereenkomst en moet de werkgever geen gewaarborgd loon bij ziekte betalen. De eerste drie dagen zijn een proefperiode waarin de overeenkomst kan worden verbroken zonder vergoeding.

Die regels zijn niet van toepassing op:

- studenten die sedert meer dan 12 maanden werken;
- studenten die avondlessen of een beperkt leerplan volgen;
- studenten die in het kader van een opleiding stage lopen, voor een tewerkstelling op dezelfde werkplek.

Die regels zijn wel van toepassing op de schoolplichtige jongeren die minstens 15 jaar zijn en onderwijs met volledig leerplan volgen. Studenten die enkel deeltijds onderwijs of een deeltijdse vorming volgen kunnen wel gedurende de schoolvakanties studentenarbeid verrichten. Ook jongeren die in een stelsel van alternerend leren zitten, kunnen sinds 1.07.2017 studentenarbeid verrichten op voorwaarde dat ze een systeem van alternerend leren en werken volgen dat bestaat uit, enerzijds een theoretische vorming in een onderwijsinstelling of opleidingscentrum ingericht, gesubsidieerd of erkend door de bevoegde overheid, en anderzijds een praktische opleiding op de werkplek. En op voorwaarde dat ze niet genieten van een werkloosheidsuitkering, noch van een inschakelingsuitkering (*KB studentenarbeid van 14.07.1995, zoals gewijzigd bij KB van 10.07.2017 tot wijziging van het voornoemde KB van 14.07.1995*).

122.

De studentenovereenkomst moet schriftelijk zijn vastgelegd. Dit geschrift moet een aantal verplichte vermeldingen bevatten. Een kopij van de overeenkomst moet aan de sociale inspectie worden overgemaakt, samen met het ontvangstbewijs van het arbeidsreglement, door de student ondertekend. De werkgever is van deze laatste verplichting vrijgesteld als hij de tewerkstelling via de onmiddellijke aangifte ('Dimona') aan de RSZ heeft meegedeeld. Als die regels niet zijn nageleefd, dan kan de student de overeenkomst zonder vooropzegging of vergoeding verbreken. Daarenboven is de werkgever strafbaar op basis van de wetgeving betreffende de sociale documenten.

Als er geen enkel geschrift is, of als bepaalde essentiële vermeldingen ontbreken, wordt de overeenkomst een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. De werkgever moet de normale opzegtermijnen naleven, tenzij hij bewijst dat het gebrek aan die vermeldingen voor de student geen enkele schade heeft veroorzaakt. Die essentiële vermeldingen zijn de begin- en einddatum van de overeenkomst, het werkrooster of de verwijzing naar een in het arbeidsreglement beschreven werkregeling.

123.

Voor de (niet-)onderwerping van de studentenovereenkomst aan de sociale zekerheid, zie deel III.

§ 4. TIJDELIJKE ARBEID

(W. 24.07.1987 inzake tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers aan werkgevers, gewijzigd door de W. 26.07.1996)

124.

De wet laat toe dat in bepaalde omstandigheden wordt afgeweken van de hierboven beschreven bepaling die stelt dat geen opeenvolgende overeenkomsten van bepaalde duur mogen worden afgesloten.

Die omstandigheden zijn:

- vervanging van een afwezige werknemer (behalve in geval van tijdelijke werkloosheid om economische redenen of wegens slecht weer) of een werknemer wiens arbeidsovereenkomst beëindigd is;
- tijdelijke vermeerdering van werk;
- uitvoering van bepaalde uitzonderlijke werkzaamheden opgesomd in de reglementering.

125.

In die omstandigheden mag de werkgever de werknemer in het kader van een tijdelijke arbeidsovereenkomst aanwerven. De overeenkomst moet schriftelijk zijn en onder meer de reden vermelden waarom ze wordt afgesloten. Ze mag van bepaalde duur zijn en zoveel keren als de partijen wensen, worden hernieuwd mits naleving van de procedure om beroep te doen op die vorm van tewerkstelling.

Behoudens tegengestelde overeenkomst worden de eerste drie werkdagen beschouwd als proefperiode. Gedurende deze periode kan de overeenkomst verbroken worden zonder opzegtermijn of vergoeding (*W. 1987, art. 5*).

126.

Voor de vervanging, tijdens de duur van zijn afwezigheid, van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst geschorst is, is tijdelijke arbeid zonder tijdsbeperking en zonder bijzondere procedure toegelaten. Tijdsbeperkingen en bijzondere voorwaarden gelden daarentegen wel voor de vervanging van een werknemer wiens arbeidsovereenkomst beëindigd is, voor een tijdelijke vermeerdering van werk en voor uitzonderlijke werkzaamheden. Die beperkingen en voorwaarden staan in de fiche over uitzendarbeid. In de meeste gevallen gebeurt tijdelijk werk immers in het kader van uitzendarbeid. De voorwaarden zijn niet altijd dezelfde, maar door ze samen voor te stellen, kan je ze vergelijken.

FICHE 4

VOLTIJDS EN DEELTIJDS

§ 1. DEFINITIES

127.

Behoudens tegengestelde overeenkomst wordt een arbeidsovereenkomst afgesloten voor voltijds werk, dat wil zeggen voor het maximale aantal arbeidsuren dat van toepassing is op de functie in de onderneming, rekening houdend met de wetgeving op de arbeidsduur (zie de desbetreffende fiche in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving). In deze fiche vind je de regels die van toepassing zijn op deeltijdse arbeid.

128.

Deeltijdse arbeid is arbeid die regelmatig en vrijwillig gedurende een kortere periode dan de normale wordt verricht (*commentaar bij art. 1 van cao 35*). Deeltijdse arbeid is dus enkel een uitvoeringsmodaliteit van de arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, bepaalde duur, bepaald werk, enz.

Arbeidsovereenkomsten die soms ook 'oproepcontracten' of 'stand by' worden genoemd en waarbij de werknemer zich ertoe verbindt arbeidsprestaties te verrichten waarvan de draagwijdte wordt bepaald door de werkgever (of 'in functie van de noodwendigheden van de onderneming'), worden door de wet niet toegelaten.

§ 2. ARBEIDSOVEREENKOMST

129.

De arbeidsovereenkomst die voor deeltijdse arbeid wordt afgesloten, moet voor elke werknemer individueel schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het ogenblik waarop de werknemer de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst aanvangt (*art. 11 bis Wet 1978*).

Een afschrift van de arbeidsovereenkomst moet door de werkgever samen met het arbeidsreglement worden bewaard. Dit afschrift kan worden vervangen door een uittreksel dat ondertekend is door de werkgever en de werknemer, met vermelding van het werkrooster evenals de identiteit van de werknemer op wie dit werkrooster van toepassing is (*art. 157 van de Programmawet; zie ook art. 158, 159*). Het arbeidsreglement en de arbeidsovereenkomst zijn toegankelijk voor de werknemer en voor de sociale inspectie.

§ 3. BESCHERMING VAN DEELTIJDSE WERKNEMERS

A. Arbeidsreglementering

130.

Deeltijdse werknemers genieten dezelfde bescherming als voltijdse werknemers. Dat principe, dat al voortvloeide uit diverse rechtsnormen, wordt nog eens expliciet bevestigd door de Wet van 5.03.2002 (die een Europese richtlijn omzet, die op haar beurt voortkomt

uit een akkoord tussen de Europese sociale partners) en door de cao 35bis van 9.02.2002. Wat hun arbeidsvoorwaarden betreft, kunnen deeltijdse werknemers niet minder gunstig worden behandeld dan vergelijkbare voltijdse werknemers louter op grond van het feit dat zij deeltijds werken, tenzij het verschil in behandeling gerechtvaardigd is om objectieve redenen. Soms wordt het gelijkheidsbeginsel correct gerealiseerd door het 'pro rata temporis'-beginsel. Dat houdt in dat deeltijdse werknemers een evenredig aandeel krijgen toegekend in verhouding tot hun deeltijdse prestaties: dit geldt onder meer voor het loon in de brede zin. Maar op andere domeinen gaat het wel degelijk om een gewone gelijkheid zoals inzake het welzijn op het werk (arbeidsveiligheid, arbeidsgeneeskunde ...), inzake nachtarbeid, inzake moederschapsbescherming, enz.

De arbeidstijd (arbeidsregeling, werkrooster) van de deeltijdse werknemers is onderworpen aan een specifieke regeling, die in detail in de fiche 'Arbeidsregeling deeltijdse arbeid' wordt toegelicht.

B. Loon

131.

Voor al wat het loon betreft bezit de deeltijdse werknemer dezelfde rechten als de voltijdse werknemer in verhouding tot zijn arbeidsprestaties (*cao nr. 35, art. 9 en 10*).

Dit principe is onder andere van toepassing:

- op de jaarlijkse vakantie; speciale regels werden uitgewerkt voor de berekening van de bijkomende vakantiedagen van de jonge arbeiders die na hun studies deeltijds werden aangeworven (*KB 30.03.1967, art. 25, 3°*);
- op de feestdagen; daaruit vloeit voort dat als de feestdag op een dag valt waarop de werknemer niet zou hebben gewerkt, hij niet hoeft te worden betaald; daarentegen heeft de werknemer die onderworpen is aan variabele arbeidstijden recht op een loon dat gelijk is aan datgene dat hij geïnd heeft gedurende de 4 laatste weken, gedeeld door het aantal werkdagen die tijdens die periode gepresteerd werden in de onderneming (*KB 18.04.1974, art. 4 §2*);
- op het 'klein verlet' (*KB 28.08.1963, art. 2 alinea 2*);
- op het verlof om dwingende redenen (*cao nr. 45, art. 4*).

132.

Als het werkrooster variabel is, heeft de werknemer recht, bij elke uitbetalingsperiode, op de betaling van het normale loon, berekend op basis van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur. De overloontoeslag en het normale loon voor de bijkomende uren, namelijk de niet overeengekomen arbeidsprestaties, moeten daarentegen worden betaald in de betaalperiode tijdens dewelke deze prestaties geleverd werden.

Om de correcte toepassing van dit principe te kunnen nagaan, moet de werknemer een staat ontvangen van zijn arbeidsprestaties (*zie art. 9 quater Wet 12.04.1965*).

Ingeval de arbeidsovereenkomst ophoudt, moet het nog verschuldigde bedrag onmiddellijk worden uitbetaald. Het uitbetaalde loon blijft verworven (*zie art. 9 bis, 9 ter Wet 12.04.1965*).

C. Prioriteit vacante betrekkingen

(art. 152-156/1 Programmawet 22.12.1989)

133.

De deeltijdse werknemer heeft een prioriteit voor de door zijn werkgever vacant verklaarde arbeidsplaatsen.

Deze prioriteit betreft niet alleen de voltijdse arbeidsplaatsen, maar ook de deeltijdse arbeidsplaatsen die, afzonderlijk of gecombineerd met andere, een hoger aantal arbeidsuren opleveren.

De procedure verloopt als volgt:

- a. De deeltijdse werknemer introduceert bij zijn werkgever een schriftelijke aanvraag voor het verkrijgen van de prioriteit.
- b. De werkgever moet schriftelijk de ontvangst bevestigen van de aanvraag van de werknemer. Aanvraag en bevestiging moeten worden bewaard door de werkgever.
- c. De werkgever moet de werknemer in kennis stellen van iedere voltijdse of deeltijdse arbeidsplaats waarvoor de werknemer de vereiste kwalificaties bezit.

De werkgever die veronachtzaamt de vacante betrekkingen te signaleren en ze bij voorrang voor te stellen aan de werknemer die er een aanvraag voor deed, is een activeringsbijdrage van 25 euro per deeltijdse werknemer verschuldigd waarvoor hij deze verplichtingen niet naleeft.

I

II

III

IV

V

FICHE 5

UITZENDARBEID EN TERBESCHIKKINGSTELLING

134.

Via de arbeidsovereenkomst verbindt de werknemer zich ertoe om onder het gezag van de werkgever te werken. In België gaat men ervan uit dat er in principe maar één werkgever mag zijn. Enerzijds wordt het beroep van 'verkoper van werknemers' gewantrouwd. Anderzijds moet de werknemer exact kunnen weten wie uiteindelijk de bevoegdheid heeft om hem orders te geven. Ook vanuit het standpunt van de arbeidsgemeenschap gezien, is het niet wenselijk dat op eenzelfde werkplek werknemers die tot een verschillende hiërarchie behoren, samenwerken aan dezelfde taken en blootstaan aan dezelfde risico's. Daarom wordt de terbeschikkingstelling van werknemers in de reglementering strikt gekaderd en wordt de onderneming, in bepaalde gevallen, mee verantwoordelijk gesteld voor de werknemers van andere werkgevers.

De belangrijkste vorm van terbeschikkingstelling die wordt toegestaan, is de uitzendarbeid, die we als eerste van naderbij zullen bekijken.

§ 1. UITZENDARBEID

(Richtlijn (EC) 2008/104 van 19.11.2008; W. 24.07.1987 inzake tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en terbeschikkingstelling van werknemers aan werkgevers; Cao nr. 108 van 16.07.2013 en de cao's gesloten in het paritair comité uitzendarbeid)

A. Wat is uitzendarbeid?

135.

Uitzendarbeid is een toegelaten vorm van uitlening van werknemers. Een uitzendbureau werft werknemers aan en leent ze uit aan een gebruikende onderneming om daar bepaalde arbeidsprestaties uit te voeren.

De uitzendkracht wordt dus niet rechtstreeks aangeworven door het bedrijf waar hij of zij tewerkgesteld wordt.

Omdat uitzendarbeid een vorm van tijdelijke arbeid is, zijn de bepalingen van de vorige fiche van toepassing op de tewerkstelling van uitzendkrachten. Er gelden evenwel bijkomende specifieke bepalingen.

136.

Er bestaat een specifiek paritair comité voor de uitzendsector. In dat paritair comité zetelen naast de werkgevers (de uitzendkantoren), vertegenwoordigers van de gebruikende ondernemingen en de vakbonden.

In het kader van dit paritair comité werd een sociaal fonds opgericht, dat bepaalde voordelen toekent aan de uitzendkrachten: vakbondspremie, vergoeding bij economische werkloosheid, aanvullende ziektevergoedingen. Ook de eindejaarspremie waarop een uitzendkracht na 65 dagen tewerkstelling in de referteperiode van 1 juli tot 30 juni van het jaar eropvolgend recht heeft, wordt uitbetaald door dit sociaal fonds.

137.

Er werden ook specifieke procedures afgesproken in geval van conflicten. Als er een probleem is met of een klacht tegen een uitzendkantoor of een gebruikende onderneming, dan kan er een beroep worden gedaan op de Commissie van Goede Diensten. Deze commissie werd opgericht ingeval een cao.

Het ACV maakt deel uit van deze commissie. Het eerste kanaal om problemen - zoals de niet betaling van voldoende loon of het niet respecteren van de arbeidsvoorwaarden - op te lossen is natuurlijk de vakbondsafgevaardigde in het bedrijf. Ook de juridische dienst van het plaatselijke ACV kan worden ingeschakeld.

Desgevallend zal deze dienst het geval signaleren aan de Commissie van Goede Diensten, via de ACV-vertegenwoordigers. Aantonen dat er problemen zijn en ze inzamelen is een eerste stap om tot betere afspraken te komen en het statuut van de uitzendkrachten te verbeteren.

B. Arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid

138.

Uitzendkrachten worden doorgaans aangeworven met opeenvolgende contracten van één week. In geval van kortere opdrachten worden er zelfs dagcontracten aangeboden. Dagcontracten zijn enkel toegestaan als de gebruiker een behoefte aan flexibiliteit kan bewijzen die deze formule absoluut nodig maakt: het arbeidsvolume hangt grotendeels af van externe factoren, het arbeidsvolume vermindert sterk of is gelinkt aan de aard van de opdracht. De ondernemingsraad (OR), of als er geen is, de vakbondsafvaardiging (VA), wordt elk semester geïnformeerd en geraadpleegd over het gebruik van dagcontracten. Bij bezwaar wordt het geschil voorgelegd aan het paritair comité. Als er geen OR en geen VA is, moet het uitzendbedrijf de naam van de gebruiker meedelen aan het sociaal fonds voor de uitzendkrachten. Zo nodig wordt de kwestie voorgelegd aan de Commissie van Goede Diensten, die ze op haar beurt kan voorleggen aan het paritair comité van de gebruiker.

139.

Bij elke nieuwe opdracht moet er voorafgaand een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid worden ondertekend. De uitzendkantoren moeten het model van arbeidsovereenkomst gebruiken dat werd afgesproken in het paritair comité.

Deze arbeidsovereenkomst moet een aantal gedetailleerde vermeldingen bevatten, zoals de naam van de gebruiker, de plaats van de tewerkstelling, de reden van de overeenkomst, de duur, de beroepskwalificatie, het loon, de premies, de verplaatsingsvergoedingen, de reële en de gemiddelde arbeidsduur, de functiebeschrijving, het nummer van het paritair comité van de gebruiker, enz.

140.

De eerste drie dagen van de tewerkstelling als uitzendkracht gelden als een proeftijd, tenzij anders overeengekomen. Tijdens deze proeftijd kan de arbeidsovereenkomst worden beëindigd zonder opzegtermijn, noch vergoeding.

141.

Een uitzendkantoor mag net zoals elke andere onderneming selectieproeven organiseren om de bekwaamheid van een kandidaat na te gaan. Daarbij moeten natuurlijk wel de rechten van de sollicitant worden gerespecteerd. In de uitzendsector zelf werd een cao afgesloten over de voorkoming en bestrijding van rassendiscriminatie.

Er mogen geen testen worden georganiseerd met een productief karakter. Een dag proefarbeid is dus ongeoorloofd. Dan moet er gewaarborgd loon worden betaald.

C. In welke gevallen en tegen welke voorwaarden kan een beroep worden gedaan op tijdelijk werk of uitzendarbeid?

142.

Tijdelijk werk in het algemeen is toegestaan:

- om een vaste werknemer te vervangen;
- om een tijdelijke vermeerdering van werk op te vangen;
- om uitzonderlijk werk uit te voeren.

Naast deze motieven is uitzendarbeid ook toegestaan om een vacature in te vullen met de bedoeling om de werknemer na de periode van terbeschikkingstelling ('motief instroom') vast in dienst te nemen.

143.

Voor bepaalde van deze motieven worden tijdsbeperkingen en/of procedurevoorwaarden opgelegd.

Een van die voorwaarden kan de toestemming zijn van de vakbondsafvaardiging (VA) van het inleenbedrijf. Cao nr. 108 regelt de procedure die van toepassing is als er geen VA is. In geval van tijdelijk werk voorziet hij in de toestemming van de vakbonden die vertegenwoordigd zijn in het paritair comité van de gebruiker. In het geval van uitzendarbeid gaat het om een tussenkomst van de Commissie van Goede Diensten. In bepaalde gevallen kan in afwachting van de start van de procedure een beroep worden gedaan op tijdelijk werk.

144.

Vervanging van een werknemer

1. Tijdelijk afwezige werknemer: geen tijdsbeperking of procedure.

2. Werknemer van wie de overeenkomst beëindigd is.

NB: in de bouwsector zijn specifieke sectorale bepalingen van toepassing

2.1 Na een ontslag met opzegtermijn:

- a. Duur :
 - tijdelijk werk: 3 maanden;
 - uitzendarbeid: 6 maanden, verlengbaar met 6 maanden.
- b. Procedure:
 - toestemming van de VA;
 - de arbeidsinspectie verwittigen binnen de 3 werkdagen na het akkoord.

2.2. Na een ontslag wegens dringende reden:

- a. Duur:
 - tijdelijk werk: 6 maanden;
 - uitzendarbeid: 6 maanden, verlengbaar met 6 maanden.
- b. Procedure:
 - toestemming van de VA;
 - de arbeidsinspectie verwittigen binnen de 3 werkdagen na het akkoord.

2.3. Om een andere reden (ontslag, overlijden van de werknemer, enz.):

- a. Duur:
 - tijdelijk werk: 3 maanden, verlengbaar met 3 maanden;
 - uitzendarbeid: 6 maanden, verlengbaar met 6 maanden.
- b. Procedure:
 - basisduur:
 - geen formaliteiten
 - verlenging:
 - toestemming van de VA;
 - de arbeidsinspectie verwittigen binnen de 3 werkdagen na het akkoord.

145.

Tijdelijke vermeerdering van werk

De tijdelijke vermeerdering van werk is hetzelfde begrip als het begrip dat het mogelijk maakt om gebruik te maken van overuren. Een beroep doen op tijdelijk werk of uitzendarbeid voor dit motief moet, zoals voor overuren, toegestaan worden door de VA. Omdat uitzendwerk toch een tewerkstellingskans is, bevestigt cao nr. 108 van de NAR dat de sociale partners eerder de voorkeur geven aan deze formule dan aan overuren. De cao bepaalt ook dat “de ondertekenende representatieve werknemersorganisaties zich ertoe verbinden er bij de vakbondsafvaardigingen op aan te dringen een eventueel verzet tegen de tewerkstelling van uitzendkrachten in geval van tijdelijke vermeerdering van werk te herevalueren”. Dat engagement is er niet ten aanzien van tijdelijk werk.

De goedkeuringsaanvraag mag nooit betrekking hebben op een periode van meer dan één kalendermaand, maar ze is telkens hernieuwbaar. Binnen de 3 werkdagen na het akkoord moet de arbeidsinspectie worden verwittigd.

Als er geen vakbondsafvaardiging is, gelden er speciale regels inzake de duur van de periode waarin een beroep kan worden gedaan op uitzendarbeid om te beantwoorden aan een tijdelijke vermeerdering van werk (zie artikel 10 §2 van cao nr. 108).

146.

Uitzonderlijk werk

Uitzonderlijk werk betreft in eerste instantie een limitatieve lijst van werkzaamheden die niet behoren tot de gewone bedrijvigheden van de gebruiker. Het betreft, voor een periode van maximaal 3 maanden:

1. de werkzaamheden in verband met de voorbereiding van salons, congressen, studiedagen, seminars ...;
2. het lossen van vrachtwagens;
3. secretariaatswerk voor zakenlui die tijdelijk in België verblijven;
4. werkzaamheden voor ambassades, consulaten en internationale organen;
5. werkzaamheden met het oog op de kortstondige uitvoering van gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen;
6. het verrichten van arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval, dringende arbeid aan machines of materieel of in geval van onvoorziene noodzakelijkheid;
7. werkzaamheden aan inventarissen en balansen beperkt tot 7 dagen per kalenderjaar.

Voor de werkzaamheden vermeld onder 2. en 5. is het voorafgaand akkoord nodig van de vakbondsafvaardiging, voor deze vermeld onder punt 4 van de vakbonden. Daarnaast zijn zonder voorafgaande toestemming werkzaamheden toegelaten in bepaalde diensten van de Europese Commissie. Ten slotte zijn met voorafgaande toestemming van de vakbondsafvaardiging, voor een verlengbare duur van zes maanden werkzaamheden in het kader van vormings- of begeleidingsprojecten toegelaten.

147.

Instroom

Deze formule heeft uitsluitend betrekking op uitzendarbeid. Cao nr. 108 voorziet in een informatie- en consultatieprocedure van de VA over de motivering om een beroep te doen op uitzendarbeid.

De individuele voorwaarden zijn de volgende:

- per werkpost niet meer dan 3 pogingen van maximaal 6 maanden per uitzendkracht, over een periode van maximaal 9 maanden; voor de berekening van deze beperkingen wordt geen rekening gehouden met de activiteitsperiodes van een uitzendkracht die ontslag neemt of wordt ontslagen wegens dringende reden;
- minstens weekcontracten en maximaal 6 maanden;
- behalve als in de sector iets anders gebruikelijk is, moet de indienstneming na de tewerkstelling als uitzendkracht gebeuren met een overeenkomst van onbepaalde duur.

D. Gebruiker en uitzendkantoor: wie is verantwoordelijk voor wat?

148.

Bij uitzendarbeid zijn het patronale gezag en de eraan verbonden verantwoordelijkheden verdeeld. Het uitzendbureau is de werkgever van de uitzendkracht. De uitzendkracht sluit met het uitzendbureau de arbeidsovereenkomst. Het uitzendbureau betaalt het loon, overhandigt de sociale documenten, dankt af enz.

Voor de praktische uitvoering van de arbeidsovereenkomst speelt echter de hiërarchie van de gebruiker die een beroep doet op de uitzendkracht een beslissende rol. De gebruikende onderneming moet de verplichtingen naleven die voortvloeien uit de 'op de werkplaats van toepassing zijnde reglementering' (arbeidsduur, naleving van de feestdagen, enz.) De gebruiker moet ook instaan voor de arbeidskledij en de individuele beschermingsmiddelen (bijzondere kledij of schoenen, enz.). De gebruiker en het uitzendkantoor kunnen wel afspreken dat het uitzendkantoor daar zelf voor zorgt.

149.

Inzake welzijn op het werk (vorming, onthaal, informatie, medisch toezicht, risicobescherming) moeten uitzendkrachten hetzelfde beschermingsniveau genieten als vaste werknemers. Verscheidene specifieke bepalingen moeten zorgen voor de effectieve toepassing van dit principe. Als de uitzendkracht een risicofunctie uitoefent, dan moet de werkgever-gebruiker aan het uitzendkantoor een arbeidspostfiche afleveren.

Zo worden het uitzendkantoor en de uitzendkracht op de hoogte gesteld van de risico's en de kenmerken van de arbeidspost en van de eventuele gevaarlijke producten waarmee moet worden gewerkt. Het paritair comité heeft een type arbeidspostfiche opgelegd. Het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk (Comité PB) moet worden betrokken bij de invulling van de arbeidspostfiche.

Inzake arbeidsgeneeskunde staat het uitzendkantoor in voor de aanwervingsonderzoeken. De gebruiker is verantwoordelijk voor de arbeidspostgebonden onderzoeken.

Op het niveau van de uitzendsector werd een centraal medisch dossier ingevoerd, om de veiligheid en de gezondheid van de uitzendkrachten beter op te volgen. In de uitzendsector bestaat ook een centrale preventiedienst die nauw samenwerkt met verbindingspersonen die zijn aangeduid binnen de uitzendkantoren, in het kader van sensibiliserings- en vormingsopdrachten inzake arbeidsveiligheid.

150.

Voor het onthaal van de uitzendkrachten door respectievelijk het uitzendkantoor en de gebruiker werd een specifieke regeling uitgewerkt bij cao gesloten in het PC voor de uitzendarbeid. Het uitzendkantoor en de gebruiker zijn samen verantwoordelijk voor het veiligheids- en gezondheidsbeleid ten aanzien van de uitzendkracht. Het uitzendkantoor

staat onder meer in voor de informatie en begeleiding inzake het loon, de premies en de inhoudingen, de arbeidsduur en arbeidsvoorwaarden, de sociale zekerheid en de aanvullende sociale voordelen. De gebruiker is verantwoordelijk voor het onthaal en de informatie over de veiligheidsvoorschriften en over de arbeidspost. De vakbondsafvaardiging van de gebruiker heeft belangrijke opdrachten inzake onthaal en begeleiding van de uitzendkrachten.

E. Loon: het principe van gelijkheid van rechten

1. PRINCIPE

151.

Uitzendkrachten hebben recht op het loon dat geldt voor de functie die ze in de gebruikende onderneming uitoefenen (*W. 1987, art. 10*). Dit principe is niet alleen van toepassing op het uurloon, maar ook op alle premies en voordelen waar de permanente werknemers recht op hebben, zoals verplaatsingskosten, maaltijdcheques, enz. De gebruiker kan dit niet omzeilen door dergelijke voordelen enkel te voorzien voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur (*Arbeidshof Gent 8.10.2018*).

De anciënniteit van de uitzendkracht wordt berekend zonder rekening te houden met onderbrekingen die één week niet overschrijden of met de periodes van schorsing van de overeenkomst tijdens dewelke de uitzendkracht verder onderworpen bleef aan de sociale zekerheid (bijv. de periodes die gedekt zijn door een afdankingsvergoeding) (*W. 1987, art. 13*).

2. EINDEJAARSPREMIE

152.

Uitzendarbeid kent zijn eigen eindejaarspremie. Om die premie te ontvangen, moet de werknemer ofwel ten minste 65 dagen ofwel ten minste 494 uren als uitzendkracht hebben gewerkt tijdens een referentieperiode van 1 juli van het vorige jaar tot 30 juni van het lopende jaar.

Worden gelijkgesteld met arbeid:

- de door een gewaarborgd loon gedekte ziekteperioden;
- de door een contract gedekte dagen waarop overuren worden opgenomen, net als de dagen waarop inhaalrust uit arbeidsduurvermindering wordt opgenomen;
- de eerste 30 dagen van afwezigheid na een arbeidsongeval.

De eindejaarspremie bedraagt (bruto bedrag) 8,33% van het loon dat tijdens de referentieperiode werd verdiend. Ze moet worden betaald in de loop van de maand december.

De werknemers die zijn aangesloten bij een vakbond hebben, onder dezelfde voorwaarden, recht op een vakbondspremie van 112 euro.

De eindejaarspremie en de vakbondspremie worden uitbetaald door het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten. Voor bij een vakbond aangesloten werknemers worden die premies via hun vakbond uitbetaald. Voor werknemers die zijn aangesloten bij het ACV, fungeert hun beroepscentrale als uitbetalingsinstelling.

3. GEWAARBORGD LOON BIJ ZIEKTE

153.

Zolang de arbeidsovereenkomst loopt, heeft de uitzendkracht – ten laste van het uitzendkantoor – recht op het gewaarborgd loon bij ziekte volgens de principes die ook voor vaste werknemers gelden. Zo heeft de uitzendkracht recht op het gewaarborgd weekloon als hij zonder onderbreking gedurende 1 maand heeft gewerkt. De uitzendkracht die als bediende werkt, heeft recht op het gewaarborgd maandloon als hij gedurende 3 maanden heeft gewerkt. Als hij minder dan 3 maanden, maar meer dan 1 maand, heeft gewerkt dan heeft hij – zoals de arbeiders – recht op het gewaarborgd weekloon. De tewerkstellingsperiodes moeten zijn gepresteerd bij eenzelfde uitzendkantoor (eventueel bij verschillende gebruikers en eventueel met opeenvolgende arbeidsovereenkomsten). Inactiviteitsperiodes van maximaal 1 week tellen mee voor de anciënniteit. Voor het overige zijn de gewone regels inzake arbeidsovereenkomsten van toepassing (medisch getuigschrift ...).

154.

Voornoemd principe is zelden van toepassing, aangezien de arbeidsovereenkomst van uitzendkrachten doorgaans voor een korte duur wordt gesloten en het uitzendkantoor niet verplicht is de overeenkomst van een ziek geworden werknemer te verlengen.

Na het einde van de arbeidsovereenkomst valt de uitzendkracht dus terug op de ziekteverzekering. Hij heeft evenwel ten laste van het uitzendkantoor recht op een aanvullende ziektevergoeding.

Als de ziekteperiode begon tijdens de lopende arbeidsovereenkomst, wordt die vergoeding gedurende 30 dagen toegekend, onder de volgende voorwaarden:

- de uitzendkracht heeft gedurende één maand voor hetzelfde uitzendkantoor bij eenzelfde gebruiker gewerkt (desgevallend met verschillende arbeidsovereenkomsten); inactiviteitsperiodes van maximaal één week tellen mee voor de toepassing van die voorwaarde;
- de werknemer bewijst dat hij nog ziek is na het einde van de arbeidsovereenkomst.

De vergoeding bedraagt:

- voor het deel van het loon dat het loonplafond van ZIV-uitkeringen niet overschrijdt: 25,88% voor de arbeiders, 26,93% voor de bedienden;
- voor het deel van het loon dat het loonplafond wel overschrijdt: 85,88% voor de arbeiders, 86,93% voor de bedienden.

Als de ziekte buiten een contractperiode begon, maar uiterlijk de eerste werkdag erna, kan dezelfde vergoeding worden toegekend gedurende één week (5 of 6 dagen naar gelang het arbeidsstelsel), als de uitzendkracht minstens 65 dagen anciënniteit heeft bij dezelfde gebruiker en hetzelfde uitzendkantoor. Binnen 48 uur moet hij het bewijs voorleggen van zijn arbeidsongeschiktheid.

155.

Zelfs na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst hebben uitzendkrachten recht op een aanvullende uitkering in geval van langdurige ziekte. De uitkering wordt door het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten uitgekeerd. Er moet wel aan volgende voorwaarden voldaan zijn:

- over een periode van 4 maanden minstens 2 maanden anciënniteit hebben in de sector;
- het gewaarborgd loon hebben ontvangen; met andere woorden, de ziekte moet tijdens een contractperiode begonnen zijn;

- bewijs van ongeschiktheid leveren voor de volledige periode waarvoor een uitkering wordt aangevraagd.

De aanvullende uitkering bedraagt 40% van de bruto-uitkering van het ziekenfonds en wordt betaald voor de tweede, derde en vierde ziektemaand (dus voor maximaal 3 maanden). De uitkering kan worden aangevraagd door een daartoe bestemd formulier van het Sociaal Fonds in te vullen.

4. OPBOUW VAN ANCIËNNITEIT

(Art. 13 *Uitzendarbeidswet*)

156.

Voor de toepassing van de bepalingen van de wetten en overeenkomsten die steunen op de anciënniteit van de werknemer in de onderneming, moet rekening worden gehouden met de periodes van activiteit van de uitzendkracht bij het uitzendbureau die alleen zijn onderbroken door:

- ofwel periodes van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst waarvoor de uitzendkracht onderworpen bleef aan de sociale zekerheid, voor zover hij tijdens die periodes niet bij een andere werkgever tewerkgesteld is geweest;
- ofwel periodes van inactiviteit van een week of minder. Dit maakt dat de anciënniteit verkregen bij de eerste overeenkomst blijft behouden wanneer een nieuwe overeenkomst wordt gesloten ten hoogste een week na het einde van de eerste overeenkomst.

In het parlement werd opgemerkt dat deze bepaling enkel de anciënniteit van de uitzendkracht bij het uitzendkantoor regelt en bijgevolg geen betrekking heeft op de berekening van de anciënniteit bij de gebruiker. Niettemin valt moeilijk in te zien wat een andere telling van de anciënniteit van de uitzendkracht in de onderneming verantwoordt ten aanzien van de gebruiker dan ten aanzien van het uitzendkantoor.

F. Arbeidsreglementering met betrekking tot uitzendarbeid

157.

De uitzendbureaus moeten door de gewestminister, bevoegd voor werkgelegenheid, worden erkend na advies van een paritaire erkenningscommissie.

In geval van ernstige en herhaalde klachten ten aanzien van een uitzendkantoor kan de uitzendkracht zich best wenden tot het ACV omdat het ACV lid is van de erkenningscommissie.

158.

Het is verboden om uitzendkrachten tewerk te stellen in een onderneming in staking of lock-out. Uitzendarbeid is ook niet toegestaan voor de vervanging van arbeiders die tijdelijk werkloos gesteld zijn wegens economische of technische redenen. Teneinde de vaste indiensttreding van de uitzendkrachten in de gebruikende onderneming zoveel mogelijk te vergemakkelijken, mag de overeenkomst tussen uitzendkracht en uitzendkantoor niet beletten dat de uitzendkracht in dienst zou treden van de gebruiker. (*W. 1987, art. 16*).

159.

Wanneer de gebruiker de procedures en de maximale termijnen van de terbeschikkingstellingen, zoals voorzien in cao nr. 108, niet naleeft, dan kan de uitzendkracht zich beroepen op een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur met de gebruiker. Diezelfde sanctie geldt ook in geval van staking en lock-out, tenminste wanneer de gebruiker de uitzendkrachten

blijft tewerkstellen, ondanks de beslissing tot terugtrekking van de uitzendkrachten door het uitzendkantoor (*art. 20 W. 1987*). Als het uitzendkantoor niet tijdig een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid opstelt, kan de werknemer zich beroepen op een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur met het uitzendkantoor (*art. 8 W. 1987*).

§ 2. ANDERE VORMEN VAN TERBESCHIKKINGSTELLING

A. Uitlenen van werknemers

160.

Het ter beschikking stellen van werknemers is in beginsel verboden volgens artikel 31 van de Wet van 24.07.1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, kortweg de uitzendarbeidswet genoemd.

Onder terbeschikkingstelling van werknemers, of uitlening van personeel, wordt de situatie verstaan waarin het gezag dat normaal aan de werkgever toekomt, minstens gedeeltelijk wordt uitgeoefend door een derde persoon. Het verbod slaat alleen op werknemers, niet op zelfstandigen. De overdracht van een beperkt gedeelte van werkgeversgezag kan al voldoende zijn. De volgende elementen worden evenwel niet beschouwd als uitoefening van gezag door de gebruiker:

- het doen naleven van verplichtingen inzake het welzijn op het werk (veiligheidsvoorschriften);
- het geven van instructies over arbeids- en rusttijden;
- het geven van concrete instructies inzake de uitvoering van het overeengekomen werk

161.

Er zijn vier uitzonderingen op het principiële verbod tot het uitlenen van werknemers:

- uitzendarbeid;
- doorstromingsprogramma's voor langdurig, laaggeschoolde werkzoekenden;
- werkgeversgroeperingen: werkgevers kunnen zich verenigen in een autonome juridische structuur om bepaalde werknemers (moeilijk plaatsbare werkzoekenden) aan te werven om ze ter beschikking te stellen aan de aangesloten ondernemingen;
- in de gevallen beschreven onder volgend nummer.

162.

De uitlening van personeel kan worden toegelaten voor bepaalde occasionele of bijkomstige activiteiten, mits toestemming van de sociale inspectie en van de vakbondsafvaardiging (VA) van de gebruikende onderneming. Als het gaat om een samenwerking van bedrijven van eenzelfde economische en financiële entiteit, of om de uitvoering - voor een beperkte duur - van gespecialiseerde werken die een bijzondere bekwaamheid vereisen, dan is geen toelating nodig. Het volstaat dan om de arbeidsinspectie en de VA te verwittigen. In beide gevallen moeten de volgende voorwaarden worden vervuld:

- Het moet gaan om vaste werknemers. Het in dienst nemen van een werknemer met de uitdrukkelijke bedoeling om hem of haar ter beschikking te stellen aan een gebruiker, is nietig.
- Het moet een opdracht van beperkte duur zijn. Van deze voorwaarde wordt afgeweken voor gehandicapte werknemers, die worden tewerkgesteld door een maatwerkbedrijf en ter beschikking gesteld van een gewone onderneming.
- De opdracht mag niet behoren tot de hoofdactiviteit van het uitlenend bedrijf.
- Er moet een geschreven overeenkomst zijn tussen de echte werkgever, de gebruiker en de werknemer die ter beschikking wordt gesteld.

B. Onderaanneming

163.

De terbeschikkingstelling van werknemers is soms moeilijk te onderscheiden van bepaalde vormen van onderaanneming waarbij het toeleveringsbedrijf of de dienstverlener met zijn eigen werknemers in de lokalen van de gebruikende onderneming bepaalde diensten verricht. Dergelijke formules komen vaak voor bij de schoonmaak van lokalen, bij de schoonmaak of het onderhoud van machines en installaties, in de bewakingssector, bij de montage van metalen constructies, in de informaticasector en bij sommige facetten van de boekhouding.

Juridisch gezien hebben werknemers in onderaanneming niets te maken met de gebruikende onderneming.

Het werkgeversgezag wordt, tenminste op papier, uitgeoefend door een ploegbaas van de onderaannemer. Vaak is het verschil tussen echte onderaanneming en terbeschikkingstelling zeer miniem. Als kan worden aangetoond dat het werkgeversgezag eigenlijk wordt uitgeoefend door de gebruikende onderneming dan kan deze aangesproken worden als werkgever.

In geval van onderaanneming zijn de arbeidsvoorwaarden, met name het loon en de uurroosters, die van de onderaannemer of van de dienstverlener en niet die van de gebruikende onderneming.

Dit leidt vaak tot onrechtvaardige toestanden, want de toeleveringsbedrijven worden gewoonlijk beheerd als kleine ondernemingen (hoewel ze soms van machtige groepen afhangen) met minder gunstige arbeidsvoorwaarden voor soms zwaarder en niet noodzakelijk minder geschoold werk dan in de gebruikende ondernemingen.

De juridische ontwikkelingen in de laatste jaren hebben dit soort argumentatie bemoeilijkt. De rechtspraak aanvaardt dat de opdrachtgever algemene richtlijnen geeft over de uitvoering van het werk. We vermeldden al dat de overdracht van gezag niet kan worden afgeleid uit de uitoefening door de gebruiker van bepaalde prerogatieven inzake arbeidsveiligheid, arbeidstijd,...

164.

Wat het welzijn op het werk betreft (veiligheid, gezondheid, enz.) krijgt het hoofdbedrijf bepaalde verplichtingen opgelegd inzake de naleving, door de onderaannemers, van de verplichtingen op dat gebied:

- Het moet het initiatief nemen om de maatregelen over de veiligheid op het werk met de onderaannemers te coördineren, in overleg met het Comité PB of, bij gebrek daaraan, met de vakbondsafvaardiging;
- Het moet de onderaannemers verwijderen waarvan het weet dat ze zich niet kwijten van hun verplichtingen inzake veiligheid en gezondheid.

165.

In de in het koninklijk besluit bepaalde sectoren is de hoofdaannemer hoofdelijk aansprakelijk voor de uitbetaling van het loon aan de werknemers van een onderaannemer, wanneer hij er door de arbeidsinspectie van in kennis werd gesteld dat de onderaannemer op zwaarwichtige wijze tekortschiet in zijn verplichtingen ter zake (*W.12.04.1965 betreffende de bescherming van het loon, art. 35/1 en volg., ingevoerd door programmawet 29.03.2012*).

FICHE 6

VRIJWILLIGERSWERK

(W. 3.07.2005, betreffende de rechten van vrijwilligers; KB 9.05.2007)

§ 1. TOEPASSINGSGBIED

166.

Vrijwilligerswerk is elke activiteit die onbezoldigd en vrijwillig wordt verricht ten behoeve van een derde buiten het familie- of privéverband. Het kan heel diverse vormen aannemen, van burens of kennissen die elkaar af en toe helpen tot gestructureerde dienstverlening ten behoeve van sommige openbare diensten (zoals bijvoorbeeld de brandweer), of nog activiteiten van welke aard ook ten bate van diverse engagementen.

Hoewel vrijwilligerswerk zich niet altijd onderscheidt van beroepsarbeid door de aard van het werk, de vereiste bekwaamheid of de organisatievorm (bijvoorbeeld het bestaan van hiërarchisch gezag), wordt het niet binnen de context van een arbeidsovereenkomst verricht; het loon is immers een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst.

Desalniettemin is het logisch dat vrijwilligers sommige beschermingsmaatregelen genieten die voor werknemers gelden.

Hoewel vrijwilligerswerk verricht moet kunnen worden door iedereen die dat wenst, kunnen er toch een aantal vragen rijzen wanneer de vrijwilliger een socialezekerheidsuitkering geniet. Gaat het bijvoorbeeld wel echt om vrijwilligerswerk, of om bezoldigd werk dat onverenigbaar is met de uitkering? Vrijwilligerswerk is heel belangrijk, maar staat het de zoektocht naar een baan niet in de weg? Die vragen rechtvaardigen bepaalde controlemechanismen.

Dezelfde persoon mag niet dezelfde activiteiten verrichten voor dezelfde organisatie zowel in de hoedanigheid van vrijwilliger als in die van werknemer, zelfstandige of ambtenaar.

Het is wel mogelijk dat iemand die met een organisatie verbonden is door een arbeidsovereenkomst, een dienstencontract of een statutaire aanstelling, voor deze organisatie vrijwilligerswerk uitoefent, maar enkel op voorwaarde dat het gaat om andere activiteiten dan diegene waarvoor hij werd aangeworven.

Voorbeeld: een persoon met een arbeidsovereenkomst als boekhouder binnen een organisatie, mag niet tegelijkertijd als vrijwillige penningmeester van die organisatie actief zijn. Betrokkene mag echter naast zijn betaalde functie wel een vrijwillige activiteit als bijvoorbeeld jeugdverantwoordelijke uitvoeren. De activiteit als jeugdverantwoordelijke is immers duidelijk verschillend van zijn bezoldigde activiteit als boekhouder.

167.

Het 'vrijwilligerswerk' dat wordt verricht in het kader van een beroepsactiviteit (zoals bijvoorbeeld een leraar die op school een fancy fair organiseert), of werk ten voordele van een personeelsvereniging van de onderneming – met inbegrip van vakbondswerk – valt niet onder het toepassingsgebied van de wet.

De wet regelt het vrijwilligerswerk dat in België wordt verricht. Hij is ook van toepassing op het vrijwilligerswerk dat in het buitenland wordt verricht, op voorwaarde dat het georganiseerd wordt vanuit België en de vrijwilliger zijn hoofdverblijfplaats heeft in België.

De Belgische regelgeving is vanzelfsprekend tegelijkertijd van toepassing met de eventuele reglementering van het land waar het werk verricht wordt.

Wie als vrijwilliger taken uitvoert in het kader van een niet bezoldigd mandaat wordt wel door alle openbare instellingen (belastingadministratie, RSVZ, RSZ, enz.) als vrijwilliger beschouwd en kan dus enkel een kostenvergoeding verkrijgen.

§ 2. RECHT OP INFORMATIE

168.

Als het vrijwilligerswerk verricht wordt ten voordele van een organisatie (van welke aard ook, als die maar zonder winstoogmerk is: feitelijke vereniging, vzw, ziekenfonds enz.), moet die de vrijwilliger, vóór de start van de activiteit, volgende inlichtingen verstrekken:

- het juridisch statuut en de doelstelling van de organisatie; als het gaat om een feitelijke vereniging welke de identiteit is van de verantwoordelijken;
- de van toepassing zijnde aansprakelijkheidsregels en de verzekeringen (*zie verder*);
- in voorkomend geval de verzekeringen die andere aan het vrijwilligerswerk verbonden risico's dekken (bijvoorbeeld arbeidsongevallen);
- de eventueel uitgekeerde vergoedingen;
- of de vrijwilliger gebonden is door het beroepsgeheim. In bepaalde gevallen zal het niet gaan over het beroepsgeheim maar eerder over de discretieplicht, welke plicht niet zo absoluut is. De schending hiervan houdt geen strafrechtelijke inbreuk in.

De wet preciseert niet op welke manier die informatie moet worden overgedragen (via een nota voor de vrijwilliger, enz.). De bewijslast ligt bij de organisatie.

§ 3. AANSPRAKELIJKHEID

169.

Als de vrijwilliger werkt voor een organisatie met rechtspersoonlijkheid of voor een feitelijke vereniging die ofwel loontrekkend personeel tewerkstelt ofwel beschouwd kan worden als een afdeling van een organisatie met rechtspersoonlijkheid of die loontrekkend personeel tewerkstelt, is de vrijwilliger onderworpen aan de burgerlijke aansprakelijkheidsregels voor werknemers. Dat betekent:

- dat de vrijwilliger enkel persoonlijk aansprakelijk is jegens de werkgever of jegens derden in geval van opzettelijke fout, zware fout of herhaalde fout;
- dat de organisatie, als aansteller, aansprakelijk is jegens derden.

De organisatie die de vrijwilliger tewerkstelt moet een verzekering aangaan die deze aansprakelijkheid dekt. De regelgeving legt die verzekering een aantal minimale voorwaarden op (*cf. KB 19.12.2006*).

De vrijwilligers zijn niet onderworpen aan de wet op de arbeidsongevallen. Er kan op contractuele basis voorzien worden in een dekking voor lichamelijke schade. In dat geval moet de vrijwilliger daarvan op de hoogte worden gebracht.

170.

De wet regelt niet expliciet dat de arbeidsreglementering van toepassing is op de vrijwilligers. In principe zijn de wetgevingen die van toepassing zijn op personen die, anders dan onder een arbeidsovereenkomst, een activiteit verrichten onder het gezag van een andere persoon,

ook van toepassing op vrijwilligers, zonder dat enige bezoldiging vereist is. Dat is met name het geval voor de arbeidswet (arbeidsduur, zondagswerk, moederschapsbescherming), de wet betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (veiligheids- en gezondheidsreglementering, arbeidsgeneeskunde), de wet tot instelling van de arbeidsreglementen, de wetgeving inzake de feestdagen.

§ 4. KOSTENVERGOEDINGEN EN GESCHENKEN

A. Bewezen of forfaitaire kosten

171.

Vrijwilligerswerk is onbezoldigd. Wel kunnen de kosten die de vrijwilliger maakt, worden vergoed. Als een organisatie een dergelijke kostenvergoeding betaalt aan vrijwilligers, mag het enkel gaan om een bedrag dat de kosten dekt die verband houden met de activiteit. Hierop zijn geen sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd, noch belastingen. Zij zijn niet vatbaar voor beslag of overdracht.

Er zijn twee basisregels:

- Alle kosten kunnen worden bewezen en kunnen dan ook onbeperkt worden vergoed. De vrijwilliger krijgt enkel de kosten terug waarvoor hij of zij een bewijsstuk aflevert, zoals een treinticket, een kasbonnetje, ...;
- Als de kosten niet kunnen worden bewezen of als dit te moeilijk is, dan kan de organisatie ervoor opteren om de vrijwilliger een forfaitaire onkostenvergoeding te betalen die het plafond van 1.659,29 euro op jaarbasis niet mag overschrijden (vanaf 1.01.2024 maximaal 41,48 euro per dag). (Zie de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.) Voor bepaalde categorieën van vrijwilligers werd het jaarlijks kostenplafond opgetrokken (zie punt C).

Men kan de forfaitaire onkostenvergoeding enkel cumuleren met de kostenvergoeding voor de vervoerskosten beperkt tot 2000 km per jaar (maximaal 2000 keer het bedrag van de kilometervergoeding voor de wagen). Dit is een reële kostenvergoeding en deze moet de vrijwilliger dus kunnen bewijzen, bijvoorbeeld met een kostennota. De kostenvergoeding per kilometer met de eigen wagen is gelijk aan maximaal 0,4269 euro per kilometer (2024). Ook een fietsvergoeding kan ingebracht worden, voor maximaal het fiscaal vrijgestelde bedrag van de fietsvergoeding (0,35 euro vanaf 2024).

Voor het overige mogen vrijwilligers de forfaitaire en reële kostenvergoeding niet door elkaar gebruiken: ofwel krijgen ze een vast bedrag, ofwel krijgen ze de kosten die ze kunnen bewijzen. Ook als je als vrijwilliger werkt in meerdere organisaties, dan moet je je houden aan één systeem van kostenvergoedingen, alsook aan de maximumbedragen.

Vrijwilligers die voornamelijk kwetsbare personen vervoeren kunnen hun trajecten volledig terugbetaald krijgen zonder kilometerbeperking. Daarnaast kunnen zij ook gebruik maken van het forfaitaire systeem voor hun andere kosten.

B. Occasionele geschenken

172.

Occasionele geschenken voor vrijwilligers worden niet verrekend in de maximabedragen voor kostenvergoedingen. Ze kunnen dus worden gegeven naast de onkostenvergoedingen. Het gaat in concreto over:

- geschenken ter gelegenheid van Sinterklaas, Kerstmis of Nieuwjaar met een maximale waarde van 40 euro per jaar per vrijwilliger en 40 euro per jaar en per kind ten laste van deze vrijwilliger;
- geschenken wegens eervolle onderscheiding met een maximale waarde van 120 euro per jaar per werknemer. Het gaat om een officiële of burgerlijke onderscheiding, zoals een ereteken of ridderorde, een decoratie;
- geschenken in natura, in speciën of in de vorm van betaalbons die aan een vrijwilliger worden overhandigd ter gelegenheid van zijn huwelijk of van het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning, voor zover het toegekende bedrag geen 245 euro per werknemer overschrijdt.

C. Hogere kostenvergoedingen voor specifieke categorieën

173.

Voor bepaalde categorieën van vrijwilligers - in sport, niet-dringend ziekenvervoer en nacht- en dagopvang - werd het jaarlijkse kostenplafond sterk opgetrokken.

Voor 2024 bedraagt het kostenplafond 3.047,43 euro voor volgende drie categorieën van vrijwilligers:

- sporttrainer, sportlesgever, sportcoach, jeugdsportcoördinator, sportscheidsrechter, jurylid, steward, terreinverzorger-materiaalmeester, seingever bij sportwedstrijden;
- de nachtoppas, evenals de dagoppas bij hulpbehoevende personen volgens de voorwaarden en kwaliteitscriteria die iedere gemeenschap bepaalt;
- het niet-dringend liggend ziekenvervoer: het liggend ziekenvervoer naar, vanuit en tussen ziekenhuizen of vestigingsplaatsen van ziekenhuizen.

Het jaarlijks kostenplafond blijft evenwel beperkt tot 1.659,29 euro voor de vrijwilliger die, in de periode waarin hij vrijwilligerswerk levert, voor dezelfde organisatie onbelast bijklust via verenigingswerk.

Het gewone plafond blijft ook van toepassing op de vrijwilligers die behoren tot de sportsector, én die, in de periode van hun vrijwilligerswerk een socialezekerheidsuitkering of leefloon ontvangen.

De vrijwilligers bij de korpsen van de openbare brandweer en bij de Civiele Bescherming die in hoofdberoep een gewone beroepsactiviteit uitoefenen, hebben recht op een fiscaal en sociaalrechtelijke vrijgestelde vergoeding van 6.802,28 euro (inkomstenjaar 2024, aanslagjaar 2025)). Vrijwilligers van private brandweerkorpsen en de vrijwillige ambulanciers van de Dienst 100 die geen deel uitmaken van een openbaar brandweerkorps, worden niet gevat door het verhoogde kostenplafond.

THEMA 2

SLUITEN EN UITVOEREN VAN DE OVEREENKOMST

FICHE 1

AANWERVING

§ 1. BESCHERMING VAN DE WERKZOEKENDE

(Wet 10.05.2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie; Cao nr. 38 van 6.12.1983 betreffende de werving en selectie van werknemers)

174.

Er bestaat geen alomvattende wettelijke regeling voor de bescherming van de werkzoekenden tijdens selectie- en wervingsprocedures.

Nochtans regelen verscheidene wetten en cao's belangrijke deelaspecten ervan.

Zo is discriminatie bij aanwerving, op basis van geslacht of ras wettelijk verboden. De Antidiscriminatiewet verbiedt de werkgever een maximale leeftijdsgrens vast te stellen bij aanwerving en selectie.

De medische testen, inzonderheid de genetische testen, zijn streng beperkt en gereguleerd.

In de drie gewesten werden regels uitgewerkt ter bescherming van de werkzoekenden in hun verhouding met de arbeidsmarktvoorzieningen, waaronder de private arbeidsbemiddelingskantoren (zie o.a. *Vlaams Decreet 10.12.2010 - Handvest Werkzoekende; Waals Decreet 6.11.2008 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie*).

175.

Cao nr. 38 bevat vooreerst een aantal bindende regels. Deze regels moeten door alle ondernemingen van de privésector worden nageleefd:

- De aanwervende werkgever mag de sollicitanten niet op een discriminerende wijze behandelen. De werkgever moet tijdens de procedure alle sollicitanten gelijk behandelen. Daarbij mag hij geen onderscheid maken op grond van persoonlijke elementen wanneer deze geen verband houden met de functie of met de aard van de onderneming behalve als zulks wettelijk wordt vereist of toegelaten is. Zo mag de werkgever in principe geen onderscheid maken op grond van (onder meer) leeftijd, geslacht, burgerlijke stand, ziekteverleden, ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming, politieke of levensovertuiging en lidmaatschap van een vakbond of andere organisatie. Deze opsomming is enkel bij wijze van voorbeeld. Zo zijn bijv. ook de seksuele geaardheid of een handicap persoonlijk elementen op basis waarvan de werkgever niet mag discrimineren;
- De selectiekosten zijn ten laste van de werkgever;

- De overhandiging van eensluidend verklaarde of afgestempelde kopieën van documenten (als diploma's, getuigschriften, enz.) mag slechts worden geëist na beëindiging van de procedure;
- De niet weerhouden kandidaat heeft het recht terug in het bezit te worden gesteld van de bij zijn kandidatuur gevoegde documenten;
- De kandidaat-werkloze mag de werkgever een attest vragen waarop de datum en het uur vermeld staan waarop hij zich heeft aangeboden evenals, in het voorkomend geval, de reden waarom hij niet werd aangeworven.

Vervolgens bevat cao nr. 38 een aantal principes die de werkgevers- en werknemersorganisaties als pertinent beschouwen. Die principes zijn op zich niet rechtstreeks verplichtend, maar men mag ervan uitgaan dat ze steeds meer ingang vinden. Dit wordt bijvoorbeeld bevestigd door de rechtspraak die sommige aspecten ervan toepast als algemene rechtsprincipes en fundamentele mensenrechten.

Zo moeten de werkgever en de sollicitant te goeder trouw handelen. De cao bepaalt ook dat de werkgever voldoende inlichtingen moet verschaffen over de aangeboden betrekking; dat hij binnen een redelijke termijn de niet weerhouden kandidaten daar in kennis van moet stellen; dat hij de gelijke behandeling van de kandidaten (ongeacht hun nationaliteit, ras, kleur, geslacht, leeftijd, ziekteverleden, vakbonds lidmaatschap, enz.), de eerbiediging van hun privéleven en een vertrouwelijke behandeling van hun persoonlijke gegevens moet waarborgen; dat hij erover waakt de procedure te beperken, geen aanleiding geeft tot onnodige verplaatsingen, enz.

§ 2. HET SLUITEN EN HET BEWIJS VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

A. Moet de overeenkomst schriftelijk worden gesloten?

176.

Een voltijdse arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur moet niet noodzakelijkerwijze schriftelijk worden gesloten. Het bewijs van de arbeidsovereenkomst kan namelijk 'met gelijk welk rechtsmiddel' worden geleverd, vooral via getuigen en vermoedens (*W. 1978, art. 12*). Vermoedens kunnen met name worden afgeleid uit documenten die, zonder arbeidsovereenkomsten te zijn, het bestaan van een arbeidsovereenkomst kunnen aantonen, zoals diverse sociale documenten, waarop in de volgende fiches dieper zal worden ingegaan.

Zoals we al zagen is een schriftelijke neerslag noodzakelijk in overeenkomsten van bepaalde duur, voor deeltijdse arbeid, uitzendarbeid, enz. Als er geen schriftelijke overeenkomst is, vormt niet het bewijs van de arbeidsovereenkomst een probleem, maar wel het bewijs van de clausule dat het niet gaat om een voltijdse overeenkomst van onbepaalde duur.

Uiteraard is een schriftelijke overeenkomst altijd aan te bevelen:

- om het bestaan van de arbeidsovereenkomst te bewijzen, vooral de datum van indiensttreding;
- om de voorwaarden van de overeenkomst te bewijzen, in het bijzonder de overeengekomen arbeid.

Een elektronisch ondertekende arbeidsovereenkomst wordt gelijkgesteld met een papieren arbeidsovereenkomst ondertekend door een handgeschreven handtekening, op voorwaarde dat de elektronische ondertekening gebeurt:

- door een gekwalificeerde elektronische handtekening of zegel die voldoet aan de Europese eIDAS-Verordening;
- ofwel door een andere elektronische handtekening die toelaat de identiteit van de partijen, hun instemming met de inhoud van de overeenkomst en het behoud van de integriteit van die overeenkomst te verzekeren. In geval van betwisting is het aan de werkgever om aan te tonen dat deze elektronische handtekening daadwerkelijk deze functies verzekert.

Noch de werknemer, noch de werkgever kunnen ertoe verplicht worden een elektronische arbeidsovereenkomst aan te gaan. Vijf jaar na het afsluiten van de elektronische arbeidsovereenkomst moet de werkgever deze overmaken aan de vzw Sigedis die de bewaring ervan verzekert.

B. Op welke leeftijd kan men een arbeidsovereenkomst sluiten?

(W. 1978, art. 43-46)

177.

De werknemer kan vanaf dat hij meerderjarig is (18 jaar) alleen een arbeidsovereenkomst afsluiten, zijn loon ontvangen, een zaak aanspannen, de arbeidsovereenkomst verbreken, enz.

Vóór de leeftijd van 18 jaar is de toelating vereist van de vader of de moeder, of van de voogd. Deze toelating kan stilzwijgend zijn. In geval van willekeurige weigering, kan de jeugdrechtbank de toelating geven. Ouders kunnen zich er tevens tegen verzetten dat het loon rechtstreeks aan de minderjarige wordt uitbetaald. Ook hier kan in het belang van de minderjarige de jeugdrechtbank de toelating verlenen om zelf het loon te innen.

§ 3. TE VOLGEN REGELS BIJ DE AANWERVING

A. Onthaal van de werknemer

178.

Collectieve arbeidsovereenkomsten voorzien in regels betreffende het onthaal van werknemers en hun aanpassing aan de onderneming. Bij het ontbreken van een sectorale overeenkomst wordt overeenkomst nr. 22 toegepast, die op 26.06.1975 in de Nationale Arbeidsraad werd afgesloten.

Caο nr. 22 voorziet onder meer dat de nieuwe werknemer geïnformeerd wordt over de structuur van de onderneming, de heersende loonbarena's, de regels inzake veiligheid en gezondheid, de sociale en medische diensten, de naam en de arbeidsplaats van de syndicale afgevaardigden, van de afgevaardigden in de ondernemingsraad, in het Comité PB, enz. Er moet ook een geleid bezoek aan de onderneming worden georganiseerd. Voor uitzendkrachten geldt een specifieke caο, gesloten in het paritair comité voor de uitzendarbeid (caο van 10.12.2001).

179.

De werkgever moet de werknemer een afschrift bezorgen van het arbeidsreglement. Bij het ontbreken daarvan zal dat reglement niet tegen de werknemer kunnen worden gebruikt (*W. 8.04.1995, art. 15 alinea 3*).

B. Medische onderzoeken

180.

De werkgever kan de werknemer een onderzoek doen ondergaan van de arbeidsarts. Hij is daartoe verplicht voor de werknemers, inclusief leerlingen en stagiairs onder de 21 jaar en voor de werknemers die op risicoposten worden tewerkgesteld (*zie reglementering betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers, KB 28.05.2003*).

Afgezien van dit onderzoek door de arbeidsarts, zijn de testen om de huidige of toekomstige gezondheidstoestand van de kandidaat te verzekeren, strikt gereguleerd (*zie Thema 6. Bescherming van de werknemer*).

I

II

III

IV

V

FICHE 2

DE UITVOERING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

§ 1. WAARTOE VERBINDT MEN ZICH BIJ HET AFSLUITEN VAN EEN ARBEIDSOVEREENKOMST?

A. Werken en doen werken

181.

De arbeidsovereenkomst is een overeenkomst waardoor een werknemer zich ertoe verbindt om tegen betaling van een loon te werken onder het gezag van een werkgever.

De twee voornaamste verplichtingen van de werknemer zijn:

- het overeengekomen werk uitvoeren;
- handelen overeenkomstig de bevelen en de onderrichtingen van de werkgever.

De werkgever heeft hiermee overeenkomstig twee hoofdbekommernissen en plichten:

- de overeengekomen of in het bedrijf verplichte bezoldiging betalen;
- de werknemer doen werken zoals overeengekomen werd, waarbij men zich schikt naar de door de arbeidsreglementering voorgeschreven regels.

B. Mag men de overeenkomst wijzigen?

182.

De algemene regel is dat een geldig afgesloten overeenkomst de partijen bindt en slechts bij onderling akkoord kan worden gewijzigd. De wet op de arbeidsovereenkomsten bevestigt deze regel. Ze stelt dat de werkgever de voorwaarden van de overeenkomst niet mag wijzigen zonder het akkoord van de werkgever, en dat de overeenkomst het tegengestelde niet mag bepalen (*W. 1978, art. 25*)

Het is de werkgever verboden om een essentieel element van de overeenkomst aanzienlijk te wijzigen. Worden algemeen als essentiële elementen beschouwd: de bezoldiging, de functie, de werktijden en – afhankelijk van de omschrijving in de schriftelijke overeenkomst – de werkplek. De eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel staat gelijk aan de verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Een wijziging van een niet-essentieel bestanddeel beëindigt de arbeidsovereenkomst niet. Dit impliceert niet dat een dergelijke wijziging steeds geoorloofd is. Zo besliste het Arbeidshof Brussel dat de werkgever de premies van de hospitalisatieverzekering niet eenzijdig kon wijzigen. De werkgever werd veroordeeld tot de terugbetaling van de verhoging van de eigen bijdrage van de werknemers (*Arbeidshof Brussel 26.10.2021*).

C. Bedrijfsgeheimen

183.

Het is de werknemer verboden om bedrijfsgeheimen te verspreiden, waarvan de betrokkene in kennis werd gesteld tijdens de uitoefening van zijn activiteit (*W. 1978, art. 17.3° a*).

Bovenop deze contractuele verbintenis naar de werkgever toe zijn er uiteraard de verplichtingen die voortvloeien uit de eigen deontologie van bepaalde beroepen (gezondheidswerkers, sociale werkers, enz.).

D. Oneerlijke concurrentie

184.

Het is de werknemer verboden om zich te lenen tot of samen te werken aan iedere daad van deloyale mededinging (*W. 1978, art. 17.3° b*). Het begrip 'oneerlijke concurrentie' in de zin van de Arbeidsovereenkomstenwet verschilt nogal van wat men daar in het handelsrecht onder verstaat: alleen al het feit dat men zijn werkgever beconcurrereert, m.a.w. dat men dezelfde activiteit uitoefent op dezelfde markt, kan als oneerlijk worden bestempeld.

§ 2. AANSPRAKELIJKHEID VAN DE WERKNEMER

185.

De werknemer is enkel aansprakelijk voor opzettelijke fouten en zware schuld. Hij is slechts aansprakelijk voor lichte schuld, onvoorzichtigheid enz. wanneer deze een gewoonte wordt. Deze beperking van de verantwoordelijkheid geldt zowel tegenover de werkgever als tegenover derden (*W. 1978, art. 18*).

Als de werknemer niet persoonlijk aansprakelijk is, belet dit derden niet de werkgever als opdrachtgever van de werknemer aan te spreken.

186.

De werkgever is verantwoordelijk voor beschadiging afkomstig van werktuigen, apparaten, voedsel of grondstoffen, die door hem worden geleverd (*W. 1978, art. 22*).

De werknemer is niet verantwoordelijk voor beschadigingen die voortspruiten uit de normale aanwending noch uit toevallig verlies. Na de oplevering van het hem toevertrouwde werk is hij niet aansprakelijk meer voor eventuele gebreken (*W. 1978, art. 19*).

187.

De aansprakelijkheid van de werkgevers en de werknemers uit hoofde van een arbeidsongeval of een beroepsziekte maakt het voorwerp van bijzondere regels uit. Zie hiervoor Deel III Sociale Zekerheid, Thema 3: Arbeidsongevallen en beroepsziekten.

188.

Een borgstelling om de verplichtingen van de werknemer te waarborgen kan maar worden geëist als dit bij cao wordt bepaald. Bovendien zijn strikte regels van toepassing (*W. 1978, art. 23 en cao nr. 41*). In de praktijk wordt borgstelling nagenoeg niet gebruikt.

§ 3. SCHOLINGSBEDING

(Art. 22bis Arbeidsovereenkomstenwet en art. 21 W. 710.2022)

189.

Een scholingsbeding is een clause waarin de werknemer die tijdens de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst een vorming volgt op kosten van de werkgever zich ertoe verbindt de kosten van die vorming gedeeltelijk terug te betalen als hij het bedrijf verlaat vóór het einde van een overeengekomen periode van maximaal 3 jaar.

Bepaalde categorieën van werknemers of bepaalde vormen kunnen worden uitgesloten bij algemeen verbindend verklaarde sector-cao.

In elk geval blijft de werknemer houder van de diploma's of certificaten en moet hij over het origineel of over een voor eensluidend verklaard afschrift beschikken.

190.

Het scholingsbeding is slechts toegelaten in het kader van arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur waarvan de verloning een bepaald bedrag overschrijdt (zie 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving). Voor scholingsbedingen die gaan over knelpuntberoepen of moeilijk in te vullen functies van de gewesten is de voorwaarde van het minimumjaarinkomen niet van toepassing. Opleidingen die noodzakelijk zijn voor de werknemer om het werk waarvoor hij is aangeworven, uit te voeren en die in toepassing van een wettelijke regeling of een collectieve arbeidsovereenkomst gegeven moeten worden, moeten door de werkgever kosteloos worden aangeboden. Scholingsbedingen over dergelijke opleidingen zijn verboden.

Het moet gaan om een specifieke vorming die toelaat om nieuwe professionele competenties te verwerven, die ook buiten de onderneming gevaloriseerd kunnen worden, die ten minste 80 uur duurt en waarvan de waarde gelijk is aan het dubbele van het gemiddelde maandinkomen van werknemers van meer dan 21 jaar (zie 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving).

191.

Het scholingsbeding moet schriftelijk worden vastgelegd, ten laatste op het moment waarop de vorming begint. De duur van het scholingsbeding moet worden bepaald op grond van de kosten en de duur van de vorming en mag niet meer dan drie jaar bedragen. De terugbetaling is niet van toepassing:

- als er een einde wordt gesteld aan de overeenkomst tijdens de eerste zes maanden van de overeenkomst;
- wanneer de overeenkomst na deze periode wordt beëindigd door ontslag van de werknemer wegens dringende reden van de werkgever of door ontslag zonder dringende reden;
- in geval van herstructurering, in de zin van de wet.

Het bedrag van de terugbetaling – dat niet meer dan 30% van het jaarlijks loon mag bedragen – mag niet hoger liggen dan:

- 80% van de vormingskosten in geval van vertrek vóór 1/3 van de overeengekomen periode;
- 50% in geval van vertrek tussen 1/3 en 2/3 van de overeengekomen periode;
- 20% in geval van vertrek na 2/3 van de overeengekomen periode.

§ 4. TAALGEBRUIK

(Nederlandstalig landsgedeelte: Decreet Nederlandstalige Cultuurraad 19.07.1982; Franstalig landsgedeelte: Decreet Franstalige Gemeenschap 30.06.1982; Brussel, Duitstalig landsgedeelte, faciliteitengemeenten: Coörd. W. 18.07.1966 (taalgebruik in administratie) art. 52. Zie ook Grondwettelijk Hof 30.01.1986 en 18.11.1986; Hof van Justitie 16.04.2013, nr. C-202/11, A. Las / PSA Antwerp NV)

192.

Als de uitbatingsetel van de onderneming in het Franstalig landsgedeelte is gevestigd, dan moeten de sociale betrekkingen in het Frans gebeuren. Als hij in het Nederlandstalig gedeelte is gevestigd, dan moeten ze in het Nederlands gebeuren.

Deze regel houdt vooral in dat de documenten (arbeidsovereenkomst, ontslagbrief, sociale documenten, enz.) in de taal van het gewest moeten worden opgesteld. De documenten die deze regel niet in acht nemen, zijn nietig. Bovendien staat de werkgever in dat geval bloot aan strafrechtelijke vervolging.

Het Hof van Justitie stelde dat het verplichte gebruik van het Nederlands een afschrikkend effect kan hebben voor uit andere lidstaten afkomstige niet-Nederlandstalige werknemers en werkgevers en aldus een beperking vormt op het vrij verkeer van werknemers. Het bevorderen van het gebruik van het Nederlands, de bescherming van werknemers door hen in staat te stellen kennis te nemen van sociale documenten in de eigen taal en het doeltreffende toezicht door de sociale inspectie kunnen beperkingen op het vrij verkeer van werknemers rechtvaardigen. De verplichting voor elke werkgever met een exploitatiezetel binnen het Nederlandse taalgebied om arbeidsovereenkomsten met een grensoverschrijdend karakter uitsluitend in het Nederlands op te stellen, is evenwel niet evenredig met het belang van de aangehaalde rechtvaardigingsgronden.

In antwoord hierop voorziet het Vlaamse taaldecreet dat een rechtsgeldige versie van een arbeidsovereenkomst bijkomend kan worden opgemaakt in een andere taal van de Europese Economische Ruimte, voor werknemers die gebruik maken van het vrij verkeer van werknemers.

193.

Als de werkgever zijn uitbatingsetel heeft in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, dan moeten de documenten in de taal van de werknemer worden opgesteld. Als de uitbatingsetel in de Duitstalige Gemeenschap (Oost-België) ligt, dan moeten ze in het Duits worden opgesteld.

In geval van inbreuk op deze regels mag de werknemer vragen dat het onregelmatig document wordt vervangen. Als de werkgever weigert, dan kan hij de vrederechter vragen de vertaling op kosten van de werkgever te eisen.

FICHE 3

HET LOON

§ 1. MINIMUMLONEN EN LOONNORM

A. Minimumlonen

194.

In België worden de loonbarema's gewoonlijk bepaald via collectieve arbeidsovereenkomsten. Sectorale overeenkomsten bepalen minimumbedragen; collectieve bedrijfsovereenkomsten of individuele arbeidsovereenkomsten kunnen in hogere lonen voorzien.

195.

Een interprofessioneel minimumloon, het zogeheten 'gewaarbord gemiddeld minimum maandinkomen' (GGMMI), wordt vastgelegd door twee collectieve arbeidsovereenkomsten van de Nationale Arbeidsraad (NAR):

- cao nr. 43 die het GGMMI vastlegt voor de werknemers van 18 jaar en ouder die arbeidsprestaties verrichten op grond van een arbeidsovereenkomst, met uitzondering van werknemers van 18, 19 en 20 jaar die werken op grond van een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, en
- cao nr. 50 die geldt voor jongeren onder de 18 jaar met een arbeidsovereenkomst, inclusief een studentencontract, en voor werknemers van 18, 19 en 20 jaar met een studentencontract. Cao nr. 50 geldt in de sectoren of activiteiten die onder geen paritair comité ressorteren of die ressorteren onder een paritair comité dat niet is samengesteld, en in de sectoren waarvoor het paritair comité geen minima of lonen voor de werknemers onder de 21 jaar heeft vastgesteld. Paritaire comités mogen dus voor deze jongeren een hoger of lager GGMMI vastleggen. Cao nr. 50 geldt enkel als ze dit niet doen.

196.

Cao nr. 50 van 29.10.1991 legt een minimumloon vast voor jonge werknemers voor sectoren of activiteiten die niet onder een paritair comité vallen, die afhangen van een niet-samengesteld paritair comité of van een sector waarvan het paritair comité geen minimumloon voor jongeren heeft vastgelegd. De degressiviteitstabel ziet er thans uit als volgt:

LEEFTIJD VAN DE WERKNEMERS	% VAN HET MINIMUMLOON
20 jaar	90%
19 jaar	85%
18 jaar	79%
17 jaar	73%
16 jaar en minder	67%

B. De loonnorm

197.

De Wet van 26.07.1996 legt een onderhandelingskader vast 'ter bevordering van de werkgelegenheid en ter vrijwaring van het concurrentievermogen'. Hiermee wordt de Groep van 10 bij de tweejaarlijkse onderhandelingen over de loonnorm in een strak keurslijf gedwongen.

Dit keurslijf is gebaseerd op volgende principes:

- De loonevolutie wordt preventief afgestemd op de loonontwikkeling bij onze drie voornaamste handelspartners (Duitsland, Frankrijk, Nederland).
- Er wordt preventief afgestemd om ingrijpen achteraf in de loonvorming in de toekomst te vermijden:
 - De sociale partners moeten instaan voor die afstemming van de Belgische loonevolutie. Maar bij gebrek aan overeenstemming zal de regering eerst bemiddelen en, zo nodig, daarna beslissen.
 - Die afstemming moet de principes van automatische loonindexering en baremieke verhogingen veilig stellen. Indexering en baremieke verhogingen moeten in elk geval in normale omstandigheden toegepast worden, wat ook de beschikbare marge moge zijn.
 - Onderliggend doel van die loonafstemming is dat ook de werkgelegenheid in dezelfde lijn zou moeten evolueren als in de drie buurlanden. In elk geval moet ten minste de globale intersectorale tewerkstelling behouden blijven.

198.

Het Committee on Freedom of Association (CFA) van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) stelde in 2022 dat de loonnormwet onverenigbaar is met de vrijheid van collectieve onderhandelingen (IAO-conventie 98). De regering moet volgens de IAO de nodige maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat de sociale partners vrij kunnen beslissen over de criteria van de loonontwikkelingen.

§ 2. STARTERSLONEN VOOR JONGEREN

(art. 33bis Wet 24.12.1999 ter bevordering van de werkgelegenheid)

A. Toepassingsgebied

199.

Een werkgever die een jongere aanwerft van 18, 19 of 20 jaar kan het verschuldigde brutoloon voor die jongere verminderen. Het loonverlies van de jongere wordt in grote mate opgevangen door een compenserende toeslag. De werkgever betaalt de compenserende toeslag, maar kan die kost in mindering brengen van de verschuldigde bedrijfsvoorheffing.

Werkgevers die ressorteren onder een paritair comité of een paritair subcomité dat minimumlonen heeft vastgesteld voor jongeren van 18 tot 21 jaar die lager zijn dan de minimumlonen vanaf 21 jaar zijn uitgesloten van het toepassingsgebied. Deze uitsluiting geldt echter niet als deze minimumlonen voor jongeren van 18 jaar tot 21 jaar enkel van toepassing zijn op de tewerkstelling van studenten.

De jongere moet 18, 19 of 20 jaar zijn op de laatste dag van de maand waarin het brutoloon wordt verminderd en aangeworven worden met een startbaanovereenkomst van het

type 1. Het moet dus gaan om een arbeidsovereenkomst voor een voltijdse of minstens halftijdse tewerkstelling. Dit betekent dat de maatregel niet kan worden toegepast voor leerovereenkomsten of andere vormen van alternerend leren, studentenovereenkomsten en statutaire tewerkstelling.

De jongere mag niet worden tewerkgesteld met een studentenovereenkomst of in het kader van een flexi-job.

De jongere moet een nieuwe werknemer zijn zonder werkervaring. Dit houdt in dat de jongere vlak voor de aanwerving ingeschreven was als werkzoekende bij de bevoegde gewestinstelling (VDAB, Le Forem, Actiris, Arbeitsamt).

Daarnaast geldt een maximale tewerkstellingsvoorwaarde (B) en een loonvoorwaarde (C).

B. Maximale tewerkstellingsvoorwaarde

200.

De jongere mag in de referentiekwartalen T-6 tot en met T-3 (waarbij T het kwartaal is van aanwerving) maximaal gedurende één kwartaal een job hebben uitgeoefend voor een duur die het equivalent is van een 4/5 van een voltijdse job.

Voorbeeld: Als de jongere wordt aangeworven op 1.02.2024 (eerste kwartaal 2024) dan is de referentieperiode het derde kwartaal 2022 tot en met het tweede kwartaal 2023.

Eventuele tewerkstellingen die vóór of na deze referentieperiode vallen, hebben geen invloed op het recht op de starterslonen.

De voorwaarde dat de job het equivalent heeft van een vier vijfde tewerkstelling in de referentiekwartalen T-6 tot T-3 wordt op kwartaalbasis nagezien. Het gaat hier om de duurtijd van de job uitgedrukt in voltijds equivalent. Dat betekent:

- Een halftijdse tewerkstelling gedurende een volledig kwartaal geeft een tewerkstelling van 0,50 VTE (voltijdsequivalent);
- Een voltijdse tewerkstelling gedurende één volledige maand geeft een tewerkstelling van 0,33 VTE.

Bij de toetsing van deze voorwaarde wordt geen rekening gehouden met volgende vormen van tewerkstelling tijdens de referentieperiode:

- als leerling in het kader van het alternerend leren, zoals gedefinieerd in de wetgeving betreffende de sociale zekerheid. Zie de fiche 'Alternerend leren';
- als deeltijds leerplichtige. Het gaat om de tewerkstelling van jongeren tot 31 december van het jaar waarin zij 18 jaar worden;
- als student voor de tewerkstelling die het maximum van 475 uur niet overschrijdt. Voor meer info, zie Deel 'Sociale zekerheid';
- als gelegenhedswerknemer in de land- en tuinbouw of in de horeca;
- als flexi-jobwerknemer.

C. Loonvoorwaarde

201.

De werkgever mag het brutoloon enkel verlagen als het niet-verminderde brutoloon niet hoger zou gelegen hebben dan het minimumloon vastgesteld door het bevoegde paritair comité of subcomité. Als het bevoegde paritair comité of subcomité geen sectoreigen

minimumlonen heeft vastgesteld, mag het niet-verminderde brutoloon niet hoger zijn dan het gewaarborgd minimummaandinkomen zoals bepaald bij cao nr. 43 van de Nationale Arbeidsraad. Dat minimum bedraagt 2.209,88 euro (sinds 1.04.2024).

Het gaat om het minimumloon waarop een werknemer in dezelfde functie en met dezelfde anciënniteit recht heeft.

Deze voorwaarde geldt zowel voor wat betreft het normale uur-, week- of maandloon, als voor bijkomende loonelementen zoals eindejaarspremies, toeslagen voor overuren, enzovoort.

Deze voorwaarde moet zowel contractueel als in de feiten worden nageleefd.

D. Vermindering van het brutoloon

202.

De werkgever mag voor de jongere het normaal verschuldigde brutoloon verminderen met:

- 18% in de maanden dat de jongere 18 jaar is op de laatste dag van het kwartaal;
- 12% in de maanden dat de jongere 19 jaar is op de laatste dag van het kwartaal;
- 6% in de maanden dat de jongere 20 jaar is op de laatste dag van het kwartaal.

De vermindering van het brutoloon mag enkel door de werkgever worden toegepast op de volgende looncomponent:

- het loon voor werkelijke arbeid;
- het gewaarborgd loon voor afwezigheden met behoud van loon;
- het enkel en dubbel vakantiegeld;
- de eindejaarspremies;
- de vergoedingen betaald in geval van beëindiging van de overeenkomst, voor zover ze worden uitgedrukt in arbeidstijd.

De andere loonelementen worden berekend en uitbetaald op basis van het niet-verminderde brutoloon.

E. Compenserende toeslag

203.

De werkgever die het brutoloon van een jongere vermindert, moet aan de jongere een compenserende toeslag betalen bovenop het loon. De compenserende toeslag is bedoeld om het loonverlies van de jongere te compenseren.

De compenserende toeslag is gelijk aan het verschil tussen:

- het nettoloon berekend op basis van het niet-verminderde brutoloon en
- het nettoloon zoals berekend op basis van het verminderde brutoloon.

Voor de arbeiders (en eventueel bedienden wiens vakantiegeld via de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie of een vakantiekas wordt uitbetaald), wordt de toeslag verhoogd met een percentage berekend op het verminderde brutoloon. Deze verhoging heeft als doel het verlies aan enkel en dubbel vakantiegeld voor de arbeiders ook te compenseren:

- 0,82% als het loon verlaagd wordt met 6%;
- 1,75% als het loon verlaagd wordt met 12%;
- 2,82% als het loon verlaagd wordt met 18%.

§ 3. VORMEN VAN LOON

A. Beschikkingsrecht van de werknemer

204.

De loonbeschermingswet van 12.04.1965 berust op het volgend beginsel: “Het is de werkgever verboden de vrijheid van de werknemer om naar goeddunken over zijn loon te beschikken, op enigerlei wijze te beperken.” Om deze vrije beschikking door de werknemer over zijn loon te verzekeren, legt de wet verplichte regels op inzake de betaling van het loon, de inhoudingen op het loon en het beslag en de overdracht.

B. Voordelen in natura

205.

Een deel van het loon kan evenwel in natura worden uitbetaald, wanneer die vorm van betaling een gewone praktijk is of wenselijk is ingevolge de aard van het betrokken bedrijf of beroep. Betaling in natura wordt daarbij aan diverse voorwaarden en beperkingen onderworpen.

Kunnen enkel ten titel van loon in natura worden geleverd:

- de huisvesting;
- gas, water, elektriciteit, verwarming en brandstof;
- het genot van een terrein;
- het voedsel dat op de werkplaats wordt genomen, met uitzondering van geestrijke dranken en schadelijke stoffen; maaltijdcheques zijn geen loon in natura;
- gereedschap, evenals het onderhoud ervan, voor zover die zaken ten laste kunnen vallen van de werknemer.

206.

De voordelen in natura moeten schriftelijk worden geraamd en bij de indiensttreding aan de werknemer worden meegedeeld. Het voedsel moet worden geraamd tegen het forfaitair bedrag dat wordt toegepast in de sociale zekerheid. Hetzelfde geldt voor de huisvesting, tenzij het een huis of een appartement betreft. Het betreffende forfaitair bedrag omvat de elektriciteit, het water en de verwarming.

Wat de huizen, de appartementen en de terreinen betreft, mag de raming vrij geschieden.

De overige voordelen moeten tegen kostprijs worden geraamd en mogen de normaal toegepaste prijs niet overschrijden. De werkgever moet het bewijs leveren dat die voorwaarde is vervuld.

207.

De voordelen in natura mogen de helft van het totale brutoloon niet overschrijden wanneer het gaat om: dienstboden, huisbewaarders, leerjongens, stagiairs die volledige huisvesting en voeding krijgen van de werkgever.

Als de werkgever een huis of een appartement ter beschikking stelt is de limiet 2/5. In alle andere gevallen is de limiet 1/5.

C. Bijzondere vormen van loon

208.

Er duiken meer en meer alternatieve beloningssystemen op, in de vorm van cheques, leasingen en andere voordelen van die aard. De vakbonden proberen deze ontwikkeling in te dijken. Deze beloningsvormen brengen immers het principe van loonuitbetaling in geld – een vergoeding waarover men vrij kan beschikken – in gevaar. De wetgeving inzake belastingen en sociale zekerheid wil het fenomeen ook afbakenen omdat deze voordelen voornamelijk worden toegekend om zo geen belastingen en sociale bijdragen te moeten betalen. In Deel III vind je de reglementering inzake het statuut van maaltijdcheques ten opzichte van de sociale zekerheid; het fiscale statuut van dergelijke voordelen is gelijklopend.

D. Winstpremie

(W. 22.05.2001)

209.

De winstpremie laat een vennootschap of een groep waarvan de vennootschap deel uitmaakt, toe de winst van een boekjaar geheel of gedeeltelijk aan de werknemers toe te kennen.

De toekenning van de premie is niet gekoppeld aan het behalen van collectieve doelstellingen op bedrijfsniveau, maar enkel aan het realiseren van winst gedurende het boekjaar.

210.

De winstpremie wordt toegekend aan alle werknemers van de onderneming. Een werknemer is een persoon die, al of niet op grond van een arbeidsovereenkomst, tegen loon arbeid verricht onder het gezag van een andere persoon. Bedrijfsleiders en natuurlijke personen die een opdracht als bestuurder, zaakvoerder, vereffenaar of gelijksoortige functies uitoefenen komen bijgevolg niet in aanmerking.

Voor de winstpremie gelden de volgende principes:

- Ze kan niet worden ingevoerd om bestaand loon te vervangen of om te zetten.
- Het totale bedrag van de premies mag bij afsluiting van het boekjaar niet meer bedragen dan 30% van de totale brutoloonmassa.
- Voor de berekening van het bedrag van de premie wordt rekening gehouden met bepaalde periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst (verschillende thematische vakanties, arbeidsongeschiktheid, enz.).

211.

Er zijn twee soorten winstpremies: de identieke winstpremie en de gecategoriseerde winstpremie.

De *identieke* winstpremie is een winstpremie waarvan het bedrag gelijk is voor alle werknemers of waarvan het bedrag overeenkomt met een gelijk percentage van het loon van de werknemers.

De *gecategoriseerde* winstpremie is een winstpremie die aan alle werknemers een bedrag in speciën toekent, waarvan de hoogte van het bedrag afhankelijk is van de verdeelsleutel die wordt toegepast op basis van objectieve criteria (de anciënniteit, de graad, de functie, de weddeschaal, het vergoedingsniveau of het vormingsniveau).

In beide gevallen moet het besluit om een winstpremie toe te kennen worden genomen door een algemene vergadering.

212.

Voor de toekenning van (enkel) een gecategoriseerde winstpremie is het sluiten van een cao vereist wanneer er een vakbondsafvaardiging binnen de onderneming bestaat. Als die er niet is, is een cao of een toetredingsakte (naar keuze) vereist.

Daarnaast moet een dergelijke premie voldoen aan de volgende principes:

- Ze kan alleen worden ingevoerd als de werkgever gebonden is door een cao over de lonen voor dezelfde referentieperiode.
- De invoering van de winstpremie mag niet gepaard gaan met een vermindering van de werkgelegenheid.
- De toepassing van objectieve criteria mag niet leiden tot een differentiatie die groter is dan een verhouding tussen 1 en 10.
- De ondernemingsraad, het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk of, bij gebrek daaraan, de vakbondsafvaardiging, moeten op de hoogte worden gebracht van de relatie tussen de gecategoriseerde winstpremie, de evolutie van de werkgelegenheid en het beleid van de onderneming op dit vlak.

213.

Drie categorieën werknemers kunnen worden uitgesloten van het recht op de winstpremie:

- de werknemers die de onderneming hebben verlaten tijdens het laatst afgesloten boekjaar vanwege een ontslag om dringende reden;
- de werknemers die de vennootschap vrijwillig hebben verlaten tijdens het laatst afgesloten boekjaar, met uitzondering van een ontslag omwille van een dringende reden in hoofde van de werkgever;
- de werknemers die niet beschikken over een anciënniteit in de onderneming van maximaal 1 jaar aan het einde van het laatst afgesloten boekjaar.

E. Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen

(Cao nr. 90 van 21.12.2007; W. 21.12.2007 (uitvoering IPA) art. 7 tot 20, inwerkingtreding vanaf 1.01.2008, gewijzigd door cao nr. 90 bis van 21.10.2010)

214.

De hierboven vermelde teksten regelen de toekenning van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, dus voordelen (bijvoorbeeld een geldelijke premie) die gebonden zijn aan de collectieve resultaten van een onderneming, van een groep van ondernemingen of van een welomschreven groep van werknemers. Het moet daarbij gaan om “duidelijk aflijnbare, transparante, definieerbare, meetbare en verifieerbare doelstellingen”. Dat kunnen financiële doelstellingen zijn (bijvoorbeeld een bepaalde omzet halen), maar ook doelstellingen van andere aard. Het mag echter niet gaan om individuele doelstellingen. Om te vermijden dat deze voordelen de plaats innemen van de gewone bezoldiging, is bepaald dat de verwezenlijking van de doelstellingen niet “manifest zeker” mag zijn op het moment dat het systeem wordt ingevoerd.

De toekenning van dergelijke voordelen vloeit in principe voort uit een binnen de onderneming gesloten collectieve arbeidsovereenkomst. In ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging kan het systeem ook worden ingevoerd via een toetredingsakte. De wet beschrijft uitvoerig de totstandkomingsprocedure van die toetredingsakte. In een eerste fase moet het ontwerp

worden meegedeeld aan de werknemers, op dezelfde manier als bij de totstandkoming van het arbeidsreglement. In een tweede fase wordt dat neergelegd op de griffie van de Dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Die maakt het ontwerp over aan het paritair comité, dat nagaat of de voorwaarden vervuld zijn. Als het paritair comité zich niet binnen twee maanden uitspreekt, wordt de controle uitgevoerd door de arbeidsinspectie.

215.

Een niet-recurrent resultaatgebonden voordeel van maximaal 4.020 euro (bedrag geldig vanaf 1.01.2024) is enkel onderworpen aan een bijzondere werkgeversbijdrage van 33% en een werknemersbijdrage van 13,07%. Dergelijke voordelen zijn fiscaal volledig vrijgesteld en openen geen enkel sociaal recht. Een cao kan in het tegendeel voorzien, behalve op het vlak van sociale zekerheid en jaarlijkse vakantie, en zonder de administratieve verplichtingen jegens de RSZ te wijzigen. Deze voordelen worden niet in rekening gebracht om te bepalen of het loon conform het gewaarborgd maandelijks minimuminkomen is.

F. Maaltijdcheques

(Art. 19bis KB 28.11.1969)

216.

Het voordeel toegekend onder de vorm van maaltijdcheques wordt als loon beschouwd. Onder bepaalde voorwaarden wordt dat loon echter niet belast noch onderworpen aan sociale bijdragen. De belangrijkste voorwaarden zijn:

- De toekenning moet vastgelegd zijn in een bedrijfs- of sectorale cao. Het mag enkel bij individuele overeenkomst als er geen vakbondsafvaardiging is of als een cao niet gebruikelijk is voor de betrokken personeelscategorie.
- Het aantal toegekende maaltijdcheques moet gelijk zijn aan het aantal werkelijk gepresteerde dagen (de toekenningsvoorwaarden voor de onregelmatige of deeltijdse werknemers worden bij KB bepaald; de berekeningsmethode moet bij cao of door het arbeidsreglement worden bepaald). In afwijking geldt een dag betaald educatief verlof wel als een gewerkte dag als de opleiding effectief wordt gevolgd tijdens de normale werkuren.
- Aflevering op naam.
- De geldigheidsduur is beperkt tot 12 maanden.
- Maximale tussenkomst van de werkgever van 6,91 euro per maaltijdcheque.
- De tussenkomst van de werkgever wordt begrensd tot 6,91 euro; er is een minimale tussenkomst van de werknemer van 1,09 euro.
- Maaltijdcheques worden maandelijks in een elektronisch formaat overhandigd, in één of meerdere keren, in functie van het aantal dagen van deze maand waarop de werknemer vermoedelijk prestaties zal leveren. De regularisatie in functie van de werkelijke prestaties gebeurt ten laatste de laatste dag van de eerste maand die op het kwartaal volgt.
- Niet ter vervanging of omzetting van premies, loon, voordelen in natura of enig ander voordeel of ter vergoeding van gepresteerde uren.

G. Ecocheques

(Cao nr. 98 van 20.02.2009; KB 28.11.1969, art. 17quater, ingevoerd door KB 14.04.2009)

217.

Met ecocheques kunnen ecologische producten en diensten aangekocht worden.

De belangrijkste voorwaarden van toekenning zijn:

- De toekenning moet vastgelegd zijn in een bedrijfs- of sectorale cao. Het mag enkel bij individuele overeenkomst als er geen vakbondsafvaardiging is of als een cao niet gebruikelijk is voor de betrokken personeelscategorie.
- Maximaal bedrag van 10 euro per cheque, maximaal 250 euro ecocheques per jaar.
- Geen omzetting van bestaande loonvoordelen.
- De cheque is geldig tot de laatste dag van de 24e maand na overhandiging; hij kan niet in geld worden omgeruild, zelfs niet gedeeltelijk.
- Met de cheques kunnen enkel producten en diensten worden gekocht die goed zijn voor milieu en klimaat. De lijst wordt bepaald en regelmatig herzien door de sociale partners, via een cao van de Nationale Arbeidsraad. De huidige lijst vind je achteraan in bijlage van cao nr. 98, zie <http://www.cnt-nar.be/>
- De tijdelijke en deeltijdse werknemers moeten minstens een aantal ecocheques krijgen dat in verhouding staat tot hun werkvolume. Het aantal ecocheques mag niet verminderd worden wegens zwangerschapsverlof, noch voor de eerste 30 dagen van arbeidsongeschiktheid.

Op de ACV-website www.hetacv.be/ecocheques vind je alle nuttige informatie over deze reglementering.

H. Eindejaarspremies

218.

De toekenning van eindejaarspremies verloopt via collectieve arbeidsovereenkomsten op het niveau van de sector waarin je werkt. In een beperkt aantal sectoren waarin geen eindejaarspremie is voorzien, kan deze op ondernemingsvlak toch worden toegekend. De voorwaarden waaronder een werknemer recht heeft op een eindejaarspremie zijn beschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst of de afspraken op ondernemingsvlak.

Heeft een werknemer die ontslagen werd in de loop van de referteperiode recht op een pro rata uitbetaling in functie van het aantal maanden effectieve dienst in het voorbije jaar? Het Hof van Cassatie oordeelde in een arrest van 9.09.1985 dat indien er niets bepaald is ter zake in de tekst van de cao, de eindejaarspremie pro rata moet uitbetaald worden aan de reeds ontslagen werknemers. Van dit principe kan worden afgeweken worden in de tekst van de cao, bijvoorbeeld door te voorzien dat de werknemer in dienst moet zijn op het ogenblik van de uitbetaling, of door een anciënniteitsvoorwaarde op te leggen aan zelf uit dienst getreden werknemers.

§ 4. TERUGBETALING VAN KOSTEN

A. Kosten voor rekening van de werkgever

219.

Het is mogelijk dat de werknemer in het kader van zijn beroepsactiviteit bepaalde kosten maakt voor rekening van zijn werkgever: reiskosten, representatiekosten, kosten voor overnachtingen, zakenlunches of -diners enz. Er bestaat geen nationale wetgeving hierover. Bepaalde collectieve sectorovereenkomsten voorzien in terugbetalingen op forfaitaire basis (bijv. de 'ARAB-vergoeding' uit de transportsector, een forfait voor warme en koude dranken die bedrijven doorgaans tijdens de 'koffiepauze' of bij extreme temperaturen op de werkplek aanbieden; de 'mobiliteitsvergoeding' die in een aantal sectoren de reiskosten van het bedrijf tot aan de werf met het persoonlijke vervoermiddel van de werknemer dekt).

Ook voor reiskosten zijn forfaitaire vergoedingen gebruikelijk (bijv. kilometervergoeding van ambtenaren). Deze vergoedingen maken geen deel uit van het loon. Als bewezen is dat ze reële kosten dekken of als het gaat om forfaitaire vergoedingen van een redelijk bedrag, worden ze ook niet belast, en zijn ze ook niet onderworpen aan sociale bijdragen.

B. Vervoerkosten woon-werkverkeer

(Cao 19/9 van 23.04.2019 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het gemeenschappelijk openbaar vervoer van de werknemers; cao nr. 164 van 24.01.2023 betreffende de fietsvergoeding)

220.

Wat het spoorwegvervoer betreft, wordt het bedrag van de werkgeverstussenkomst bepaald door een tabel met forfaitaire bedragen (71,8% van de tarieven geldig op 1.06.2024). De cao-tekst en de tabel kunnen worden gedownload van de website van de Nationale Arbeidsraad.

221.

Voor abonnementen van de Lijn en de MIVB bedraagt de tussenkomst 71,8% van de effectief door de werknemer betaalde prijs, met als maximum de tegemoetkoming voor spoorwegtrajecten van 7 kilometer. Dit komt neer op een tussenkomst van 45 euro per maand. Wanneer de prijs van het vervoer per bus, tram of boot afhankelijk is van het aantal afgelegde kilometers, dan wordt gebruik gemaakt van dezelfde tabel als bij het vervoer per spoor, zonder dat de tussenkomst meer mag bedragen dan 75% van de werkelijk betaalde prijs.

222.

Als de werknemer gebruik maakt van verschillende middelen van openbaar vervoer heeft hij voor elke vervoerswijze recht op een tussenkomst die wordt berekend door bovenstaande regels.

223.

De meerderheid van de werknemers heeft op basis van afspraken op ondernemings- of sectoraal niveau recht op een hogere tussenkomst dan de zonet geschetste regeling. Bovendien koppelen cao's op ondernemings- of sectoraal niveau doorgaans de tussenkomst wel aan de jaarlijkse stijging van de treintarieven. Zo voorziet een cao in de grootste sector, het aanvullend paritair comité voor bedienden, een terugbetaling van 80% van het actuele tarief van een treinkaart, met een aanbeveling naar de werkgevers om gebruik te maken van de derdebetalersregeling.

Cao nr. 164 garandeert dat elke werknemer die met de fiets naar het werk komt recht heeft op een vergoeding. Ofwel is dit de vergoeding vastgelegd bij cao in de onderneming of sector van de werknemer, ofwel is dit de vergoeding suppletief voorzien in cao nr. 164. Deze bedraagt 0,28 euro per kilometer (bedrag vanaf 1.01.2024) voor een afstand van maximaal 40 kilometer per dag.

224.

Voor andere vervoermiddelen bestaat geen intersectorale wetgeving. Heel wat sectorale en ondernemings-cao's voorzien in de terugbetaling van de kosten voor vervoer met een privévoertuig.

§ 5. BETALING VAN HET LOON

A. Tijdstip van betaling

225.

Het loon moet uiterlijk worden betaald op de 4de werkdag die volgt op de werkperiode waar de betaling betrekking op heeft (*art. 9 alinea 8*).

Door een collectieve arbeidsovereenkomst kan een verschillende, d.i. kortere of langere termijn worden bepaald (*art. 9 alinea 6*).

Het arbeidsreglement of 'enig ander vigerend reglement' kan ook een verschillende termijn bepalen, doch niet meer dan 7 werkdagen na beëindiging van de werkperiode waar de betaling betrekking op heeft (*art. 9 alinea 7*).

Wanneer het loon giraal wordt betaald (via girorekening, cheques) wordt de betaling geacht te zijn gebeurd (*KB 5.03.1986, art. 2*):

- in geval van betaling door storting: de dag waarop de rekening van de werknemer gecrediteerd wordt;
- in geval van betaling met cheque:
 - als de cheque verstuurd is per post: drie werkdagen na vermelde datum;
 - als de cheque overhandigd wordt aan de werknemer: de daaropvolgende werkdag.

In geval van laattijdige betaling van het loon is de werkgever intresten verschuldigd.

B. Periodiciteit

(*art. 9 alinea 1*)

226.

Het loon moet op regelmatige tijdstippen ten minste tweemaal per maand met maximaal 16 dagen tussentijd betaald worden, behalve:

- voor de bedienden die ten minste eenmaal per maand worden betaald;
- wanneer een algemeen verbindende collectieve arbeidsovereenkomst in andere schikkingen voorziet;
- de commissielonen van de handelsreiziger die driemaandelijks of in overeenstemming met de bepalingen van het statuut worden betaald;
- de winstaandelen en andere gelijkaardige uitkeringen.

C. Betalingswijze

(*art. 5 en KB 5.03.1986*)

227.

Het loon moet in giraal geld worden uitbetaald. Onder girale betaling verstaat men de betaling met een postassignatie, een circulaire cheque of een overschrijving op een bank- of postchequerekening.

Van het principe van girale betaling kan evenwel worden afgeweken. Het loon mag nog van hand tot hand worden uitbetaald voor zover deze betalingsmodaliteit is voorzien door een in een paritair orgaan gesloten cao of door een impliciet akkoord of een gebruik in de sector dat voldoet aan de voorwaarden voorzien in het KB van 26.12.2015 tot vaststelling van de nadere regels voor het vaststellen en bekendmaken van een sectoraal impliciet akkoord of een sectoraal gebruik inzake de uitbetaling van het loon van hand tot hand.

Als de uitbetaling van het loon van hand tot hand gebeurt, moet de werknemer een kwitantie van de uitbetaling ter ondertekening voorgelegd krijgen.

§ 6. LOONFICHE

A. Inhoud

(art. 15; KB 27.09.1966)

228.

Minstens éénmaal per maand moet de werknemer een loonfiche ontvangen die de definitieve loonafrekening voor die maand bevat.

De loonfiche moet volgende elementen te bevatten:

- naam en adres van de werkgever;
- naam en initialen van de voornaam van de werknemer, alsook zijn inschrijvingsnummer bij de werkgever;
- periode waarop de loonberekening betrekking heeft;
- omvang van de prestaties (aantal dagen, uren, enz.);
- basisverloning (uurloon, maandloon, enz.);
- totaal brutoloon;
- indien van toepassing, de verschillende componenten van het brutoloon;
- gepresteerde arbeid;
- overuren;
- loon voor gelijkgestelde dagen (verlofdagen, ziekte, enz.);
- voordelen in natura;
- inhoudingen voor sociale zekerheid;
- bedragen die niet onderworpen zijn aan inhoudingen voor sociale zekerheid;
- belastbaar deel;
- bedrijfsvoorheffing;
- niet-belastbaar deel;
- netto uitgekeerd bedrag;
- af te trekken bedragen (voorschotten, voordelen in natura, loonbeslag of -overdracht, boetes, schadevergoeding, enz.);
- contant te betalen nettobedrag.

De paritaire comités kunnen hier afwijkende bepalingen over vaststellen. Zo legde het paritair comité voor uitzendkrachten bij cao van 30.06.2016 op om in elk geval, de vaste beloning, de premies en het vakantiegeld (voor bedienden) afzonderlijk op de loonfiche te vermelden.

B. Van bruto naar netto loon

229.

In deel III Sociale Zekerheid, Fiche 2 Financiering, vind je het overzicht van de verschillende bijdragen en inhoudingen op het loon van de werknemer. Om het lezen van de loonfiche te illustreren, geven we hieronder een eenvoudig voorbeeld van een bediende met een maandloon van 3.000 euro bruto. Merk alvast op dat voor een arbeider dezelfde berekeningen moeten gebeuren, zij het op het brutoloon aan 108% voor de RSZ-werknemers- en werkgeversbijdragen. Voor meer details verwijzen we naar deel III.

Van een brutoloon van 3.000 euro naar een nettoloon van 2.153,75 euro, brengen we in mindering:

- De RSZ-werknemersbijdrage van 13,07% op het brutoloon. Dit bedrag van 392,10 euro brengen we in mindering op het brutoloon. Op de loonfiche wordt dit bedrag vermeld als RSZ of RSZ-werknemer. Mogelijkerwijze wordt niet het volledige bedrag in mindering gebracht wanneer de werknemer recht heeft op een werkbonus. (in dit geval een werkbonus van 19,16 euro)
- Hierdoor bekomen we het 'belastbaar loon', in dit geval een bedrag van 2.627,06 euro. Hierop wordt de bedrijfsvoorheffing ingehouden, de wettelijk vastgelegde voorafbetaling op de personenbelasting. Deze voorafbetaling wordt berekend op basis van de sleutelformule, die parameters bevat naargelang de gezinssituatie van de werknemer en de hoogte van het belastbaar loon. Naar analogie met de RSZ-bijdrage, wordt bij lage lonen niet de volledige bedrijfsvoorheffing ingehouden, maar wordt er een fiscale werkbonus toegepast. In ons voorbeeld, met één kind ten laste en de partner met een eigen inkomen (staat I), bedraagt de uiteindelijk verschuldigde bedrijfsvoorheffing 473,31 euro.

De berekening van zowel de gewone als de fiscale werkbonus hangt af van het aantal gewerkte dagen in de betrokken maand, in verhouding tot het aantal werkbare dagen in het kwartaal. Hierdoor verschillen de bedragen van de werkbonussen en uiteindelijk ook het nettoloon elke maand.

Bovenop het brutoloon komt de RSZ-werkgeversbijdrage van in beginsel 25%. Hierop bestaan een resem RSZ-verminderingen. Zowel de RSZ-werknemers- als de RSZ-werkgeversbijdrage wordt door de werkgever, vaak via zijn sociaal secretariaat, doorgestort aan de RSZ. De bedrijfsvoorheffing wordt door de werkgever doorgestort aan de fiscus.

C. Op papier of elektronisch

(Art. 16 wet 3.06.2007 houdende diverse arbeidsbepalingen)

230.

De loonfiche kan enkel na onderling akkoord tussen werknemer en werkgever elektronisch worden verstuurd. Dit akkoord houdt een dubbele vrijwilligheid in: de werkgever kan niet verplicht worden om documenten elektronisch te versturen, maar evenmin kan de werknemer gedwongen worden om gebruik te maken van elektronische documenten. Het akkoord tussen werknemer en werkgever is herroepbaar: elk jaar kan elke partij terugkomen op het akkoord. Het individuele akkoord tussen werkgever en werknemer staat boven de bepaling in het arbeidsreglement waarin de voorkeur gegeven wordt aan bijvoorbeeld de elektronische versie. Kortom: enkel wanneer de werknemer akkoord gaat, kan de loonfiche elektronisch verstuurd worden.

De loonfiche mag enkel digitaal verzonden worden op voorwaarde dat ze beschikbaar is voor de werknemer buiten de context van de werkgever en dat tot 5 jaar na uitdiensttreding. De digitale loonfiche moet bewaard worden door een wettelijke archiveringsdienst.

Die voorwaarden impliceren dus dat het eenvoudig mailen van een loonfiche naar het personeel niet wettelijk is, naast het feit dat e-mail hiervoor niet veilig genoeg is.

§ 7. INHOUDINGEN, LOONBESLAG EN LOONOVERDRACHT

A. Inhoudingen

(Art. 3 en 23)

231.

De werknemer beschikt naar eigen goeddunken over zijn loon. Het is de werkgever verboden de vrijheid van de werknemer om naar eigen goeddunken over zijn loon te beschikken op enigerlei wijze te beperken. De omzetting van loon in maaltijdcheques is bijvoorbeeld strijdig met deze bepaling (*en ook strijdig met het KB van 31.01.1994, BS 18.02.1994*).

De enige aftrekken waartoe de werkgever mag overgaan, behoudens deze die voorzien zijn inzake fiscaliteit en sociale zekerheid, de loonvoorschotten die hij heeft toegekend en de eventuele borgstelling, zijn:

- de inbeslagnemingen en de overdrachten;
- de boetes die worden opgelegd in toepassing van de arbeidsreglementen;
- de schadevergoedingen die door de werknemer moeten worden betaald aan zijn werkgever.

Het totale bedrag van de boetes en schadevergoedingen mag niet meer bedragen dan één vijfde van het loon in geld dat op de betaaldag verschuldigd is, behalve wanneer de werknemer een opzettelijke fout heeft begaan of als hij zijn verbintenis verbreekt alvorens het verschuldigde te hebben betaald.

B. Wat is loonbeslag?

(Art. 1539 *Gerechtelijk Wetboek*)

232.

Beslagen zijn uitvoeringsmaatregelen ten aanzien van debiteurs die hun schulden niet betalen. Net zoals het mogelijk is beslag te leggen op goederen (meubelen, gebouwen ...), kan men schuldvorderingen in beslag nemen, dus geldsommen die derden aan de debiteur verschuldigd zijn. Deze laatste procedure heet uitvoerend beslag onder derden; ze wordt onder meer toegepast op het beslag van het loon. Het resultaat ervan is normaal dat de werkgever (een deel van) het loon dat de werknemer verdient heeft, aan de schuldeiser betaalt. Het kan ook gebeuren dat het beslag onder derden als bewarende maatregel wordt gebruikt, om betwiste sommen te blokkeren. Te noteren valt dat die procedure ook van toepassing is op het beslag van sociale uitkeringen.

233.

De normale beslagprocedure wordt door het Gerechtelijk Wetboek beschreven. Vermeldenswaard is dat de werknemer via een gerechtsdeurwaarder een 'aanzegging van

beslag' krijgt. Door die akte wordt hij verwittigd van het feit dat zijn werkgever het bevel heeft gekregen zijn loon in het belang van een schuldeiser in te houden. In deze akte worden de betreffende wetteksten opgenomen, in het bijzonder de verhaalmogelijkheden die de werknemer desgevallend tegen het beslag kan gebruiken. Bijzondere beslagprocedures worden door bepaalde wetgevingen geregeld. Zo kunnen bijvoorbeeld sommige fiscale besturen (inzonderheid de administratie der belastingen) gebruik maken van een vereenvoudigd derdenbeslag. De rechtbank (meestal de vrederechter) die tot betaling van alimentatiegeld veroordeelt, kan de schuldeiser machtigen 'loondelegatie' uit te oefenen, dus rechtstreeks de inkomsten van de debiteur van het alimentatiegeld in ontvangst te nemen, a rato van het bedrag van dat alimentatiegeld.

C. Wat is loonoverdracht?

234.

In tegenstelling tot het beslag is de overdracht normaal een vrijwillige akte. Net zoals men een goed kan verkopen of geven, kan men een recht (bijvoorbeeld het recht om een geldsom te ontvangen) afstaan. Er zijn theoretisch talrijke redenen waarom een werknemer tot overdracht van zijn loon kan overgaan.

In de praktijk gaat het meestal om een wijze om de afbetaling van schulden te garanderen: om procedure- en beslagleggingskosten te vermijden aanvaardt men vrijwillig dat een deel van het inkomen ingehouden wordt.

Een overdracht van inkomen (inzonderheid van loon) is haast altijd bedongen in het kader van kredietovereenkomsten. Ze wordt samen met de kredietovereenkomst gesloten, maar wordt maar uitgevoerd als de kredietnemer zijn verbintenissen niet naleeft.

In feite werkt de overdracht dus vaak als een vorm van beslag. Daarom zijn een aantal regels betreffende de beslagen ook van toepassing op overdrachten.

235.

De overdrachtsprocedure is in principe zeer eenvoudig: het volstaat dat ze ter kennis wordt gebracht (normaal bij aangetekend schrijven) van de derde die ze moet uitvoeren (bijvoorbeeld de werkgever). De loonoverdracht maakt het voorwerp uit van een specifieke procedure, die in de loonbeschermingswet is beschreven (*W. 12.04.1965, art. 27 tot 35*). In het geval (veruit het meest frequent) waarbij de wetgeving op het verbruikerskrediet van toepassing is, moet de akte de artikelen reproduceren die de procedure regelen, inzonderheid het verhaalrecht dat de werknemer kan gebruiken. De werknemer heeft het recht zich tegen de uitvoering van de overdracht te verzetten; de schuldeiser moet dan de overdracht door de vrederechter laten valideren. Deze procedure is niet van toepassing wanneer de overdracht in een authentieke akte (bijvoorbeeld een notariële akte) wordt voorzien, wat meestal het geval is voor de overdrachten in het kader van hypotheekleningen. De procedure van de loonbeschermingswet is ook van toepassing op de overdracht van sociale uitkeringen, wanneer de overdracht toegestaan is in het kader van een verbruikerskrediet.

D. Beperkingen aan loonbeslag

(*Gerechtelijk Wetboek, art. 1409 tot 1412; 1539*)

236.

Het loon kan maar in beslag worden genomen a rato van de bedragen in de tabellen in de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving. Deze tabellen worden

jaarlijks op 1 januari geïndexeerd. Ze kunnen ook worden verhoogd bij KB na advies van de Nationale Arbeidsraad (NAR). Het beslag en de overdracht van socialezekerheidsuitkeringen (pensioenen, werkloosheidsuitkeringen, ZIV-uitkeringen, vergoedingen arbeidsongevallen of beroepsziekten, onderbrekingsuitkeringen) zijn aan gelijkaardige beperkingen onderworpen. Hetzelfde geldt voor het beslag op of de overdracht van alimentatiegeld.

237.

Als de werknemer kinderen ten laste heeft, moeten de bedragen vermeerderd worden met een bedrag per kind (zie ook de 'groene bladen' achteraan in deze *Wegwijzer Sociale Wetgeving*). Het begrip 'kind ten laste', de modaliteiten van bewijsvoering en de procedure worden geregeld door een KB van 27.12.2004 en een MB van 23.11.2006, van kracht op 30.01.2007. Onder 'kind ten laste' verstaat men een persoon van minder dan 25 (of een persoon die verlengd minderjarig is verklaard), waarmee de debiteur door een verwantschap in de 1ste graad verbonden is of waarvoor hij zorgouder is. De debiteur draagt substantieel de kosten van huisvesting, onderhoud en opvoeding. Om deze bepaling in te roepen, moet de debiteur dit laten weten, middels een bepaald formulier (bepaald door een MB van 23.11.2006), aan de beslagen of gecedeerde derde (de werkgever of de SZ-instelling), of aan de deurwaarder (wanneer een deurwaarder in de procedure optreedt). Bij zijn aanvraag moet hij een bewijs van tenlasteneming bijvoegen. Gelden onder meer als bewijs: het feit dat het kind inzake gezondheidszorg verzekerd is als persoon ten laste van de debiteur, een attest van gezinssamenstelling waaruit blijkt dat het kind onder hetzelfde dak woont, alsook een overeenkomst van gedeelde materiële bewaring.

238.

De schijven worden berekend op het netto maandbedrag (na aftrek van de sociale bijdragen en van de bedrijfsvoorheffing). Als de werknemer, in de loop van een maand, verschillende lonen ontvangt (bijvoorbeeld in het geval van deeltijdse werknemers die bij verschillende werkgevers tegelijkertijd werken), dan moeten de verdiende lonen worden samengevoegd.

Als de werknemer tegelijkertijd loon en sociale uitkeringen ontvangt, dan moeten de diverse inkomsten worden samengevoegd en zijn de schijven die betrekking hebben op het arbeidsinkomen van toepassing.

239.

Deze beperkingen zijn van toepassing op de beslagen (ook de vereenvoudigde beslagen door de fiscale besturen) en op de overdrachten.

Ze vinden geen toepassing wanneer het beslag of de overdracht gelegd wordt om alimentatiegeld te betalen. Het alimentatiegeld heeft overigens voorrang op alle andere beslagen en overdrachten. Die worden maar uitgevoerd op het deel van het beslagbaar gedeelte dat na uitvoering van de alimentatieverplichtingen overblijft. Indien het alimentatiegeld het voor beslag vatbaar gedeelte overschrijdt, dan blijft er niets over voor de andere schuldeisers.

240.

Bepaalde sommen zijn geenszins vatbaar voor beslag, behalve voor alimentatiegeld:

- kinderbijslagen en prestaties voor wezen;
- terugbetalingen gezondheidszorg in het kader van de ZIV of van de wetgeving arbeidsongevallen of beroepsziekten;
- de bedragen toegekend voor het onderhoud van prothesen of orthopedische toestellen.
- de vergoeding hulp van derde in de wetgeving arbeidsongevallen;

- de bijstandsuitkeringen (leefloon, inkomensgarantie voor ouderen, tegemoetkomingen *personen met een handicap*).

Ook de maatschappelijke hulpverlening van het OCMW is geenszins voor beslag vatbaar, ook niet voor alimentatiegeld.

Specifieke grenzen zijn van toepassing wanneer een socialezekerheidsinstelling onrechtmatig uitbetaalde sociale uitkeringen terugvordert bij afhouding op de latere uitkeringen. Behalve in geval van bedrog mag deze afhouding maximaal op 10% van de uitkering slaan.

241.

De maaltijdcheques die beantwoorden aan de voorwaarden voor een vrijstelling van sociale bijdragen en belastingen (*zie Deel III van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving*) zijn niet overdraagbaar of vatbaar voor beslag (*art. 1409 §1 ter, ingevoerd door W. 6.05.2009*).

242.

De hierboven vermelde regels zijn van toepassing op de beslagen en op de overdrachten die nog aan de debiteur verschuldigd zijn. Ze zijn normaal niet van toepassing op bezittingen, inbegrepen geldsommen, waarover de debiteur effectief de beschikking heeft, zelfs als die bij een derde zijn geplaatst, bijvoorbeeld een bankrekening. Om betalingen via overschrijving op een bankrekening aan te moedigen, voorziet de wet op grond van de voorgaande regels in een bescherming van de beschermde sommen als die op een bankrekening gestort zijn (*wijziging Gerechtelijk Wetboek door Programmawet 27.12.2005; KB 4.07.2006; inwerkingtreding vanaf 1.01.2007*).

Als ze op een zichtrekening geplaatst worden, blijven de tegen beslagen beschermde inkomsten in dezelfde mate beschermd.

Normaal moet de debiteur, dus de houder van de zichtrekening, bewijzen dat het om beschermde inkomsten gaat. De wet vergemakkelijkt dit bewijs door de bank op te leggen de betrokken sommen een speciale code toe te kennen, die ook op de rekeninguittreksels staat. De bank deelt die code mee aan de schuldeiser of aan zijn gerechtsdeurwaarder die een beslag uitvoert of een overdracht betekent.

De betrokken sommen zijn gedurende 30 dagen beschermd, en dat vanaf het moment dat ze op de rekening worden gestort. Elke dag die voorbijgaat, neemt het niet voor beslag vatbare deel van het bedrag met 1/30 af. De wet bepaalt gedetailleerd welke procedure gevolgd moet worden om een beslag of een overdracht uit te voeren op de bankrekening, de afrekening van de voor beslag vatbare bedragen op te stellen en eventuele betwistingen te beslechten.

E. Samenloop van beslag en overdracht

(*Art. 1627 en volgende Gerechtelijk Wetboek*)

243.

In geval van samenloop van beslag en overdracht wordt de prioriteit vastgelegd op basis van de datum van het beslag of de overdracht. Deze datum wordt bepaald door neerlegging van het bericht van beslag of overdracht in het centraal bestand van berichten (CBB).

Indien het beslag aan de werkgever betekend was vóór de overdracht, krijgt de overdracht de waarde van een niet-bevoorrecht beslag. Ze wordt dan mee opgenomen in de evenredige

verdeling zoals die van toepassing is in geval van samenloop van beslagen. Indien het beslag echter gelegd wordt door een bevoorrechte schuldeiser of indien het gaat om een beslag ter betaling van onderhoudsgeld zal het beslag steeds voorrang hebben op de overdracht. De overdracht zal dan pas plaatsvinden nadat dit bevoorrecht beslag volledig uitgevoerd werd.

Indien de datum van de overdracht vóór die van het beslag ligt, heeft de overdracht steeds voorrang, zelfs wanneer het een beslag van een bevoorrechte schuldeiser betreft. De enige uitzondering hierop is het beslag ter betaling van onderhoudsgeld dat voorrang heeft op alle andere soorten beslag en overdrachten.

De voorrang speelt enkel wanneer de loonoverdracht uitvoerbaar is. Zolang niet alle stappen in de procedure doorlopen zijn, of wanneer er verzet aangetekend is tegen de loonoverdracht, kan het beslag (tijdelijk) uitgevoerd worden.

F. Collectieve schuldenregeling

244.

De beperkingen aan de beslagen bieden maar een onvolledige bescherming aan de mensen die met schuldoverlast te kampen hebben. De schuld blijft immers bestaan. Vaak blijft ze groeien, omdat intresten en gerechtskosten zich opstapelen. De wet heeft een procedure voorzien om de persoon in schuldoverlast een nieuwe start te geven, desgevallend met een herschikking van de schuld. Een aantal personen (gerechtsdeurwaarders, advocaten) of instellingen (OCMW's, daartoe erkende vzw's) kunnen de rol opnemen van schuldbemiddelaar, om samen met de schuldeiser een oplossing te vinden.

Als geen oplossing kan worden gevonden op minnelijke basis, kan de persoon voor het gerecht een collectieve schuldenregeling vragen. De rechter benoemt dan een schuldbemiddelaar die voorstellen tot regeling zal formuleren. Alleszins in de eerste fase van die procedure ontvangt de schuldbemiddelaar in de plaats van de betrokken persoon het geheel van zijn inkomen, lonen en sociale uitkeringen inbegrepen. Hij keert aan de persoon uit wat nodig is om te leven. Hij is bij de bepaling van dat bedrag niet gebonden door de grenzen van de beslagbare schijven zoals die hierboven werden beschreven.

Als door het gebrek aan inkomsten van de betrokken persoon geen enkele collectieve schuldenregeling mogelijk is, kan er, onder bepaalde voorwaarden, worden overgegaan tot een volledige schuldkwijtschelding.

Voor collectieve schuldenregeling is de arbeidsrechtbank bevoegd, die zetelt zonder sociale rechters.

FICHE 4

DE ARBEIDSVERHOUDING OMVAT EEN BUITENLANDS ELEMENT

§ 1. TOEPASSELIJKE WETGEVING

A. Principe van rechtskeuze

245.

Een individuele arbeidsovereenkomst wordt beheerst door het recht dat de partijen hebben gekozen. Dit is het principe van rechtskeuze. Deze keuze van het toepasselijke recht mag er evenwel niet toe leiden dat de werknemer de bescherming verliest die hij normaal zou hebben genoten als er geen rechtskeuze was gemaakt. *Bijvoorbeeld: door de rechtskeuze is het Ierse recht van toepassing. Door deze keuze kan de werknemer die in België werkt evenwel niet de bescherming verliezen die uit de Arbeidsovereenkomstenwet volgt inzake de opzegtermijnen als deze termijnen langer zijn dan wat het Ierse recht hierover voorziet.*

Hoe wordt bepaald welk recht van toepassing is op de arbeidsovereenkomst, als er geen rechtskeuze werd gemaakt?

Regel 1: De eerste regel is dat de overeenkomst wordt beheerst door het recht van het land van waaruit de werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht. Het land waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht wijzigt niet wanneer de werknemer zijn arbeid tijdelijk in een ander land verricht. *Bijvoorbeeld: een Belgische werknemer werd aangeworven door een Duits bedrijf gevestigd in Keulen. Er is geen rechtskeuze gemaakt maar de werknemer werkt vooral vanuit België. In dat geval kan gesteld worden dat het Belgische arbeidsrecht van toepassing is.*

Regel 2: Als regel 1 niet leidt tot het vaststellen van het toepasselijke recht, wordt de overeenkomst beheerst door het recht van het land waar de vestiging (van de werkgever die de werknemer heeft aangeworven) zich bevindt. *Bijvoorbeeld: een Belgische werknemer werd aangeworven door een Duits bedrijf met vestiging in Keulen. Er was geen rechtskeuze en de arbeid wordt niet gewoonlijk verricht vanuit België. Het Duitse recht zal in principe van toepassing zijn, tenzij regel 3 een ander land aanwijst.*

Regel 3: Als echter uit het geheel der omstandigheden blijkt dat de overeenkomst een kennelijk nauwere band heeft met een nog ander land (in afwijking van de twee vorige regels), is het recht van dat andere land van toepassing. *Bijvoorbeeld een Belgische werknemer werd aangeworven door een Duits bedrijf met vestiging in Keulen. Er was geen rechtskeuze en de arbeid wordt niet gewoonlijk verricht vanuit België. De arbeid wordt in veel verschillende EU-landen verricht, maar de arbeidsovereenkomst verwijst naar bepalingen die toepasselijk zijn in het Nederlandse recht en de concrete werkopdrachten komen van een vestiging in Nederland. In dat geval kan gesteld worden dat het toepasselijke recht, het Nederlandse recht is.*

B. Dwingende bepalingen

246.

Wanneer de partijen overeenkomen een buitenlands rechtsstelsel toe te passen, blijven toch de dwingende bepalingen van het normaal toepasselijke rechtsstelsel van toepassing.

Algemeen kan worden gezegd dat de dwingende bepalingen van de Belgische wetgeving van toepassing zijn op de in België verrichte arbeid. Dit geldt onder meer voor:

- de barema's van de cao's wanneer ze voor de werkgever dwingend zijn;
- gezondheid en veiligheid;
- arbeidsduur, zondagsrust, jongeren- en vrouwenarbeid, feestdagen, loonbescherming, arbeidsreglementen, gebruik der talen, enz.;
- gewaarborgd loon bij ziekte;
- ontslag, vooropzegging;
- wettelijke bepalingen inzake jaarlijkse vakantie;
- bepalingen inzake het bijhouden van sociale documenten;
- verjaringstermijn voor vorderingen gebaseerd op een arbeidsovereenkomst;
- aansprakelijkheid van de werknemer t.a.v. derden zoals geregeld in artikel 18 Arbeidsovereenkomstenwet;
- bijdragen aan de fondsen voor bestaanszekerheid.

Dit principe is van toepassing ongeacht de nationaliteit van de werknemer en van de werkgever.

In de arbeidsovereenkomst kan worden bedongen een vreemde wetgeving toe te passen:

- voor de punten die niet dwingend door de Belgische wet worden geregeld;
- wanneer de vreemde wetgeving voordeliger is dan de Belgische wet.

C. Detachering

247.

In geval van detachering naar België past men de Belgische wet toe voor de dwingende bepalingen (zie *hierboven*); voor het overige is de Belgische wet maar van toepassing wanneer de arbeidsovereenkomst dit voorziet en voor zover zij minstens even voordelig is als de wet van het land waar de werknemer normaal wordt tewerkgesteld.

De situatie kan anders zijn inzake sociale zekerheid en belastingen. Als algemene regel geldt dat men aan de Belgische sociale zekerheid onderworpen wordt als men in België werkt voor een werkgever gevestigd in België, of in een exploitatiezetel gevestigd in België (*RSZ-Wet 27.06.1969, art. 3*). Als de werkgever gevestigd is in een lidstaat van de EER, volstaat het zelfs in beginsel in België te zijn tewerkgesteld, zelfs als noch de werknemer noch de werkgever in België gevestigd zijn (*EU-Verordening nr. 883/2004, art. 11*). Maar dit principe kent verscheidene uitzonderingen. Internationale overeenkomsten (waaronder de Europese Verordening, alsook meerdere bilaterale verdragen) laten toe bij de socialezekerheidsregeling van het land van herkomst aangesloten te blijven bij detachering voor een korte duur (*in het kader van de EG-Verordening: 12 maanden, verlengbaar voor één periode van maximaal 12 maanden bij onvoorziene omstandigheden*).

Inzake personenbelastingen valt men onder de Belgische wet als men in België het centrum van zijn belangen heeft. Verdragen tot voorkoming van dubbele belastingen werken dit begrip verder uit, en bepalen dat men aan de belastingen (ook de bedrijfsvoorheffing of gelijkaardige afhoudingen) in zijn land van herkomst onderworpen blijft bij detachering van korte duur.

D. Grensoverschrijdend telewerk

248.

Een Europees kaderakkoord vergemakkelijkt het grensoverschrijdende telewerk: het laat toe om tot net minder dan de helft (49,9%) van de totale werktijd te telewerken vanuit het woonland. In deze situatie geldt de sociale zekerheid van het land waar de werkgever is gevestigd (het land waar de statutaire zetel is gelegen). De voorwaarden zijn:

- In dienst zijn van één werkgever of van meerdere werkgevers in hetzelfde land en geen bijkomende werkzaamheden uitvoeren (als werknemer, zelfstandige of ambtenaar).
- Uitsluitend werken in het land waarin de werkgever gevestigd is én enkel telewerk verrichten in het woonland gedurende minder dan de helft van de arbeidstijd.
- Het telewerk moet digitaal zijn, met andere woorden met IT-materiaal en verbinding.

Hierdoor kunnen vooral “grensarbeiders” die gedeeltelijk thuiswerken van dit akkoord gebruikmaken en neemt dit het grootste struikelblok om te mogen telewerken weg.

Deze regeling geldt enkel wanneer zowel het land van de werkgever als het woonland het akkoord ondertekend hebben. De landenlijst en de officiële tekst van het kaderakkoord zijn te vinden op de website van de FOD Sociale Zekerheid. Zowel België als de buurlanden hebben het akkoord intussen ondertekend, met uitzondering van het Verenigd Koninkrijk.

Zie <https://socialsecurity.belgium.be/nl/internationaal-actief/grensoverschrijdend-telewerk-de-eu-de-eer-en-zwitserland>

§ 2. BEVOEGDE RECHTER

(EU-Verordening nr. 1215/2012 betreffende de rechterlijke bevoegdheid, de erkenning en de tenuitvoerlegging van beslissingen in burgerlijke en handelszaken)

249.

De Brussel I-Verordening voorziet dat een werknemer zijn werkgever kan dagvaarden voor het gerecht van de plaats waar de werknemer gewoonlijk werkt of voor het gerecht van de plaats waar hij gewoonlijk gewerkt heeft. Dit sluit volgens het Hof van Justitie in de door het ACV aangespannen Ryanair-zaak aan bij de doelstelling van de Verordening, die ook tot doel heeft de zwakkere partij in een arbeidsverhouding te beschermen. Het Hof overweegt dan ook dat gekeken moet worden naar de plaats waar de werknemer met minder moeite een gerechtelijke procedure kan inspannen tegen zijn werkgever alsook de plaats waarvan de rechter het meest geschikt is om het geschil dat betrekking heeft op de arbeidsovereenkomst te beslechten.

Deze plaats, vooral de plaats waar de werknemer het werkelijke centrum van zijn beroepsactiviteiten heeft, is onder andere in de vervoerssector niet steeds eenvoudig aan te wijzen. Het Hof van Justitie geeft aanwijzingen waarmee de nationale rechter rekening moet houden: de plaats van waaruit de werknemer zijn transportopdrachten verricht, de plaats waar de werknemer na zijn opdrachten terugkeert, de plaats waar de werknemer zijn opdracht ontvangt en zijn werk organiseert, alsook de plaats waar de arbeidsinstrumenten zich bevinden.

De vakbondsorganisaties hebben in België het recht in rechte op te treden ter verdediging van in België gedetacheerde werknemers (*W. 5.03.2002, art. 8ter, ingevoerd bij W. 3.06.2007*).

§ 3. ARBEIDSKAARTEN EN -VERGUNNINGEN - SINGLE PERMIT

A. Single permit

250.

Arbeidsmigranten van buiten de Europese Economische Ruimte die in België willen werken, moeten over een arbeidskaart van het bevoegde Gewest beschikken. Voor een tewerkstelling van meer dan 90 dagen is een 'single permit' of een gecombineerde vergunning vereist, die bestaat uit een toelating om actief te zijn op de arbeidsmarkt of een arbeidsvergunning voor een specifieke job en tegelijk ook een verblijfsvergunning. Het gedeelte met betrekking tot het recht op verblijf wordt uiteraard beslist op federaal niveau, maar de betrokken werknemer en zijn werkgever moeten maar één procedure doorlopen in het gewest van tewerkstelling.

B. Procedure

251.

Het is de werkgever die de procedure opstart en de aanvraag voor de arbeidskaart en arbeidsvergunning indient. Hij vraagt immers een arbeidsvergunning aan voor zichzelf en als deze arbeidsvergunning wordt toegekend, wordt ook automatisch een arbeidskaart toegekend aan de werknemer.

252.

De aanvraag gebeurt bij de bevoegde gewestelijke dienst Economische Migratie.

Wat het bevoegde gewest is, bepaal je als volgt:

- Het gewest waarin de vestigingseenheid gelegen is waar de buitenlandse werknemer tewerkgesteld wordt. Als de werkgever meerdere vestigingseenheden bezit, is het gewest bevoegd waar de werknemer hoofdzakelijk tewerkgesteld wordt.
- Als de hoofdzakelijke plaats van tewerkstelling niet kan worden bepaald, doordat de werknemer bijvoorbeeld 50% in het ene en 50% in het andere gewest tewerkgesteld wordt, is het gewest bevoegd waar de maatschappelijke zetel van de onderneming gevestigd is.
- Wanneer de werkgever geen enkele maatschappelijke eenheid of vestigingseenheid in België bezit, is het gewest bevoegd waar de werknemer zijn activiteiten zal uitoefenen.

C. Het Vlaamse Gewest

253.

(Zie www.vreemdelingenrecht.be voor meer info)

Het Vlaamse economische migratiemodel gaat uit van drie aparte profielen:

1. de hoogopgeleide en bijzondere profielen, waarvoor de Europese blauwe kaart een gecombineerde verblijfskaart én arbeidskaart vormt. Hiervoor zijn specifieke loongrenzen voorzien;
2. bepaalde middengeschoolde profielen die voorkomen op een limitatieve knelpuntberoepenlijst;
3. de residuaire profielen die onderworpen zijn aan een arbeidsmarkttest en waarvoor 'bijzondere economische of sociale redenen' moeten worden aangetoond.

D. Het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest

254.

(Zie <http://werk-economie-emploi.brussels/> voor meer info)

Het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest heeft geen specifieke lijst met knelpuntberoepen voor de aanvraag van de single permit.

Een werknemer komt in aanmerking voor een single permit als:

- het niet mogelijk is om een geschikte werknemer te vinden op de Brussels arbeidsmarkt en;
- de werknemer onderdaan is van Algerije, Bosnië en Herzegovina, Kosovo, de Republiek Macedonië, Marokko, Montenegro, Servië, Tunesië en Turkije.

E. Het Waalse Gewest

255.

(Besluit Waalse Regering 16.05.2019 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers)

(Zie <https://emploi.wallonie.be/home/travailleurs-etrangers.html> voor meer info)

Net zoals in het Vlaamse Gewest worden de referentielonen voor bepaalde categorieën van arbeidsmigranten gekoppeld aan het gemiddeld bruto jaarinkomen in België.

Anders dan in Vlaanderen geldt de knelpuntberoepenlijst in Wallonië enkel voor langdurig ingezetenen. De nieuwe categorie van 'middengediplomeerden' blijft dus voorlopig een exclusief Vlaamse regeling.

F. Oost-België (Duitstalige Gemeenschap)

256.

De Duitstalige Gemeenschap heeft, net als het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest, geen specifieke lijst met knelpuntberoepen voor de aanvraag van de single permit.

Een werknemer komt in aanmerking voor een single permit als:

- het niet mogelijk is om een geschikte werknemer te vinden op de Europese arbeidsmarkt en;
- de werknemer onderdaan is van Algerije, Bosnië en Herzegovina, Kosovo, de Republiek Macedonië, Marokko, Montenegro, Servië, Tunesië en Turkije.

G. Beroepsmogelijkheden

257.

Tegen een negatieve beslissing is beroep mogelijk.

Zowel de werkgever als de werknemer (indien hij wettig in België verblijft) kunnen bij de bevoegde gewestminister in beroep gaan tegen de weigeringsbeslissing. Je moet het beroep indienen per aangetekende brief, binnen één maand nadat de negatieve beslissing werd meegedeeld.

In het beroep moet de werkgever en/of de werknemer de verschillende weigeringsgronden die in de weigeringsbeslissing worden aangevoerd, op gemotiveerde wijze (laten) tegenspreken, met inachtneming van de regelgeving.

De administratie kan, indien ze dit nodig acht, verdere inlichtingen inwinnen bij alle mogelijke betrokken instanties (bijv. VDAB, Actiris, Le Forem, Arbeitsamt, Dienst Vreemdelingenzaken,...) en formuleert op basis van het dossier een advies.

De bevoegde minister, waarnaar dit advies wordt doorgezonden, neemt de beslissing. Indien hij de negatieve beslissing waartegen het beroep werd ingesteld, verwerpt, zal hij de administratie de opdracht geven een arbeidsvergunning en arbeidskaart af te leveren.

Tegen een negatieve beslissing in beroep bij de minister staat een beroep bij de Raad van State open. Dit beroep moet ingediend worden binnen 60 dagen.

- De Raad van State bekijkt enkel of de procedure correct verlopen is, en zal nooit uitspraak doen over de opportuniteit van de beslissing om een arbeidsvergunning te weigeren (doet dus geen onderzoek ten gronde).
- De procedure kan heel lang duren: van enkele maanden tot enkele jaren.
- Indien de Raad van State de beslissing vernietigt, moet de bevoegde Gewestminister de aanvraag opnieuw onderzoeken.

De Raad van State zal nooit een verplichting opleggen tot het nemen van een positieve beslissing of het afleveren van een arbeidskaart en arbeidsvergunning. Dat blijft de bevoegdheid van de bevoegde Gewestminister en de Dienst Vreemdelingenzaken.

I

II

III

IV

V

THEMA 3

SCHORSING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

FICHE 1

SCHORSING VAN DE UITVOERING VAN DE OVEREENKOMST

§ 1. ONDERLING AKKOORD EN OVERMACHT

A. Vrijstelling van arbeidsprestaties

258.

De arbeidsovereenkomst wordt geschorst bij onderling akkoord van de partijen of door overmacht.

Werknemer en werkgever kunnen een schorsing van de arbeidsovereenkomst afspreken, bijvoorbeeld met het oog op een verlof zonder wedde. Bij wet en bij cao werden specifieke regelingen uitgewerkt zoals tijdskrediet of het verlof wegens dwingende redenen.

Wanneer de werknemer wordt vrijgesteld van de verplichting om te komen werken, wordt de werkgever in beginsel vrijgesteld van de verplichting om het loon te betalen. Van dit beginsel wordt meermaals afgeweken, zoals hieronder uitgelegd.

B. Activeringsbijdrage

(Programmawet 25.12.2017)

259.

De activeringsbijdrage werd als ontradende maatregel ingevoerd voor werkgevers die hun werknemers met een al dan niet verminderd loon, vrijstellen van prestaties om op deze manier het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) te omzeilen.

Het gaat om alle werknemers die gedurende een volledig kalenderkwartaal vrijgesteld zijn van prestaties, behalve in het geval van wettelijke volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst zoals de schorsingen bepaald in de arbeidsovereenkomstenwet (ziekte en ongeval, ...), tijdskrediet en thematische verloven, of in het geval van vrijstelling van prestaties tijdens de periode van opzegging.

Bijvoorbeeld: een werknemer was langdurig ziek; op 1 februari hervat hij het werk; op het einde van het jaar zal hij met pensioen gaan; de werkgever beslist hem vanaf 1 februari vrij te stellen van prestaties. De activeringsbijdrage is niet verschuldigd voor het eerste kwartaal omdat er het eerste deel van het kwartaal een wettelijke schorsing volgens de arbeidsovereenkomstenwet was (ziekte); vanaf het tweede kwartaal is hij de bijzondere bijdrage wél verschuldigd

Afhankelijk van de leeftijd bedraagt de werkgeversbijdrage 10% à 20% van het brutoloon van de werknemer, met een minimumbijdrage van 225,60 euro à 300 euro per kwartaal. De bijdrage is niet verschuldigd als de werknemer gedurende de eerste 4 kwartalen van vrijstelling van prestaties verplicht een opleiding heeft gevolgd georganiseerd door zijn werkgever en waarvan de kostprijs minstens 20% bedraagt van het brutojaarloon waarop hij recht had vóór de vrijstelling.

Het bijdragepercentage wordt met 40% verminderd gedurende de eerste 4 kwartalen als de werknemer tijdens de periode van vrijstelling van prestaties wordt verplicht om tijdens deze kwartalen een outplacementbegeleiding te volgen van 60 uur, overeenkomende met de waarde van 1/12de van de jaarlijkse bezoldiging voor het kalenderjaar voorafgaand aan de vrijstelling van prestaties, met een minimumwaarde van 1.800 euro en een maximumwaarde van 5.500 euro.

Voor werkgever die minstens 10% van de werknemers volledig vrijstellen van prestaties, wordt het percentage van de activeringsbijdrage met 25% verhoogd.

C. Overmacht

260.

Onder 'overmacht' verstaat men een onvoorziene gebeurtenis, onafhankelijk van de wil van de partijen, die de normale uitvoering van de verbintenissen belet. Wanneer dit beletsel tijdelijk is, wordt de overeenkomst geschorst. Wanneer het bestendig is, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Een aantal vormen van overmacht worden door de wet geregeld, zoals de ziekte van de werknemer of de onmogelijkheid voor de werknemer om tijdig op het werk aan te komen.

§ 2. DE WERKNEMER GERAAKT NIET TIJDIG OP HET WERK OF KAN HET WERK NIET VOORTZETTEN

(Art. 27 W. 3.07.1978)

261.

De werknemer die het werk niet kan aanvatten alhoewel hij zich normaal op de werkplaats aanbiedt of die het aangevatte werk niet kan voortzetten, heeft recht op het loon voor die dag, behalve wanneer het werk verhinderd of onderbroken werd door een staking.

De werknemer die te laat of helemaal niet op het werk verschijnt, heeft ook recht op zijn dagloon op voorwaarde:

- dat hij zich normaal naar het werk heeft begeven;
- dat de laattijdige aankomst of de afwezigheid te wijten is aan een oorzaak op weg naar het werk die onafhankelijk is van de wil van de werknemer.

In beide gevallen moet de werknemer geschikt zijn om te werken op het ogenblik dat hij zich naar het werk begeeft.

§ 3. KLEIN VERLET EN VERLOF OM DWINGENDE REDENEN

A. 'Klein verlet' en rouwverlof

(W. 3.07.1978, art.30 en KB 28.08.1963, cao nr. 74 van 17.11.1999)

262.

De werknemer heeft recht op een verlof, betaald door de werkgever, doorgaans kort verzuim of 'klein verlet' genoemd, dit ter gelegenheid van bepaalde familiale gebeurtenissen of om zich te kwijten van bepaalde burgerlijke verplichtingen. Het klein verlet toegekend naar aanleiding van het overlijden van een familielid wordt ook aangeduid als rouwverlof. In sommige sectoren of ondernemingen heeft men andere omstandigheden bijgevoegd of het aantal dagen verhoogd. Tenslotte moet opgemerkt dat, voor de toepassing van de hierna vermelde regels (begrippen 'echtgenoot/echtgenote', 'schoonfamilie', enz.), het bij de gemeente geregistreerde wettelijke samenwonen gelijkgesteld wordt met een huwelijk. Om deze gelijkstelling te genieten, dient men het gemeentelijk attest te verstrekken dat deze registratie staaft. Het gewone feitelijk gezin is dus niet gelijkgesteld. Voor het wettelijk samenwonen op zich wordt geen klein verlet toegekend.

Voor het verlet bij overlijden worden de schoonbroer, de schoonzuster, de grootouders en overgrootouders van de echtgeno(o)t(e) met die van de werknemer gelijkgesteld.

Pleegkinderen waarvan bij aanvang van de plaatsing duidelijk is dat ze minstens 6 maanden in het pleeggezin zullen blijven (langdurige pleegzorg) worden met kinderen van de werknemer gelijkgesteld. Als de pleegzorg effectief drie jaar geduurd heeft, blijven deze rechten voor de rest van het leven van het pleegkind en kunnen pleegouders bijvoorbeeld klein verlet opnemen voor het huwelijk van hun pleegkind.

REDEN VAN HET VERLOF		DUUR, VOORWAARDEN
FAMILIALE GEBEURTENISSEN		
Huwelijk	Van de werknemer	2 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsvindt of tijdens de daaropvolgende week
	Van een kind van de werknemer of van de echtgeno(o)t(e); broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader, stiefmoeder; kleinkind van de werknemer	De dag van het huwelijk
Geboorte, adoptie		<i>Zie geboorte- en adoptieverlof</i>
Overlijden	Van de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner	10 dagen. De eerste 3 dagen zijn verplicht op te nemen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis. De overige 7 dagen mag de werknemer vrij opnemen binnen het jaar na het overlijden.
	Van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder van de werknemer	3 dagen, te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis.

	Van een pleegkind	10 dagen bij het overlijden van een pleegkind waarvan de werknemer of zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner pleegouder was in het kader van langdurige pleegzorg (langer dan 6 maanden). De eerste 3 dagen op te nemen in periode tussen overlijden en begrafenis. Resterende 7 dagen vrij op te nemen binnen het jaar na het overlijden. Bij kortduurende pleegzorg (korter dan 6 maanden) hebben pleegouders recht op 1 dag rouwverlof, op te nemen op de dag van de begrafenis.	
	Van een broer, zuster; schoonbroer, schoonzuster; grootouder; overgrootouder; kleinkind, achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter	De overledene woonde in bij de werknemer	2 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint op de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis.
		De overledene woonde niet in bij de werknemer	De dag van de begrafenis
	Plechtige communie of 'Feest van de vrijzinnige jeugd' kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e)	De dag van de gebeurtenis. Als deze valt op een zondag, een feestdag of een gebruikelijke inactiviteitsdag, de gebruikelijke activiteitsdag onmiddellijk voorafgaand op of volgend op de gebeurtenis	
	Priesterwijding of intrede in het klooster: kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e); broer, zuster; schoonbroer, schoonzuster	De dag van de plechtigheid	
BURGERLIJKE VERPLICHTINGEN			
	Verkiezingen: bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau (gemeenteraads-, provincieraads-, federale of Europese verkiezingen) ⁽¹⁾	De nodige tijd, met een maximum van 5 dagen	
	Justitie: Oproeping als getuige; persoonlijke verschijning op aanmaning van een arbeidsgerecht ⁽²⁾ ; deelneming aan een assisenjury	De nodige tijd, met een maximum van 5 dagen	
		Bijwonen van een bijeenkomst van de familieraad ⁽³⁾ bijeengeroepen door de vrederechter	De nodige tijd, met een maximum van 1 dag.
	Militie: - Verblijf als dienstplichtige in een rekruterings- en selectiecentrum; verblijf in een militair hospitaal tengevolge van het verblijf in een rekruterings- en selectiecentrum - Verblijf als gewetensbezwaarde op de Administratieve Gezondheidsdienst of in een ziekenhuis in het kader van de selectie	De nodige tijd, met een maximum van 3 dagen.	

- (1) De meeste bijzitters (van een gewoon stembureau) hebben dus geen recht op klein verlet.
- (2) De persoonlijke verschijning is een door de rechter bevolen onderzoeksmaatregel. Het gaat hier niet om het geval van een persoon die zichzelf voor de rechtbank verdedigt. Zie verder 'Verlof om dwingende redenen'.
- (3) De familieraad werd intussen afgeschaft. Helaas verzuimt de regering het KB op dit punt aan te passen. Zie ook NAR-advies nr. 2118 van 29.01.2019.

B. Verlof om dwingende redenen

(Cao nr. 45 van 19.12.1989; W. 1978, art. 30 bis, KB 11.10.1991)

263.

De werknemers hebben recht op 10 dagen afwezigheid per jaar om 'dwingende redenen'. Onder 'dwingende reden' verstaat men 'elke niet te voorzien, los van het werk staande gebeurtenis die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van de werknemer vereist, voor zover de uitvoering van de arbeidsovereenkomst deze tussenkomst onmogelijk maakt'. Zijn onder meer onder deze omschrijving te rangschikken:

- ziekte, ongeval of hospitalisatie overkomen aan de met de werknemer onder hetzelfde dak wonende persoon, of aan een bloed- of aanverwant in de eerste graad (al dan niet inwonend bij de werknemer);
- ernstige materiële beschadiging van de bezittingen van de werknemer (zoals schade aan de woning door een brand of een natuurramp);
- persoonlijke verschijning voor de rechtbank.

264.

Het verlof om 'dwingende redenen' is in principe niet bezoldigd. In sommige sectoren of ondernemingen voorziet men (bij cao bijvoorbeeld) in het volledig of gedeeltelijk behoud van het loon voor alle dagen of voor een gedeelte ervan.

Het verlof om 'dwingende redenen' wordt gelijkgesteld met een arbeidsdag:

- voor de voordelen bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst en toegekend op basis van de anciënniteit in het bedrijf (eindejaarspremies, enz.);
- voor de sociale zekerheid (ziekteverzekering, pensioen, werkloosheid, ...).

Het wordt echter niet gelijkgesteld voor de jaarlijkse vakantie.

265.

Om zijn recht op verlof om dwingende redenen uit te oefenen, moet de werknemer:

- zijn werkgever - liefst vooraf - verwittigen;
- als de werkgever daarom verzoekt, de aangehaalde redenen rechtvaardigen. Dit moet met een "gepast document" of, bij gebrek daaraan, door ieder ander bewijsmiddel. Zo zal er voor een kind met koorts niet noodzakelijk een tussenkomst zijn van een arts. Een medisch getuigschrift is in dergelijke gevallen niet verplicht.

C. Kort zorgverlof

(Art. 30 bis §2 Wet 3.07.1978)

266.

Een werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn gedurende vijf dagen per kalenderjaar om zorg of steun te verlenen aan een gezins- of een familiedat dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun.

Een gezinslid is elke persoon die op hetzelfde adres woont als de werknemer. Familieleden zijn in deze enkel de echtgenoot, echtgenote, wettelijk samenwonende partner, de kinderen en de ouders van de werknemer.

Het aantal dagen dat een werknemer afwezig was omwille van het kort zorgverlof, worden in mindering gebracht van het recht op het verlof om dwingende redenen. Behoudens gunstigere bepalingen op sector- of ondernemingsvlak, heeft een werknemer dus maar recht op 10 dagen afwezigheid voor het kort zorgverlof en het verlof om dwingende redenen samen.

§ 4. FEESTDAGEN

A. Wettelijke feestdagen

(W. 4.01.1974 en KB 18.04.1974)

267.

De wet erkent 10 feestdagen (KB art. 1):

- Nieuwjaar (1 januari);
- Paasmaandag;
- het Feest van de Arbeid (1 mei);
- O.-L.-H. Hemelvaart;
- Pinkstermaandag
- Nationale feestdag (21 juli);
- Maria Hemelvaart (15 augustus);
- Allerheiligen (1 november);
- Wapenstilstand (11 november);
- Kerstdag (25 december).

In sommige gewesten, sectoren of ondernemingen, gelden extralegale feestdagen of worden sommige wettelijke feestdagen vervangen door regionale of sectorale dagen, of door 8 mei, de dag waarop in 1945 nazi-Duitsland overwonnen werd

268.

Gedurende de feestdagen is het werk slechts toegelaten ingeval zondagswerk is toegelaten (W. art. 10). Eén dag inhaalrust moet evenwel worden toegestaan tijdens de daaropvolgende 6 weken (W. art. 11).

Als het werk langer dan 4 uur duurde, dan moet de compensatierust een volledige dag bedragen. Als het werk niet langer dan 4 uur duurde, dan moet de rust minstens een halve dag bedragen, vóór of na 13 uur, en mag het werk die dag niet langer dan 5 uur duren.

Als de werknemer zijn opzegging heeft gekregen, dan moet de compensatierust vóór het einde van de opzegging worden toegekend.

Als de compensatierust wegens schorsing van de arbeidsovereenkomst niet binnen de 6 weken kan worden toegekend, dan moet hij binnen de 6 weken die op de schorsing volgen worden toegewezen.

269.

Een feestdag die op een zondag valt of een dag van gewone inactiviteit, moet worden vervangen door een andere dag (W. art. 6). Het betreft in principe de eerstvolgende dag

van gewone activiteit (*W. art. 9*). Een andere dag kan evenwel worden bepaald door het paritair comité of de ondernemingsraad of door een akkoord tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging of de betrokken werknemer (*W. art. 7 en 8*).

B. Loon voor een feestdag

270.

De werknemer heeft recht op zijn loon voor de feestdagen, op voorwaarde dat hij niet zonder gegronde reden afwezig was op de gewone activiteitsdag die de feestdag voorafgaat of volgt (*KB, art. 10 en 11*).

271.

Het loon voor feestdagen omvat alle elementen van de bezoldiging met inbegrip van de premies, commissielonen, enz., maar met uitzondering van de op het einde van het jaar betaalde voordelen: eindejaarspremie, 13de maand, enz. (*KB art. 2*).

De reglementering bepaalt de regels die, naargelang van de wijze waarop het loon van de werknemers wordt berekend, moeten worden toegepast.

BEREKENINGSWIJZE LOON	LOON VOOR FEESTDAG
Per uur (<i>KB art. 3</i>)	Uurloon x verloren uren Premies van de laatste periode van betaling vóór de feestdag x gewerkte uren
Per prestatie (<i>KB art. 4</i>)	Loon van de laatste 2 weken gedeeld door 10 (vijfdagenweek) of 12 (zesdagenweek)
Per stuk of per opdracht (<i>KB art. 5</i>)	Loon van de laatste 4 weken gedeeld door het aantal effectief gewerkte dagen
Fooi of aandeel in de winst (<i>KB art. 6</i>)	Vast bedrag van de RSZ
Vast bedrag (<i>KB art. 7</i>)	Betaling van het loon op de gewone betaaldag
Commissieloon (bedienden) (<i>KB art. 8</i>)	Eventueel vastgesteld loon Daggemiddelde van de commissielonen

C. Deeltijdse werknemers

272.

Een deeltijdse werknemer met een vast werkrooster heeft recht op de feestdagen of vervangingsdagen die samenvallen met zijn gewone werkdagen.

Een deeltijdse werknemer met een variabel uurrooster heeft vooreerst (eerder uitzonderlijk) recht op de feestdag of vervangingsdag die samenvalt met een werkdag die op zijn werkrooster voorkomt zoals dit hem zeven werkdagen op voorhand werd meegedeeld.

Indien daarentegen de feestdag op een dag valt die volgens zijn rooster geen werkdag is voor hem, heeft hij recht op een vervangingsloon dat overeenstemt met het loon dat de werknemer verdiende in de loop van de 4 weken die de feestdag voorafgaan, gedeeld door

het aantal werkelijk gepresteerde dagen in de onderneming (niet de dagen gepresteerd door die werknemer) gedurende deze periode.

D. De feestdag valt in een periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst

273.

De werknemer behoudt zijn recht op loon voor de feestdag die valt (*KB art. 12*):

- in de jaarlijkse vakantie;
- in de periode van 30 dagen volgend op de schorsing van de arbeidsovereenkomst:
 - als gevolg van ziekte, ongeval, arbeidsongeval, beroepsziekte, zwangerschapsverlof;
 - als gevolg van staking of van een lock-out;
- tijdens een periode van 14 dagen in geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst om een andere reden voorzien in de Wet op de arbeidsovereenkomsten of in geval van overmacht.

274.

De werkgever blijft verplicht om voor iedere feestdag die valt in een periode van tijdelijke werkloosheid het loon te betalen, met uitzondering van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht. Voor dit laatste geldt de net aangehaalde periode van 14 dagen.

Voor een aantal feestdagen die samenvallen met periodes van tijdelijke werkloosheid moet de werkgever echter maar een vergoeding betalen, gelijk aan het brutoloon verminderd met de sociale bijdragen. Dit geldt voor 1 feestdag vanaf de 26^{ste} dag tijdelijke werkloosheid (in de 5-dagen week) tijdens het betrokken kalenderjaar. Per 25 dagen tijdelijke werkloosheid, komt er 1 feestdag bij waarvoor geen RSZ-bijdragen worden geïnd op de vergoeding daarvoor.

E. Na het einde van de arbeidsovereenkomst en uitzendkrachten

275.

(*Art. 14 KB en KB 10.08.2015 voor uitzendkrachten*)

De werkgever blijft ertoe gehouden de feestdagen te betalen die vallen binnen de 30 dagen na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, als deze arbeidsovereenkomst zonder onderbreking meer dan één maand heeft geduurd. Dagen waarop de werknemer gewoonlijk niet werkt gelden daarbij niet als een onderbreking van de tewerkstelling (*Hof van Cassatie, 11.06.2018*). Als de arbeidsovereenkomst slechts 15 dagen tot één maand heeft geduurd, dan heeft de werknemer recht op de betaling van één feestdag die zich voordoet in een periode van 14 dagen na het einde van het contract. Deze regeling geldt ook voor uitzend- en studentencontracten.

Behalve in geval van staking geldt deze regel niet bij afdanking om zwaarwichtige reden of bij ontslag van de werknemer zonder zwaarwichtige reden. Hij is ook niet van toepassing wanneer de werknemer het werk hervat heeft bij een nieuwe werkgever.

Daarnaast hebben uitzendkrachten recht op het loon voor de feestdagen die vallen in een periode van onderbreking tussen twee uitzendopdrachten. Voorwaarde is wel dat die opdrachten bij dezelfde gebruiker worden gepresteerd en dat die twee opdrachten alleen maar worden onderbroken door de feestdag zelf, eventueel in combinatie met de dagen waarop in de onderneming van de gebruiker gewoonlijk niet wordt gewerkt (bijv. de dagen van het weekend). Deze regeling zorgt ervoor dat uitzendkrachten met minder dan 15 dagen anciënniteit -waardoor ze niet onder de algemene regeling vallen-, toch recht hebben op feestdagen die tussen twee contracten vallen.

§ 5. POLITIEK VERLOF

(W. 19.07.1976, gewijzigd door W. 23.03.2001; KB 28.12.1976; KB 22.02.1977; KB 5.04.2001)

276.

Werknemers uit de privésector (behalve het gesubsidieerd onderwijs) die bepaalde politieke mandaten uitoefenen hebben het recht om met behoud van loon afwezig te zijn op het werk gedurende de tijd die nodig is om hun mandaat te vervullen. Dit verlof is wel beperkt tot een aantal dagen per week (zie tabel).

Deze regel is van toepassing op gemeentelijke mandaten (burgemeester, schepen, gemeenteraadslid, OCMW-voorzitter, OCMW-raadslid, bureaulid van een districtsraad), provincieraadsleden (met uitzondering van de leden van de Bestendige Deputatie) en de leden van de Raad van de Duitstalige Gemeenschap. De wet voorziet eveneens in dit recht voor een aantal mandaten in de gemeenteaagglomeraties en -federaties (die feitelijk niet meer bestaan), in de Gemeenschapscommissies van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest (samengesteld uit leden van de gewestelijke Raad): deze mandaten zijn niet opgenomen in de volgende tabel.

MANDAAT OF FUNCTIE	DAGEN VERLOF		
Burgemeester, schepen, voorzitter OCMW, bureaulid districtsraad	2 dagen/week		
	AANTAL INWONERS GEMEENTE		
	<10.000	10.000-50.000	>50.000
Gemeenteraadslid, OCMW-raadslid	0,5 dag/maand	1 dag/maand	1 dag/maand
Bureaulid OCMW	1 dag/maand	2 dagen/maand	2,5 dagen/maand
Provincieraadslid	werkelijke duur raadszittingen		
Raad Duitstalige Gemeenschap	1 dag/maand		

Het verlof wordt slechts toegekend voor de uitvoering van opdrachten die rechtstreeks voortvloeien uit de uitoefening van het mandaat of de functie. Als het gaat om een mandaat van burgemeester, schepen, OCMW-voorzitter of bureaulid van een districtsraad dan moet de werknemer de data van afwezigheid ten laatste de woensdag van de voorafgaande week meedelen.

Het loon voor politiek verlof wordt berekend als het loon voor een feestdag en is beperkt tot het maximumbedrag van de mutualiteitsuitkeringen. De werkgever betaalt het loon dat hij terugbetaald krijgt van de instelling waarbij de werknemer zijn mandaat uitoefent; de terugbetaling wordt afgetrokken van de vergoeding voor het uitoefenen van het mandaat en bedraagt de helft van die vergoeding.

277.

Een werknemer die de functie of het mandaat van burgemeester, schepen, bureaulid van een districtsraad of OCMW-voorzitter vervult, kan ook de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst volledig schorsen voor de duur van het mandaat of de functie. Dat recht wordt slechts toegekend voor de uitoefening van één mandaat. De duur van de schorsing is vastgelegd op minimum 12 maanden. De schorsing kan worden vernieuwd, met of zonder onderbreking tussen de periodes, telkens voor minstens één maand.

Een werknemer die hiervoor kiest, ontvangt geen loon meer van de werkgever, maar leeft van de vergoeding voor zijn mandaat. Mandaten bieden ook een bescherming inzake sociale zekerheid.

278.

Een werknemer die kandidaat is voor een mandaat dat recht geeft op politiek verlof verwittigt de werkgever per aangetekend schrijven, binnen de zes maanden vóór de verkiezingen. Vanaf dan geniet hij de bescherming tegen afdanking.

I

II

III

IV

V

FICHE 2

JAARLIJKSE VAKANTIE

(Wet 28.06.1971; KB 30.03.1967)

§ 1. ALGEMENE REGELS

A. Principes

279.

De werknemers hebben recht op een aantal vakantiedagen per jaar, bepaald op basis van de prestaties tijdens het vorige jaar. Het 'vakantiedienstjaar' noemt men het kalenderjaar waarin de prestaties de rechten bepalen gedurende het daaropvolgende jaar, dat 'vakantiejaar' wordt genoemd.

Een werknemer die gedurende een volledig kalenderjaar tewerkgesteld was zal het jaar daarop recht hebben op 4 weken vakantie (d.i. 20 dagen als hij 5 dagen per week werkt). Bepaalde inactiviteitsdagen worden gelijkgesteld met arbeidsdagen.

Voor zijn vakantiedagen heeft de werknemer recht op het equivalent van een dubbel loon: de doorbetaling van zijn gewone loon ('enkel vakantiegeld') en een toeslag om het hem mogelijk te maken, te genieten van die vrije tijd ('dubbel vakantiegeld'). Het vakantiegeld van de bedienden wordt rechtstreeks door de werkgever betaald. De arbeiders krijgen hun vakantiegeld van een vakantiekas die organiek deel uitmaakt van de sociale zekerheid.

Hoewel de principes identiek zijn voor arbeiders en bedienden, kunnen de technische regels voor de berekening van het aantal vakantiedagen, de gelijkstelling van inactiviteitsdagen of de berekening van het vakantiegeld verschillend zijn. Daarom lichten we ze hierna afzonderlijk toe. Te noteren dat de regeling van de arbeiders ook van toepassing is op bepaalde kunstenaars.

280.

De wetgeving over de jaarlijkse vakantie is van toepassing op de werknemers van de privésector. De vakantieregeling in de overheidssector kent totaal andere regels (zie KB van 1.06.1964 wat de vakantieduur en KB van 30.01.1979 wat het vakantiegeld betreft). Die verschillen kunnen voor problemen zorgen bij de overgang van de ene sector naar de andere. Zo zal een werknemer uit de overheidssector die naar de privésector overstapt zijn prestaties in de overheidssector niet kunnen doen gelden om ten laste van zijn nieuwe werkgever recht te krijgen op vakantie.

281.

Het principe dat het recht op jaarlijkse vakantie afhankelijk is van de prestaties in het vorige jaar kan als onrechtvaardig worden ervaren door mensen die in het vorige jaar niet gewerkt hebben, hetzij omdat zij juist afgestudeerd zijn, ofwel omdat zij het werk hervatten na een lange periode van inactiviteit (werkloosheid, thuisblijvende ouder, invaliditeit, enz ...).

B. Europees recht

282.

Het systeem dat de jaarlijkse vakantie afhankelijk is van de prestaties tijdens het vakantiedienstjaar werd in strijd bevonden met het Europees recht, dat alle werknemers vier weken betaald verlof per jaar garandeert, in het bijzonder wanneer de werknemers door omstandigheden (ziekte, zwangerschap, et cetera) in de onmogelijkheid waren hun opgebouwde vakantie-rechten uit te oefenen en die vervolgens in het jaar daarop “kwijt geraken” zonder mogelijkheid om in jaar dat men het werk hervat “vakantie te nemen”.

Om tegemoet te komen aan dit probleem, formuleert de wetgeving vier oplossingen:

- jongeren en oudere werklozen hebben, onder bepaalde voorwaarden, recht op een (jeugd- of ouderen)‘vakantie-uitkering’ via de RVA;
- het recht op ‘bijkomende vakantie’, ook bekend onder de naam ‘Europese vakantie’;
 - het recht op overdracht van niet-opgenomen vakantiedagen;
 - het recht op uitstel van vakantiedagen die door ziekte in het water zijn gevallen.

283.

De dagen van jaarlijkse vakantie die niet opgenomen kunnen worden wegens een schorsing van de arbeidsovereenkomst om bepaalde redenen kunnen overgedragen worden naar de volgende twee vakantie-jaren. Er wordt met andere woorden voorzien in een overdrachtstermijn van 24 maanden. Het gaat om niet-opgenomen vakantie omwille van een arbeidsongeval, beroepsziekte, een gewone ziekte of een gewoon ongeval, moederschapsrust, geboorteverlof, profylactisch verlof, adoptieverlof, verlof voor pleegzorg en pleegouderverlof.

In geval van arbeidsongeschiktheid tijdens een periode van jaarlijkse vakantie kan de werknemer ervoor kiezen zijn recht op jaarlijkse vakantie te doen uitstellen en voor die dagen (waarin hij of zij getroffen is door arbeidsongeschiktheid) kiezen voor betaling van het gewaarborgd loon.

Daartoe moet de betrokken werknemer:

- de werkgever onmiddellijk op de hoogte brengen;
- onmiddellijk ook het verblijfsadres mededelen indien hij/zij zich niet op het thuisadres bevindt (bijv. op een vakantie-locatie in het binnenland maar evengoed in het buitenland, binnen de EU of daarbuiten);
- een geneeskundig getuigschrift overmaken aan de werkgever. Dit attest vermeldt het feit van de arbeidsongeschiktheid, alsook de vermoedelijke duur ervan, en of de werknemer zich mag verplaatsen naar een andere plaats (dan het tijdelijke verblijfsadres), zodat eventuele controle mogelijk is. Indien er sprake is van overmacht, moet het attest binnen een redelijke termijn worden ingediend. We denken hierbij aan de situatie van een opname in een ziekenhuis (in het binnenland of in het buitenland) waarbij de werknemer niet bij machte is om de werkgever op de hoogte te stellen.
- uiterlijk op het moment van de mededeling van het geneeskundig getuigschrift deelt de werknemer mee dat hij of zij gebruik wil maken van het recht op behoud van de vakantiedagen. Slechts in dat geval is er recht op gewaarborgd loon bij arbeidsongeschiktheid.

C. Datum van de vakantie

284.

In sommige sectoren wordt de vakantiedatum collectief vastgelegd binnen het paritair comité. Als het paritair comité geen datum bepaald heeft, kan de datum binnen de onderneming collectief worden bepaald:

- door een akkoord binnen de ondernemingsraad;
- als er geen ondernemingsraad is, door een akkoord tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging;
- als er ook geen vakbondsafvaardiging is, rechtstreeks met 'de werknemers'.

Deze collectieve akkoorden kunnen in een volledige stopzetting van de activiteit voorzien. De werknemer die door deze sluiting niet kan werken en geen vakantiegeld geniet kan tijdelijke werkloosheidsuitkeringen ontvangen.

Als er geen collectief akkoord is, wordt de vakantiedatum bepaald door een individueel akkoord tussen de werkgever en de werknemer.

285.

Collectieve of individuele akkoorden moeten de hierna volgende beginselen in acht nemen:

- de vakantie moet tijdens het vakantiejaar worden genomen en is in principe dus niet overdraagbaar;
- een aaneengesloten periode van één week moet worden verzekerd;
- behoudens een speciale aanvraag van de werknemer moet een doorlopende vakantieperiode genomen worden tussen 1 mei en 31 oktober, van drie weken voor de werknemers beneden de 18 jaar (op het einde van het vakantiejaar) en van twee weken voor de andere werknemers;
- voor gezinshoofden wordt verlof bij voorkeur verleend tijdens de schoolvakantie;
- in beginsel zijn halve vakantiedagen verboden, behalve wanneer ze worden aangevuld met halve dagen gewone rust. Op vraag van de werknemer kunnen drie wettelijke vakantiedagen worden gesplitst in halve dagen. In dit laatste geval kan de werkgever zich enkel tegen de splitsing verzetten, als dit het werk dreigt te ontregelen;
- de vakantie is een recht, de werkgever moet het toestaan.

286.

Als de werknemer onmogelijk vakantie kan nemen (bijv. wegens ziekte), dan behoudt hij zijn recht op vakantie tot op het einde van het vakantiejaar, zelfs als er in de onderneming een systeem van collectieve sluiting van toepassing is. In dit geval wordt het vakantiegeld op de normale vakantiedatum van de onderneming betaald, ofwel ten laatste op 31 december.

Als de arbeidsongeschiktheid optreedt gedurende de vakantie blijft de vakantieperiode doorlopen.

De wet voorziet niet in de mogelijkheid om de vakantiedagen die niet zouden zijn genomen tijdens het vakantiejaar naar het daaropvolgende jaar over te dragen. In sommige ondernemingen wordt die overdracht soms geduld.

Op deze regels werd vanaf 2023 een belangrijke wijziging doorgevoerd. Het gaat hier over een recht op uitstel en overdracht (tot 24 maanden na het vakantiejaar) van de 'in het water gevallen vakantiedagen' en de niet opgenomen dagen wegens bepaalde schorsingen van de arbeidsovereenkomst (waaronder ziekte, ongeval, arbeidsongeval, moederschapsrust, enz.).

287.

Een aantal dagen kunnen niet samenvallen met vakantiedagen, namelijk:

- de betaalde feestdagen;
- de dagen zwangerschapsrust;
- de dagen waarop educatief verlof wordt genomen;
- de rustdagen vastgelegd in de wet en de besluiten die de arbeidsduur en de zondagsrust regelen.

D. Met gewerkte dagen gelijkgestelde inactiviteitsdagen

288.

Sommige dagen van inactiviteit zijn met arbeidsdagen gelijkgesteld voor de berekening van het vakantiegeld en voor de bepaling van het aantal vakantiedagen. De dagen inactiviteit waarvoor loon (onderworpen aan de RSZ) wordt betaald, tellen als activiteitsdagen, niet als gelijkgestelde dagen (gewaarborgd loon ziekte, feestdagen, enz ...). Er is geen verschil tussen arbeiders en bedienden in de lijst zelf van de gelijkstellingen. Er kunnen wel verschillen zijn in de algemene voorwaarden van de gelijkstelling (zie hieronder, specifieke regels).

- arbeidsongeval en beroepsziekte: tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid, en de eerste 12 maanden tijdelijke gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van 66% of meer (over die begrippen, zie Deel 3, Thema 5);
- andere ziekte of ongeval: de eerste 12 maanden. Bij hervalling wordt de nieuwe arbeidsonderbreking geacht de verlenging te zijn van de vorige periode, als het werk gedurende minder dan 14 dagen werd hervat;
- moederschapsverlof (met inbegrip van de omzetting ervan naar vaderschapsverlof (bij overlijden of hospitalisatie van moeder); (volledige) verwijdering in het kader van moederschapsbescherming (met inbegrip van borstvoeding, zolang de werkneemster uitkeringen van het ziekenfonds ontvangt); profylactisch verlof; geboorte- en adoptieverlof; pleegzorgverlof;
- tijdelijke economische werkloosheid, met inbegrip van de feestdagen in deze periode. Het vakantiefonds kan de gelijkstelling weigeren als de voorwaarden tot invoering van tijdelijke werkloosheid niet worden vervuld, of wanneer blijkt dat de tijdelijke werkloosheid een periode van deeltijdse arbeid, een opzegperiode of tijdelijke werkloosheid om andere redenen maskeert, alsook wanneer de tijdelijke werkloosheid een structureel karakter vertoont, of het gevolg is van gebrekkige organisatie of van slecht beheer van het bedrijf. Te noteren dat tijdelijke werkloosheid voor slecht weer of technische stoornis, niet gelijkgesteld wordt;
- staking binnen het bedrijf, erkend door minsten één vakbond vertegenwoordigd in de NAR; tijdelijke werkloosheid als gevolg van de staking, als de hoedanigheid van werkloze erkend is door het beheerscomité van de RVA; lock-out;
- vervullen staatsburgerlijke verplichtingen of openbare mandaten; opdracht als rechter in sociale zaken;
- syndicale opdrachten; cursussen sociale promotie;
- militieverplichtingen: de laatste 12 maanden. Als de dienst minder dan 12 maanden duurt, maar de betrokkene onder de wapens blijft om tuchtedenen, wordt de gelijkstelling beperkt tot de periode vóór de normale afloop van de diensttijd. Deze gelijkstelling geldt alleen voor de dienst in België, of voor de dienst van een EU-onderdaan in zijn land in vreedstijd.

Voor de bepaling van de vakantieduur, worden daarenboven gelijkgesteld:

- de vakantiedagen, inbegrepen de aanvullende dagen;
- de compensatiedagen in de bouwsector.

Specifiek in verband met het progressief hervatten van het werk na een periode van volledige arbeidsongeschiktheid, is het zo voorzien dat zowel de hele dagen als de halve dagen zowel voor arbeiders als bedienden gelijkgesteld zijn voor de opbouw van jaarlijkse vakantie. Let wel dat deze gelijkstelling in ieder geval beperkt is tot de eerste 12 maanden arbeidsongeschiktheid.

§ 2. SPECIFIEKE REGELING ARBEIDERS

A. Vakantieduur

289.

De vakantieduur wordt bepaald op grond van het aantal arbeidsdagen en gelijkgestelde dagen die in aanmerking komen voor de berekening van het vakantiegeld, conform onderstaand tabel:

ARBEIDSDAGEN	VAKANTIEDAGEN
231 en +	20
221-230	19
212-220	18
202-211	17
192-201	16
182-191	15
163-181	14
154-162	13
144-153	12
135-143	11
125-134	10
106-124	9
97-105	8
87-96	7
77-86	6
64-76	5
48-63	4
39-47	3
20-38	2
10-19	1
0-9	0

Die cijfers zijn als zodanig van toepassing wanneer de werknemer voltijds - 5 dagen per week - werkt. Als de arbeidsregeling van dit patroon afwijkt, wordt het aantal gepresteerde dagen omgezet in het standaard arbeidsstelsel volgens de volgende formule:

A x 5/R x Q/S

A = aantal gepresteerde dagen (arbeid + gelijkstellingen) van het vakantiedienstjaar

R = aantal gepresteerde dagen per week

Q = wekelijkse arbeidsduur van de werknemer

S = werkrooster van de maatman (voltijdse arbeidsregeling in het bedrijf)

In geval van decimaal minstens gelijk aan 50, wordt het resultaat naar de hogere eenheid afgerond.

Indien de werknemer in het kader van verschillende arbeidsregelingen gewerkt heeft, wordt deze formule toegepast voor elke periode en worden de resultaten opgeteld. Alleen het eindresultaat wordt afgerond.

Voorbeeld: een werknemer werkt 20 uur per week in een bedrijf met een arbeidsduur van 37 uur; de werkregeling wordt over 4 dagen per week verspreid; hij presteerde 208 arbeidsdagen of gelijkgestelde dagen.

$208 \times 5/4 \times 20/37 = 140,54 = 141$ dagen; hij heeft recht op 11 dagen vakantie.

290.

De gelijkstelling van niet gewerkte dagen wordt aan voorwaarden onderworpen. De werknemer:

- moet verbonden zijn door een arbeids- of leerovereenkomst op de gewone activiteitsdag die de eerste dag van de gelijkgestelde periode voorafgaat. De arbeider die een bestaanszekerheidsvergoeding geniet wordt geacht deze voorwaarde te vervullen. Wat de gelijkstelling van de periodes van dienstplicht betreft, volstaat het door een arbeidsovereenkomst verbonden te zijn gedurende één dag in een periode van 30 dagen vóór de gelijkstelbare periode;
- mag geen verlof zonder wedde hebben genomen gedurende het kwartaal vóór de gelijkgestelde periode. Als de gelijkgestelde periode begon tijdens de eerste maand van een kwartaal, mag de werknemer ook geen verlof zonder wedde hebben genomen tijdens het vorige kwartaal.

Deze voorwaarden zijn niet toepasselijk op de werknemer die het slachtoffer is van een arbeidsongeval of een beroepsziekte en opnieuw tijdelijk volledig arbeidsongeschikt wordt na een periode van gedeeltelijke ongeschiktheid tijdens welke hij geen enkel werk heeft kunnen verrichten.

B. Vakantiegeld

291.

Het vakantiegeld is gelijk aan 15,38% van 108% van het tijdens het vakantiedienstjaar verdiende loon. Voor de gewerkte dagen houdt men rekening met de bij de RSZ aangegeven lonen. Voor de gelijkgestelde dagen houdt men rekening met een fictief loon gelijk aan 100/108sten van het gemiddelde van de bij de RSZ aangegeven brutolonen van het vakantiedienstjaar.

292.

Het vakantiegeld wordt ineens uitbetaald wanneer de werknemer zijn hoofdvakantie neemt, en ten vroegste op 2 mei van het vakantiejaar. De werkgever moet de datum van de hoofdvakantie uiterlijk 6 weken vooraf aan de vakantiekas melden.

293.

Op het vakantiegeld worden volgende inhoudingen verricht:

- 1% solidariteitsbijdrage die aangewend wordt voor de financiering van de gelijkgestelde dagen ingevolge militaire verplichtingen en staking;
- de RSZ-bijdrage van 13,07% op het dubbel vakantiegeld, op 6,80% van de basisbezoldiging;
- bedrijfsvoorheffing van 17,16% voor belastbare vakantiegelden tot 1.650 euro (inkomsten 2024) en 23,22% voor belastbare vakantiegelden boven dit bedrag.

294.

De arbeider kan zijn vakantiegeld opeisen tot 3 jaar na het einde van het vakantiedienstjaar. Hij kan deze verjaring stuiten met een aangetekende brief aan het vakantiefonds.

Voorbeeld: het vakantiegeld van het jaar 2023, verkregen op grond van de prestaties in het vakantiedienstjaar 2022 kan tot en met 31.12.2025 worden opgevorderd.

De arbeider moet de vordering richten tegen de vakantiekas en de bediende tegen de werkgever. Jaarlijks laten heel wat arbeiders het hen toekomende vakantiegeld 'liggen' doordat ze onvindbaar zijn voor de bevoegde instantie (geen adres, geen bankrekeningnummer). Het is daarom belangrijk om na te kijken of de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (RJV), dan wel de bevoegde vakantiekas beschikt over het juiste bankrekeningnummer.

- Is je werkgever aangesloten bij de RJV? Meld dan je rekeningnummer op de website www.rjv.be (klik op 'mijn rekeningnummer meedelen'). Log dan in met je elektronische identiteitskaart en een e-ID-kaartlezer of gebruik itsme (www.itsme.be);
- Is je werkgever aangesloten bij een ander vakantiefonds dan de RJV? Log dan in met je elektronische identiteitskaart en een e-ID kaartlezer op www.socialezekerheid.be (kies voor 'Burger > Online diensten > Mijn vakantierekening').

Heb je geen rekeningnummer? Dan kan je het vakantiegeld via een circulaire cheque ontvangen. Je moet daarvoor een bijzondere aanvraag indienen door in een brief je naam, voornaam en rijksregisternummer te vermelden en het document te ondertekenen en te dateren. Verstuur deze brief naar RJV, Warmoesberg 48, 1000 Brussel. Je kan de cheque ook aanvragen via het elektronisch contactformulier op www.rjv.fgov.be. De aanvraag moet elk jaar hernieuwd worden vóór 31 maart. De uitgiftekosten (momenteel 3 euro) per cheque zijn ten laste van de arbeider. Voor informatie over eventuele inningskosten, informeer je bij je bank.

De terugvordering van onrechtmatig uitbetaald vakantiegeld aan de arbeider wordt ook beperkt tot 3 jaar vanaf het einde van het vakantiedienstjaar.

§ 3. SPECIFIEKE REGELING BEDIENDEN

A. Vakantieduur

295.

De duur van de vakantie is gelijk aan 2 dagen per gewerkte (of gelijkgestelde) maand in het vakantiedienstjaar. Met gedeelten van een maand wordt geen rekening gehouden, tenzij deze gedeelten opgeteld samen één of meerdere maanden bedragen. Als de bediende in dat dienstjaar 12 maanden heeft gewerkt, heeft hij - in het stelsel van de 6-dagenweek - recht op 24 dagen of 4 weken vakantie.

296.

De niet gewerkte dagen worden voor de berekening van de vakantieduur met gewerkte dagen gelijkgesteld onder de volgende voorwaarden:

- op het ogenblik van het begin van de gelijk te stellen periode moet de bediende verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst;
- bovendien moet hij ook gedurende gans deze periode verbonden blijven door een arbeidsovereenkomst.

B. Vakantiegeld

297.

De bediende die zijn vakantie neemt krijgt zijn normale loon doorbetaald ('enkel vakantiegeld'). Op het ogenblik dat hij zijn hoofdvakantie neemt krijgt hij een dubbel vakantiegeld, gelijk aan 1/12 van 92% van het normale maandloon, vermenigvuldigd met het aantal gewerkte of gelijkgestelde maanden tijdens het vakantiedienstjaar.

Het vakantiegeld van de bedienden wordt dus op het maandloon berekend, zonder de jaarlijkse premies, zoals de eindejaarspremie, mee te tellen. De wet bepaalt de na te leven berekeningsmodaliteiten wanneer het loon geheel of gedeeltelijk uit premies bestaat die gebonden zijn aan de prestaties, de productiviteit, de bedrijfsresultaten of andere criteria die het bedrag ervan wisselend en onzeker maken.

298.

Als, aan het einde van het vakantiejaar, de bediende in de onmogelijkheid verkeert zijn recht op vakantie uit te putten, door een schorsing van de arbeidsovereenkomst (die geen aanleiding geeft tot vertrekvakantiegeld, zie verder), betaalt de werkgever hem, ten laatste op 31 december, het vakantiegeld voor de niet opgenomen dagen:

- het normaal loon voor die dagen, op basis van het loon van december;
- 92% van het loon van december, gedeeld door het aantal werkdagen volgens het arbeidsstelsel (bijvoorbeeld 20 voor een stelsel van 5 dagen per week), en vermenigvuldigd met het aantal niet opgenomen dagen.

299.

Op het vakantiegeld worden volgende inhoudingen verricht:

- RSZ-afhouding van 13,07% op het enkel vakantiegeld en op 85% van de maandwedge;
- een bedrijfsvoorheffing; voor het enkel vakantiegeld gelden de normale schalen, voor het dubbel vakantiegeld werden speciale percentages toegepast.

C. Vertrekvakantiegeld

300.

Een 'vertrekvakantiegeld' wordt betaald aan de bediende:

- wiens overeenkomst om welke redenen of modaliteiten ook beëindigd wordt;
- die zijn prestaties volledig onderbreekt in het kader van het tijdskrediet;
- die als dienstplichtige of als gewetensbezwaarde wordt opgeroepen;
- bij een vermindering van de arbeidsduur (zie hierna onder D. Decemberafrekening bij vermindering van de arbeidsduur).

Het 'vertrekvakantiegeld' omvat:

- het resterende vakantiegeld van het lopende jaar: 15,34% van de (effectieve of fictieve) brutolonen van het vakantiedienstjaar, in voorkomend geval verminderd met het 'enkel

vakantiegeld', betaald t.g.v. de al genomen vakantie;

- 15,34% van de (effectieve of fictieve) brutolonen van het lopende jaar, die dus een voorschot vormen op het vakantiegeld van het jaar daarop.

Voor de berekening van het vertrekvakantiegeld wordt rekening gehouden met de jaarlijks betaalde lonen (eindejaarspremie, enz.).

De werkgever moet een vakantieattest afleveren met de berekeningselementen van het 'vertrekvakantiegeld'. De werknemer overhandigt dit attest aan zijn nieuwe werkgever op het ogenblik dat hij zijn vakantie neemt.

301.

De nieuwe werkgever berekent dan het nog verschuldigde vakantiegeld alsof de bediende ook het vorige jaar gewoon bij hem in dienst zou geweest zijn, maar trekt hiervan het bedrag af dat door de vorige werkgever als voorschot op het vakantiegeld betaald werd. Er mag evenwel nooit meer afgetrokken worden dan wat de nieuwe werkgever had moeten betalen als de bediende het vorige jaar effectief bij hem in dienst zou geweest zijn. Een analoge regeling geldt voor een bediende die in het vakantiedienstjaar als arbeider tewerkgesteld geweest is. Wanneer een bediende arbeider wordt, moeten er in principe geen verrekeningen gebeuren.

302.

De praktijk waarbij het enkel vertrekvakantiegeld in één keer verrekend wordt door de nieuwe werkgever is niet meer toelaatbaar. Soms werden bedienden hierdoor geconfronteerd met een volledige maand zonder inkomen, soms zelfs de eerste maand van tewerkstelling bij de nieuwe werkgever, omdat - in tegenspraak met de vakantielegislatie - de verrekening van het vakantiegeld van de bedienden in een keer en zonder inspraak noch overleg werd ingehouden op het lopende loon.

Het vakantiegeld verdiend bij een vorige werkgever kan slechts worden ingehouden op het moment dat je als bediende de overeenstemmende dagen vakantie bij je nieuwe werkgever opneemt. Dat is in de praktijk dus in de maand of weken waarin je bij de nieuwe werkgever vakantie neemt. Dit wil dus zeggen dat de werkgever per keer dat je een aantal dagen vakantie neemt een berekening en aanrekening moet maken in vergelijking met het actuele lopende loon.

In een eerste fase wordt 90% van het enkel vertrekvakantiegeld in mindering gebracht van het lopende loon per dag dat er vakantie wordt opgenomen bij de nieuwe werkgever. In feite wordt dit niet afgetrokken van het loon, maar van het enkel vakantiegeld dat van toepassing is bij de nieuwe werkgever, per dag vakantie. Dit wil zeggen dat per genomen dag vakantie de bediende bij de nieuwe werkgever voor die dag maar een "enkel vakantiegeld" krijgt gelijk aan 10% van het lopende loon per dag. De bediende heeft immers reeds "enkel en dubbel vakantiegeld" betaald gekregen door de vorige werkgever. Het bedrag werd hem of haar meegedeeld in het attest "vertrekvakantiegeld". Het is verstandig dit attest, dat je bij tewerkstelling bij de nieuwe werkgever moet afgeven, vooraf te kopiëren of digitaal te bewaren. Het is ook goed om het vakantiegeld - zeker het enkel vakantiegeld - een tijdje weg te zetten om juist de dagen vakantie bij de nieuwe werkgever te kunnen overbruggen.

De tweede fase van de verrekening vindt elk jaar in december plaats. Op dat moment zal je werkgever nagaan of er nog een correctie nodig is. Eventueel krijg je als bediende nog geld terug of wordt er toch iets van je loon van december afgehouden, afhankelijk van het verhouding tussen het loon verdiend bij de nieuwe werkgever en het loon dat je verdiende

bij de vorige werkgever. In de meeste gevallen zullen de verschillen door het toepassen van de 90%-regel, zeer klein zijn.

Je werkgever kan dus eventueel een bijkomende inhouding moeten doen. Het kan ook gaan over een terugstorting. Dit alles gebeurt naar aanleiding van het betalen van het loon van de maand december 2024 (voor de eerste keer). Indien het gaat over een inhouding mag die niet meer dan maximaal 20% van het nettoloon bedragen. Als je werkgever meer dan 20% wil inhouden moet hij dit spreiden over de komende maanden.

Het dubbel vakantiegeld mag echter nog steeds verrekend worden met het dubbel vakantiegeld dat verschuldigd is bij de nieuwe werkgever.

D. Decemberafrekening bij vermindering van de arbeidsduur

303.

Wanneer een bediende in de loop van het jaar gemiddeld minder uren gaat werken, vindt er een 'decemberafrekening' plaats. Deze afrekening is vergelijkbaar met een afrekening vakantiegeld bij een uitdiensttreding. Alleen vindt de afrekening nu plaats in december en is de reden een vermindering van de arbeidsduur. In grote lijnen wordt een berekening gemaakt alsof de bediende uit dienst gaat en onmiddellijk weer deeltijds in dienst komt.

Een belangrijk onderscheid met een uitdienstberekening is dat vaste eindejaarspremies niet opgenomen worden in de berekeningsbasis van de decemberafrekening. Het enkelvoudig vakantiegeld in de decemberafrekening is onderworpen aan de RSZ.

In december betaalt de werkgever het enkelvoudig vakantiegeld met betrekking tot de vakantiedagen die de werknemer niet heeft opgenomen. Daarnaast betaalt de werkgever in december het dubbel vakantiegeld waarop de bediende recht heeft op basis van het voorafgaande jaar.

§ 4. WERKNEMERS DIE HET VOORGAANDE JAAR NIET HEBBEN GEWERKT

A. Jeugdvakantie en seniorvakantie

(KB 25.11.1991 (*werkloosheidsreglementering*), art. 36bis)

304.

Jonge werknemers hebben in het jaar dat volgt op het einde van hun studies recht op 4 weken 'jeugdvakantie' (hetzij 20 dagen in een 5-dagenstelsel). Als deze dagen niet gedekt worden door vakantiegeld dat verworven is op basis van de gewone, hierboven uiteengezette regels, kunnen ze aanspraak maken op een 'jeugdvakantie-uitkering' van de RVA.

Om een jeugdvakantie te genieten, gelden de volgende voorwaarden:

- maximaal 25 jaar oud zijn op 31 december van het vakantiedienstjaar;
- de studies, opleiding of leertijd beëindigd hebben gedurende het vakantiedienstjaar;
- tijdens het vakantiedienstjaar minstens één maand door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn geweest en in dat kader minstens 13 arbeids- of gelijkgestelde dagen rechtvaardigen (de gewerkte dagen bij de overheid of het onderwijs worden niet in rekening gebracht).

305.

Onder de naam 'seniorvakantie-uitkering' wordt hetzelfde voordeel toegekend aan werknemers van minimum 50 jaar die het werk hervatten en geen recht hebben op volledig vakantiegeld wegens een periode van volledige werkloosheid of invaliditeit.

306.

De uitkering voor jeugd- of seniorvakantie bedraagt 65% van het brutoloon van de werknemer op het moment dat hij zijn eerste vakantiedag opneemt. Het brutoloon is, net zoals bij de werkloosheidsuitkeringen, begrensd (zie 'groene pagina's' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving).

Tijdens de jeugd- of seniorvakantie mag de werknemer geen vergoeding of vervangingsinkomen ontvangen. Het eventueel verschuldigd vakantiegeld op basis van de gewone reglementering wordt van de uitkeringen afgetrokken.

307.

De werknemer dient zijn aanvraag in via de uitbetalingsinstelling, voor de eerste maand dat de werknemer jeugd- of seniorvakantie wil opnemen. De werkgever verwerkt de aanvraag via elektronische weg. Voor de volgende maanden waarin men nog jeugd- of seniorvakantie gaat opnemen, verloopt alles elektronisch.

Het eventueel op basis van de arbeidsprestaties van het vakantiedienstjaar verworven gewone vakantiegeld wordt volgens de normale regels uitgekeerd door de kas (arbeiders) of door de werkgever (bedienden).

B. Europese vakantie

(Gecoörd. wet.1971, art. 17bis; KB 1967, zoals gewijzigd door KB 19.6.2012)

308.

Richtlijn (EC) 88/2003 bepaalt dat elke werknemer jaarlijks recht moet hebben op vier weken vakantie met behoud van loon. De Belgische reglementering was niet volledig in overeenstemming met deze richtlijn, omdat het verlof en het vakantiegeld worden verworven in functie van de prestaties die tijdens het voorgaande kalenderjaar werden geleverd. Om dit probleem op te lossen zonder de principes van de Belgische wetgeving te wijzigen, werd een facultatief recht op bijkomende vakantie ingevoerd, ook wel 'Europese vakantie' genoemd gezien de oorsprong van dit systeem. Werknemers die dit recht doen gelden, genieten vanaf hun eerste werkjaar, ongeacht het moment in het kalenderjaar waarop ze beginnen te werken, van dagen vakantie met behoud van loon, in verhouding tot hun prestaties. Dit vakantiegeld wordt in mindering gebracht op het dubbele vakantiegeld van het volgende jaar. Dit systeem werd van kracht op 1.04.2012 en werd voor het eerst toegepast voor de vakantie van 2012.

309.

Het systeem is van toepassing op werknemers die beginnen te werken (die een activiteit beginnen uit te oefenen zonder ooit onderworpen te zijn geweest aan de vakantiewetgeving), of die een activiteit weer opnemen (die een activiteit beginnen uit te oefenen na een periode van volledige werkloosheid, arbeidsongeschiktheid die niet wordt gelijkgesteld op het vlak van vakantie, loopbaanonderbreking of onbetaald verlof).

Om van dit systeem te kunnen genieten moet de werknemer tijdens het desbetreffende jaar gedurende minstens drie maanden hebben gewerkt (of zich in een op grond van de

vakantiewetgeving gelijkgestelde periode hebben bevonden). Deze 'aanlooperperiode' moet niet ononderbroken zijn en mag verspreid zijn over verschillende werkgevers.

310.

Zodra aan deze voorwaarde is voldaan, wordt het aantal vakantiedagen bepaald volgens de regel die respectievelijk voor arbeiders en bedienden wordt gehanteerd, maar ook rekening houdend met het aantal gepresteerde dagen tijdens het jaar van de vakantie.

311.

Voor arbeiders bedraagt het bedrag van het bijkomende vakantiegeld 7,69% van het verdiende loon of het fictieve loon van de gelijkgestelde periodes. Het wordt betaald door de kas, ten laatste tijdens het trimester dat volgt op het trimester tijdens hetwelk de bijkomende vakantiedagen werden opgenomen. Het wordt afgetrokken van het normale vakantiegeld van het volgende jaar, ten belope van maximaal 50% daarvan.

Voor bedienden betaalt de werkgever, op de dag waarop het loon gewoonlijk wordt uitbetaald, het equivalent van het normale loon. Dit vakantiegeld wordt afgetrokken van het dubbele vakantiegeld van het volgende jaar en, in voorkomend geval, van de eerdere jaren of van het vertrekvakantiegeld.

I

II

III

IV

V

FICHE 3

ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN RE-INTEGRATIE

§ 1. WANNEER IS MEN ARBEIDSONGESCHIKT?

312.

In de Wet op de arbeidsovereenkomsten wordt onder arbeidsongeschiktheid verstaan de toestand waarbij de werknemer in de onmogelijkheid verkeert om, wegens ziekte of ongeval, de bedongen arbeid uit te voeren.

De rechtspraak heeft bepaald dat de werknemer toch als arbeidsgeschikt moet worden beschouwd wanneer hij alsnog geschikt is om de bedongen arbeid deeltijds uit te voeren (bijvoorbeeld in het kader van een werktijdverkorting) of wanneer hij in staat is om een ander werk in het bedrijf te verrichten.

Uit die rechtspraak volgt dat, mits aangepaste voorwaarden, de herinschakeling van een werknemer die slachtoffer is van een ziekte of van een ongeval, in de relatie tussen de werkgever en de werknemer een akkoord van beide partijen veronderstelt.

Op te merken valt dat de sociale zekerheid, inzonderheid de ziekteverzekering, een definitie hanteert die niet zo eng is.

Voor de toepassing van die wetgeving zal de werknemer meestal maar ongeschikt worden verklaard wanneer hij ongeschikt is voor ieder werk dat voor hem normaal toegankelijk is in functie van zijn beroepskwalificatie. In sommige gevallen wordt de werknemer dus ongeschikt verklaard in de relatie met zijn werkgever, maar heeft hij toch geen recht op de ZIV-uitkeringen. Dit probleem wordt op een vrij ontoereikende manier opgevangen door de toekenning van werkloosheidsuitkeringen aan de betrokken werknemer.

313.

De wet bepaalt dat ingeval van arbeidsongeschiktheid de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst wordt. Er wordt geen onderscheid gemaakt naargelang van de duur van de ongeschiktheid.

§ 2. WAT MOET MEN DOEN IN GEVAL VAN ARBEIDSONGESCHIKTHEID?

A. Werkgever verwittigen

314.

Bij ziekte moet de werknemer onmiddellijk de werkgever verwittigen. De wet zegt niet uitdrukkelijk hoe dat moet gebeuren: het kan telefonisch, per mail, via een collega, via een familielid, enz. Het arbeidsreglement van de onderneming kan bepalen hoe dit moet gebeuren.

B. Medisch getuigschrift?

315.

De eenvoudigste en meest zekere manier om de arbeidsongeschiktheid te bewijzen is een medisch attest indienen.

In de meeste gevallen wordt het medisch getuigschrift trouwens opgelegd door het arbeidsreglement of een collectieve arbeidsovereenkomst. Het kan ook door de werkgever worden geëist. Wanneer het echter noch voorgeschreven, noch door de werkgever geëist wordt, is het niet verplicht (*art. 31 § 2,2°*).

De termijn binnen dewelke het getuigschrift moet worden overhandigd, wordt bepaald door het arbeidsreglement, de arbeidsovereenkomst of een collectieve arbeidsovereenkomst. Als geen enkele termijn is vastgelegd, bedraagt hij 2 werkdagen vanaf het begin van de ongeschiktheid of het verzoek van de werkgever, behoudens overmacht.

Het medisch getuigschrift moet melding maken van de vermoedelijke duur van de arbeidsongeschiktheid. Daarenboven moet worden vermeld of de werknemer zich met het oog op een controle al dan niet kan verplaatsen. Andere vermeldingen horen bij het medisch geheim.

316.

De sanctie voor de werknemer die geen medisch getuigschrift indient, hoewel hij ertoe gehouden is of die de vastgelegde termijnen niet naleeft, zorgt wel eens voor betwisting.

De wet bepaalt dat, als de termijn niet wordt nageleefd, de werkgever het gewaarborgd loon kan weigeren voor de dagen die de verzending van het getuigschrift voorafgaan. Men kan dus aanvoeren dat dit de enige door de wet voorgeschreven sanctie is.

Het gebeurt evenwel dat de rechtbank het laattijdig versturen van het medisch getuigschrift erkent als dringende reden voor ontslag, vooral als de vertraging aanzienlijk is of als de aanwezigheid van de werknemer onontbeerlijk is voor de goede werking van de onderneming, of als de werknemer een dergelijke handelswijze tot een gewoonte maakt.

§ 3. MAG DE WERKGEVER HET BESTAAN VAN DE ARBEIDSONGESCHIKTHEID NAGAAN?

(*W. 3.07.1978, art. 31, W. 13.06.1999 over de controlegeneeskunde, KB 10.06.2001 opvolgingscommissie, KB 8.07.2001 – controleartsen en artsen-scheidsrechters, KB 20.09.2002 (twee teksten: van toepassing op ongeschiktheden en verlengingen vanaf 1.12.2002)*).

A. Enkel door een erkende arts

317.

De werkgever heeft het recht het bestaan van de arbeidsongeschiktheid te laten nagaan door een door hem afgevaardigde en bezoldigde arts (*art. 31, §2*). Dit recht kan gedurende de hele periode van de arbeidsongeschiktheid worden uitgeoefend, en dus niet alleen tijdens de door het loon gedekte periode - hoewel de weigering van het gewaarborgd loon de zwaarste sanctie kan zijn na een voor de werknemer ongunstige toezichtsprocedure.

Het arbeidsreglement of een cao kan bepalen dat de werknemer zich moet beschikbaar houden in de woning of op een verblijfplaats die aan de werkgever is meegedeeld gedurende een dagdeel van maximaal 4 aaneengesloten uren tussen 7 u. en 20 u., zelfs al is het medisch toegestaan het huis te verlaten.

De hieronder vermelde sectoren voorzien in een dergelijke regeling:

- paritair comité nr. 111 - Metaal-, machine- en elektrische bouw (ondernemingen die bruggen en metalen gebinten monteren): cao van 21.09.2015, algemeen verbindend verklaard bij KB van 25.03.2016;
- paritair comité nr. 111 - Metaal-, machine- en elektrische bouw (met uitzondering van de ondernemingen welke bruggen en gebinten monteren): cao van 6.07.2015, algemeen verbindend verklaard bij KB van 1.04.2016;
- paritair comité nr. 149.02 - Koetswerk: cao van 28.03.2014, algemeen verbindend verklaard bij KB van 24.03.2015;
- paritair comité nr. 209 - Bedienden van de metaalfabrikatennijverheid: cao van 7.12.2015 algemeen verbindend verklaard bij KB 12.12.2016;
- paritair comité nr. 330 Gezondheidsinrichtingen en -diensten (bedrijfstak van de tandprothese): cao van 8.09.2014, algemeen verbindend verklaard bij KB van 10.04.2015.

318.

De werknemer moet de controlearts ontvangen en zich door hem laten onderzoeken. De controlearts kan de werknemer ook bij hem op consult ontbieden, tenzij de behandelende arts oordeelt dat de werknemer niet in staat is zich te verplaatsen. De verplaatsingskosten van de werknemer zijn ten laste van de werkgever.

De controlearts beperkt zich ertoe:

- na te gaan of de werknemer inderdaad arbeidsongeschikt is;
- de waarschijnlijke duur van de ongeschiktheid te bepalen;
- de medische gegevens te onderzoeken die noodzakelijk zijn voor de toepassing van de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten;
- een onderzoek in te stellen, onder meer over de reden van de arbeidsongeschiktheid zoals ziekte, ongeval van gemeen recht, beroepsziekte, arbeidsongeval, sportongeval ...

Alle andere vragen worden gedekt door het beroepsgeheim van de controlearts. Zo heeft hij bijvoorbeeld niet het recht zich te moeien met de door de behandelende arts voorgeschreven behandeling. Ook mag hij geen enkel element van de diagnose aan de werkgever mededelen.

De controlearts mag de werkelijkheid van de arbeidsongeschiktheid niet betwisten op zicht van het geneeskundig attest, zonder de werknemer daadwerkelijk te onderzoeken (*Arbeidsrechtbank. Dinant 21.05.1975, JTT 1976, 282*). Een deontologische regel bepaalt dat het aan de controlearts toekomt de behandelende geneesheer te contacteren alvorens een beslissing te nemen die de beslissing van deze laatste wijzigt (*advies Nationale Raad Orde der Geneesheren 18.01.2003, T. Gez. 2003, 283*). De controlearts mag zich op grond van zijn vaststellingen uitspreken over de gezondheidstoestand van de werknemer, niet alleen op het ogenblik van zijn onderzoek, maar ook sedert de eerste dag van de beweerde arbeidsongeschiktheid (*Cass. 20.06.1983, RW 1983-84, 2712*), doch dit kan nooit tot gevolg hebben dat het gewaarborgd loon wordt ontzegd voor de dagen die de controle door de controlearts voorafgaan (*Advies NAR, nr. 1244 betreffende de controlegeneeskunde, 10*).

319.

Als, na afloop van de controleprocedure, de arbeidsongeschiktheid niet erkend wordt, kan de werknemer het gewaarborgd loon worden geweigerd vanaf het eerste huisbezoek van de controlearts of vanaf het eerste onderzoek waarop de werknemer werd ontboden.

Doorgaans zal dat voor de werknemer de enige sanctie zijn, tenzij de controle een manifest misbruik aan het licht zou brengen. Het spreekt echter vanzelf dat, mocht de werknemer het werk niet hervatten na een voor hem ongunstige controleprocedure, zijn afwezigheid vanaf dat ogenblik niet langer gerechtvaardigd zou zijn.

B. Procedure

320.

De controlearts deelt zijn beslissing zo spoedig mogelijk mee aan de werknemer. Zo kan deze laatste de nodige schikkingen treffen: het advies volgen, zijn behandelende arts contacteren, beroep aantekenen, enz.

'Zo spoedig mogelijk' betekent niet dat de beslissing onmiddellijk na het medisch onderzoek moet worden medegedeeld: de controlearts kan ook beslissen contact op te nemen met de behandelende arts of bijkomend onderzoek uit te voeren.

321.

Als de werknemer het niet eens is met de beslissing van de controlearts, kan hij zich in theorie tot de arbeidsrechtbank wenden om het geschil te laten beslechten. De wet stelt overigens een scheidsrechterlijke procedure voor, die allicht meer aangewezen is in de meeste gevallen.

De arts-scheidsrechter kan in gemeen overleg tussen de werknemer en de werkgever worden aangesteld. Hij kan ook eenzijdig door de werknemer of de werkgever worden aangesteld, binnen twee werkdagen na de beslissing van de controlearts. In dit laatste geval moet de arts-scheidsrechter worden gekozen uit een lijst van artsen-scheidsrechters die de Orde der artsen bijhoudt. De actuele lijst vind je via de weblink <https://ordomedic.be> onder het tabblad 'Zoek een arts' en kies arts-scheidsrechter als specialisme.

De werknemer kan de arts die het medisch getuigschrift heeft opgesteld machtiging geven om de arts-scheidsrechter aan te stellen. De werkgever kan de controlearts daartoe machtiging geven.

De scheidsrechterlijke procedure heeft alleen betrekking op de betwiste punten. Als de controlearts bijvoorbeeld de ongeschiktheid tot een bepaalde datum erkent, kan op dit punt niet worden teruggekomen in het kader van de scheidsrechterlijke procedure.

De arts-scheidsrechter beslecht het medisch geschil binnen drie werkdagen na zijn aanstelling. Hij brengt alle partijen, alsook de betrokken artsen, op de hoogte van zijn beslissing.

322.

De kosten van de scheidsrechterlijke procedure, alsook de eventuele verplaatsingskosten van de werknemer, zijn ten laste van de verliezende partij. De tussenkomst van de scheidsrechter is getarifeerd: 75,00 euro honorarium en 38,00 euro administratieve kosten. De verliezende partij moet dus in totaal 113,00 euro betalen.

C. Statuut van de controlearts

323.

De controlearts moet voldoen aan alle bepalingen van de wet op de controlegeneeskunde. Hij moet ingeschreven zijn op een lijst die de Orde der artsen bijhoudt. Om op deze lijst te kunnen worden ingeschreven moet hij dokter in de geneeskunde zijn, gerechtigd zijn om de geneeskunde uit te oefenen, minstens vijf jaar ervaring hebben als huisarts of een daarmee vergelijkbare praktijk, en een verklaring van onafhankelijkheid ondertekenen.

De provinciale raad van de Orde der artsen oordeelt over die voorwaarden en spreekt zich tevens uit over de klachten tegen controleartsen en artsen-scheidsrechters. In voorkomend geval kan hij de arts schorsen of van de lijst schrappen.

324.

Naast de voor de inschrijving op de lijst vereiste verklaring van onafhankelijkheid moet de controlearts bij iedere opdracht een verklaring van onafhankelijkheid onderschrijven. De preventieadviseur-arts mag niet als controlearts optreden.

§ 4. GEWAARBORGD LOON

A. Gemeenschappelijke regels

325.

Voor de eerste dagen arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer recht op een gewaarborgd loon ten laste van de werkgever.

De toekenningsvoorwaarden verschillen naargelang van het statuut van de werknemer:

- de arbeiders, met wie gelijkgesteld worden de bedienden die aangeworven werden voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden;
- de bedienden aangeworven voor onbepaalde tijd of voor een bepaalde tijd van minstens drie maanden.

Ze verschillen ook volgens de oorsprong van de arbeidsongeschiktheid:

- ongeval of ziekte van gemeen recht;
- arbeidsongeval of beroepsziekte.

Zie ook hierboven, de gevolgen van het recht op gewaarborgd loon van een laattijdige verzending van het medisch getuigschrift of van een voor de werknemer ongunstige controle.

326.

Het gewaarborgd loon is niet verschuldigd als de ongeschiktheid te wijten is aan:

- een ernstige fout van de werknemer;
- een sportongeval tijdens een competitie of exhibitie waarvoor de inrichter inkomgeld vraagt en waarvoor de deelnemers een vergoeding ontvangen, in welke vorm ook.

Er is evenmin gewaarborgd loon verschuldigd tijdens periodes van progressieve werkhervatting.

Deze beperkingen zijn niet van toepassing bij arbeidsongeval of beroepsziekte.

327.

HERVAL. Het gewaarborgd loon is niet opnieuw verschuldigd als zich een nieuwe ongeschiktheid voordoet binnen 14 dagen na het einde van een periode van ongeschiktheid waarvoor de werknemer een gewaarborgd loon heeft ontvangen, tenzij de werknemer door middel van een medisch getuigschrift bewijst dat de nieuwe ongeschiktheid te wijten is aan een andere ziekte of aan een ander ongeval. Zo de werknemer echter tijdens de eerste periode zijn rechten op het gewaarborgd loon niet heeft uitgeput, heeft hij recht op de betaling van het resterende gedeelte.

B. Arbeiders

1. ZIEKTE OF ONGEVAL VAN GEMEEN RECHT

328.

ANCIËNNITEIT. De werknemer heeft maar recht op het gewaarborgd loon als hij minstens 1 maand anciënniteit heeft in de onderneming.

De arbeidsongeschiktheid komt in aanmerking om deze anciënniteit te berekenen. De arbeider die nog niet ten minste 1 maand anciënniteit heeft, moet zich tot het ziekenfonds wenden om een uitkering te krijgen.

329.

AL GEDEKTE DAGEN. Het gewaarborgd loon is maar verschuldigd voor de gewone activiteitsdagen waarvoor de werknemer zou zijn betaald als hij niet arbeidsongeschikt was geweest. Het loon wordt bijvoorbeeld niet betaald voor de dagen waarop de arbeider tijdelijk werkloos zou zijn gesteld.

330.

GEWAARBORGD WEEKLOON. De werknemer heeft recht op het behoud van zijn normaal loon gedurende 7 dagen (gewaarborgd weekloon - GWL).

331.

TWEDE WEEK. Gedurende de 7 dagen na de GWL-periode heeft de werknemer ten laste van zijn werkgever recht op 85,88% van zijn brutoloon, begrensd tot de ziekenfondsuitkeringen. Dit loon is niet aan RSZ-bijdragen onderworpen. Hierdoor krijgt de arbeider in principe hetzelfde loon als wanneer hij gewerkt zou hebben, tenzij hij recht heeft op een werkbonus. Met de werkbonus wordt geen rekening gehouden bij de vaststelling van het gewaarborgd loon.

332.

GEWAARBORGD MAANDLOON. Gedurende de 23 dagen na de GWL-periode heeft de werknemer recht op een vergoeding die gewoonlijk het 'gewaarborgd maandloon' (GML) wordt genoemd (*cao nr. 12bis (arbeiders) en cao nr. 13bis (bedienden)*). Deze vergoeding valt het loon van de tweede week of de ziekenfondsvergoeding aan om aan de werknemer het equivalent van zijn nettoloon gedurende één maand te waarborgen.

Het precieze bedrag van deze vergoeding wordt berekend:

- op het gedeelte van het loon onder de grens van de ziekenfondsvergoedingen: 25,88% voor de arbeiders en 26,93% voor de bedienden;
- voor de arbeiders betekent dit gedurende de eerste 7 dagen van de 23 dagen na het gewaarborgd loon: $25,88\% + 60\% = 85,88\%$.

- op het gedeelte van het loon boven de grens van de ziekenfondsvergoedingen: 85,88% voor de arbeiders en 86,93% voor de bedienden.

2. ARBEIDSONGEVAL, BEROEPSZIEKTE

333.

De werknemer behoudt zijn loon gedurende een periode van 7 dagen. Er is geen anciënniteitsvoorwaarde, geen beperking bij hervalling, geen uitsluiting in geval van ernstige fout of sportongeval.

Het loon wordt betaald door de werkgever, die de vergoedingen wegens arbeidsongeval of beroepsziekte ontvangt die voor de werknemer bestemd zijn. Bovendien betaalt de werkgever aan de werknemer de vergoedingen wegens arbeidsongeval of beroepsziekte die verschuldigd zijn voor de inactiviteitsdagen in de onderneming (zaterdag en zondag bijvoorbeeld) en voor de dagen tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer of om economische redenen. Het totale bedrag van het loon en de vergoedingen mag echter het normale loon van één week niet overschrijden.

334.

Gedurende de 23 dagen die volgen op de periode van gewaarborgd weekloon heeft de werknemer, ten laste van de werkgever, recht op het eventuele verschil tussen zijn nettoloon en de uitkeringen wegens arbeidsongeval of beroepsziekte. De werkgever stort het loon en laat zich ertoe machtigen, de vergoedingen in de plaats van de werknemer te innen (*cao nr. 12bis en cao nr. 13bis, art. 10 en 11*).

C. Bedienden

335.

De bediende die is aangeworven voor onbepaalde tijd, voor een bepaald tijd van ten minste drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering een tewerkstelling van ten minste drie maanden vergt, heeft recht op doorbetaling van het loon gedurende een periode van 30 dagen (*art. 70*).

De bediende die is aangeworven voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden vergt, heeft in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte ander dan een beroepsziekte of wegens een ongeval ander dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, recht op zijn loon voor een periode van zeven dagen (en op 60 procent van het gedeelte van dat loon dat de loongrens die in aanmerking komt voor de berekening van de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering niet overschrijdt, gedurende de zeven daaropvolgende dagen). In dit geval heeft de bediende tijdens een periode van 30 dagen recht op gewaarborgd loon ten laste van zijn werkgever ten belope van:

- 100% van het brutoloon tijdens de eerste 7 kalenderdagen;
- 86,93% van het brutoloon voor de 8ste tot de 14de kalenderdag;
- 26,93% van het begrensde brutoloon + 86,93% van het deel boven de grens voor de 15de tot de 30ste kalenderdag.

De bediende met een aanwerving van minder dan drie maanden zoals beschreven in bovenstaande paragraaf, die nog geen maand anciënniteit heeft in de onderneming, moet zich tot zijn ziekenfonds wenden om een uitkering te krijgen voor de dagen arbeidsongeschiktheid.

§ 5. DE RE-INTEGRATIETRAJECTEN

(Codex over het welzijn op het werk, boek I, titel 4)

A. Inleiding

336.

De re-integratietrajecten (RIT) voor langdurig zieken bevorderen hun terugkeer naar werk, via een (gedeeltelijke) werkhervatting, een aangepaste werkpost en/of ander werk of een beroepsomscholing.

Deze trajecten zijn gericht op werknemers in de privésector, openbare diensten en het onderwijs en zijn uitgebreid naar werknemers met een beroepsziekte en/of werknemers die een arbeidsongeval hadden.

Een ontslag wegens medische overmacht (Zie Thema 4) is niet mogelijk zolang het traject loopt.

B. Instroom

337.

De volgende partijen kunnen het initiatief nemen om een re-integratietraject op te starten:

- de werknemer, vanaf de eerste dag arbeidsongeschiktheid;
- de behandelende arts met goedkeuring van werknemer, eveneens vanaf de eerste dag arbeidsongeschiktheid
- de werkgever, vanaf drie maanden arbeidsongeschiktheid of onmiddellijk indien de werknemer over een attest definitieve ongeschiktheid beschikt.

Bij een arbeidsongeval of beroepsziekte kan het traject pas gestart worden na de consolidatie van de arbeidsongeschiktheid als gevolg van een arbeidsongeval of een beroepsziekte.

Na 4 weken arbeidsongeschiktheid contacteert de preventieadviseur-arbeidsarts de werknemer over de mogelijkheden van werkhervatting. Deze is niet verplicht om in een traject te stappen. Het is aan te raden de preventieadviseur-arbeidsarts hiervan op de hoogte te brengen.

Een werknemer kan ook 'informeel' een procedure starten door voorafgaand een bezoek te plannen bij de preventieadviseur-arbeidsarts. Via www.seed-connect.be - een project van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk - kan iedereen opzoeken welke preventieadviseur-arbeidsarts en/of welke preventieadviseur psychosociale aspecten hij of zij kan contacteren.

C. Re-integratiebeoordeling

338.

De preventieadviseur-arbeidsarts neemt na onderzoek van de werknemer en de werkpost en na overleg (mits goedkeuring van de werknemer) één van de onderstaande drie beslissingen. De preventieadviseur-arbeidsarts heeft hiervoor 49 kalenderdagen.

- A) De werknemer is tijdelijk ongeschikt voor het overeengekomen werk, met de mogelijkheid om, in afwachting van herstel, aangepast werk/ander werk te verrichten of op een

aangepaste werkpost te werken.

- B) De werknemer is definitief ongeschikt voor het overeengekomen werk, met de mogelijkheid om aangepast werk/ander werk te verrichten of op een aangepaste werkpost te werken. Beroep tegen de beslissing is mogelijk binnen de 21 kalenderdagen.
- C) Afwachtend: de re-integratiebeoordeling is (voorlopig) niet mogelijk omwille van medische redenen. Dit betekent het einde van het re-integratietraject. Een nieuw traject kan ten vroegste na 3 maanden opgestart worden, tenzij de PAAA oordeelt om van deze termijn af te wijken.

D. Re-integratieoverleg

339.

De werkgever gaat in overleg met de werknemer en de PAAA om een plan uit te werken. Hier kunnen meerdere actoren bij betrokken worden, zoals de werknemersafgevaardigde, de behandelend arts, een ergonom, de TNW-coördinator, een disability manager of een arbeidsdeskundige van de VDAB/GTB. Dit overleg kan enkel met toestemming van de werknemer plaatsvinden.

E. Re-integratieplan

340.

De werkgever maakt een plan op en licht dit toe aan de werknemer. Het plan moet aangepast zijn aan de gezondheidstoestand en mogelijkheden van de werknemer. De werkgever bekijkt hierbij de mogelijkheden van aangepast werk, ander werk, opleiding, begeleiding, enz. en moet rekening houden met de aanbevelingen van de preventieadviseur/arbeidsarts, het collectief re-integratiebeleid en redelijke aanpassingen.

De werkgever krijgt hiervoor 63 kalenderdagen de tijd bij een beslissing A en 6 maanden bij een beslissing B. Een weigering door de werkgever is in principe niet mogelijk, tenzij de mogelijkheden tot aanpassing van de werkpost en/of aangepast/ander werk ernstig werden overwogen, en waar nodig rekening werd gehouden met redelijke aanpassingen. De werkgever moet de weigering motiveren in een verslag.

De werknemer heeft 14 kalenderdagen de tijd om het plan al dan niet te aanvaarden. Bij een gemotiveerde weigering door de werknemer eindigt het re-integratietraject. Indien een werknemer niet reageert, zal deze opnieuw gecontacteerd worden.

F. Opvolging en einde van het plan

341.

Als beide partijen akkoord zijn met het re-integratieplan, wordt dit uitgevoerd. De uitvoering wordt opgevolgd door de PAAA en zo nodig aangepast. Je kan altijd een spontane consultatie met de PAAA aanvragen.

Bij het einde van een re-integratieplan kan een nieuw traject ten vroegste na 3 maanden worden opgestart. Bij het einde van een re-integratietraject verwittigt de PAAA de adviserende arts van je mutualiteit met de reden van beëindiging traject.

§ 6. HET TERUG-NAAR-WERKTRAJECT

(Art. 100 ZIV-Wet)

342.

De terug-naar-werk-coördinator (TNWC) ondersteunt een werknemer tijdens een ziekte en maakt deze wegwijs in het kluwen van dienstverlening en mogelijkheden. Het doel is om de werknemer zo duurzaam mogelijk terug stappen te laten zetten op de arbeidsmarkt.

Deze coördinatoren komen tussen voor:

- arbeidsongeschikten zonder arbeidsovereenkomst, dus ook werkzoekenden;
- arbeidsongeschikten die NIET in een re-integratietraject bij de preventieadviseur-arbeids-arts zitten;
- arbeidsongeschikte zelfstandigen.

343.

Een terug-naar-werktraject kan opgestart worden door de adviserend arts van de mutualiteit na inschatting van de restcapaciteit, ofwel door een spontane vraag van de zieke, na het informeren en de goedkeuring van de adviserende arts. Na 10 weken arbeidsongeschiktheid ontvangt de zieke werknemer automatisch een vragenlijst. Indien deze niet binnen 2 weken (behoorlijk) is ingevuld en teruggestuurd, wordt er contact opgenomen met de werknemer.

De zieke die niet komt opdagen op de eerste afspraak met de TNWC wordt gesanctioneerd met een vermindering van de uitkering met 2,5%. Dit geldt ook voor de uitkering met 2,5%. Dit geldt ook de zieke die niet komt opdagen op een afspraak bij de adviserend arts in het kader van de inschatting van de restcapaciteiten.

FICHE 4

GEBORTE, ADOPTIE OF PLEEGZORG

(Arbeidswet, art. 39 tot 44, KB 2.05.1995, W. 3.07.1978)

§ 1. BESCHERMING ZWANGERE VROUW

A. Algemene maatregelen

(Hoofdstuk IV Arbeidswet 16.03.1971)

344.

De wetgeving voorziet een aantal beschermingsmaatregelen om te vermijden dat zwangere werknemers blootgesteld worden aan arbeidsomstandigheden die schadelijk kunnen zijn voor hun gezondheid of deze van het kind. Ze voorziet tevens in een bescherming tegen ontslag.

De uitvoering van die beschermingsmaatregelen veronderstelt dat de werkgever op de hoogte is van de zwangerschap. De wet bepaalt niet hoe die informatie gegeven wordt, zodat de gebruikelijke procedures in de bedrijven normaal kunnen spelen. Als er in het bedrijf geen procedure wordt voorzien, is het aan te raden dat de werknemer een schriftelijk bewijs van die informatie zou bewaren.

345.

De zwangere werknemer mag geen overuren doen (art. 44).

346.

De zwangere werknemer mag afwezig zijn van het werk, met behoud van loon, om naar een controleraadpleging te gaan (art. 39bis). Ze moet op voorhand de werkgever verwittigen van haar afwezigheid. Ze moet een medisch getuigschrift voorleggen, waarbij haar aanwezigheid voor de raadpleging wordt bewezen, als de werkgever dit vraagt of als het voorzien wordt in het arbeidsreglement of door een cao.

B. Nachtarbeid

(Art. 43 Arbeidswet; art. 10 cao nr. 46)

347.

Gedurende een periode van 8 weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum mag een werknemer niet verplicht worden nachtarbeid te verrichten. Hetzelfde geldt buiten die periode als zij, door een medisch getuigschrift, bewijst dat het noodzakelijk is voor haar gezondheid of deze van het kind. Deze laatste regel kan nog worden ingeroepen na de bevalling, gedurende een periode van 4 weken na het bevallingsverlof.

De werkgever verplaatst de werknemer naar dagwerk. Als dit 'technisch of objectief' onmogelijk is, schorst hij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. In dit geval kan de werknemer aanspraak maken op ZIV-uitkeringen, aan het bedrag van de ongeschiktheidsuitkeringen. Algemeen verbindend verklaarde cao's kunnen in gelijkwaardige of strengere garanties voorzien.

Daarnaast heeft een zwangere werkneemster het recht (schriftelijk) te vragen om niet 's nachts te worden tewerkgesteld:

- vanaf ten minste drie maanden voor de vermoedelijke bevallingsdatum tot ten minste drie maanden na de geboorte;
- of wanneer dit op grond van een medisch attest voor de gezondheid van de moeder of van het kind noodzakelijk is gedurende andere periodes.

C. Risicoanalyse, onderzoek en aanpassing werkpost

(Boek X, Titel 5 Codex Welzijn op het werk)

348.

De werkgever moet een analyse maken van de risico's die een invloed kunnen hebben op de gezondheid van de zwangere vrouw of haar kind tijdens de periode van de zwangerschap of borstvoeding. In overleg met het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk (Comité PB) en de preventieadviseur-arbeidsarts moet hij de risico's per werkpost evalueren en nagaan welke maatregelen er kunnen worden genomen om moeder en kind te beschermen.

349.

De zwangere en zogende werkneemsters die op een werkpost werken waarvan de risicoanalyse heeft aangetoond dat er beschermende maatregelen noodzakelijk zijn, worden door de arbeidsarts op medisch onderzoek uitgenodigd. De preventieadviseur-arbeidsarts evalueert de tewerkstelling van de zwangere of zogende werkneemster op basis van de risicoanalyse. De preventieadviseur-arbeidsarts houdt daarbij rekening met de specifieke persoonlijke gezondheidssituatie van de betrokken werkneemster. Hij moet de gepaste maatregelen voorstellen om zowel de zwangere werkneemster als haar ongeboren kind te beschermen tijdens de verdere duur van de zwangerschap of borstvoeding.

350.

De preventieadviseur-arbeidsarts bepaalt aan welke risico's de zwangere of zogende werkneemster niet langer mag worden blootgesteld. De werkgever beslist op basis daarvan, in samenspraak met de arbeidsarts, hoe deze verwijdering uit het risico in de praktijk kan worden toegepast.

De eerste mogelijkheid volgens de wetgeving is de aanpassing van de eigen werkpost. Soms volstaan enkele kleine aanpassingen van de jobinhoud om ervoor te zorgen dat de zwangere of zogende werkneemster niet langer wordt blootgesteld aan schadelijke risico's. Indien een aanpassing van de eigen werkpost niet mogelijk of onvoldoende is, kan de werkgever de mogelijkheid bekijken van een mutatie naar een andere werkpost waarbij de zwangere of zogende werkneemster niet langer wordt blootgesteld aan schadelijke risico's. Wanneer de twee voorgaande opties werden onderzocht en onmogelijk bleken, kan worden overgegaan tot de beslissing om de zwangere of zogende werkneemster te verwijderen van het werk. De werkneemster heeft dan recht op een vergoeding van de mutualiteit voor de periode van de verwijdering. In sommige gevallen is het aangepaste werk slechts voor een deel van de arbeidstijd ter beschikking. Voor het overblijvende deel kan de werkneemster dan verwijderd worden van het werk, de zogenaamde partiële verwijdering.

§ 2. MOEDERSCHAPSVERLOF

(W. 1971, art. 39; op het gewaarborgd loon ten laste van de werkgever: W. 1978, art. 55 voor arbeiders en art. 76 voor bedienden; Titel V ZIV-Wet 14 juli 1994)

351.

Het moederschapsverlof duurt normaal 15 weken, maar kan worden verlengd bij meerlingen en wanneer het kind in het ziekenhuis moet blijven.

De werkneemster mag het werk onderbreken vanaf 6 weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum (prenataal verlof). Wordt een meerling verwacht, dan kan ze dat vanaf 8 weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum. Zij moet alleszins vanaf minstens 7 dagen vóór de vermoedelijke bevallingsdatum het werk onderbreken. Bevalt ze na de voorziene bevallingsdatum, dan wordt het prenataal verlof verlengd tot op de reële bevallingsdatum.

De vermoedelijke bevallingsdatum wordt vastgesteld door een medisch getuigschrift dat minstens 7 weken vóór deze datum (9 weken voor meerlingen) aan de werkgever wordt overhandigd.

De werkneemster moet het werk onderbreken gedurende 9 weken na de bevalling (postnataal verlof). Bij meerlingen mag ze maximaal 2 weken langer verlof nemen. Als de werkneemster op de dag van haar bevalling nog aan haar werkdag was begonnen, dan begint de periode van 9 (of 11) weken de volgende dag.

De periode tijdens dewelke ze is blijven werken in de 6 (of 8) weken vóór de werkelijke bevallingsdatum mag ze aan het postnataal verlof toevoegen. Als de bevalling, omdat het kind prematuur wordt geboren, minder dan 7 dagen na de onderbreking van het werk plaats heeft, dan wordt de overgedragen periode verminderd met het aantal dagen dat de werkneemster is blijven werken in de periode van 7 dagen vóór de bevalling.

Sommige periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst worden met voortzetting van het werk gelijkgesteld. Dat is onder meer het geval voor jaarlijkse vakantie, feestdagen, dagen tijdelijke werkloosheid, periodes van verwijdering uit het werk (naar aanleiding van zwangerschap), en ziekteperiodes voor ingang moederschapsverlof.

352.

Als het kind langer dan 7 dagen na de geboorte in het ziekenhuis moet blijven, mag de werkneemster het postnataal verlof verlengen met de duur van de hospitalisatieperiode na de eerste 7 dagen, en dit met een maximum van 24 weken.

Om van dit recht gebruik te maken, bezorgt de werkneemster aan de werkgever, op het einde van het postnataal verlof, een attest van het ziekenhuis dat de voorziene duur van de hospitalisatie aanduidt; als de hospitalisatie langer duurt dan de eerst voorziene periode, moet een nieuw attest worden voorgelegd.

353.

Als de werkneemster dit wenst, mag ze twee van de weken verlenging postnataal verlof zoals vermeld hierboven, in verlofdagen omzetten. Die verlofdagen moeten binnen een periode van maximaal 8 weken worden opgenomen. Op die manier kan de werkneemster het werk geleidelijk, of deeltijds, hervatten. De werkneemster moet de werkgever op de hoogte brengen van deze omzetting, en dat ten laatste vier weken vóór het einde van de verplichte periode van postnataal verlof.

354.

Tijdens het moederschapsverlof wordt de werknemster vergoed door het ziekenfonds (zie *Deel 3, fiche 7 'De moederschapsverzekering'*). De werkgever is niet verplicht gewaarborgd loon bij ziekte te betalen. Wanneer de werknemer arbeidsongeschikt is wegens ziekte vóór de start van het moederschapsverlof, is de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst wegens arbeidsongeschiktheid. Op dat moment heeft de werknemster recht op gewaarborgd loon. Wel zal de bevallingsrust in voorkomend geval van rechtswege van start gaan vanaf de zevende kalenderdag vóór de vermoedelijke datum van de bevalling.

Heeft de werknemster evenwel een verzoek gedaan om moederschapsverlof te nemen en wordt ze arbeidsongeschikt alvorens dit verlof is ingegaan, dan zal het moederschapsverlof toch op de voorziene datum ingaan en is er vanaf dat moment geen recht meer op gewaarborgd loon wegens arbeidsongeschiktheid.

Wordt ze evenwel arbeidsongeschikt terwijl het moederschapsverlof al van start is gegaan, dan blijft de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst wegens moederschapsverlof en is er bijgevolg geen recht op gewaarborgd loon.

§ 3. BORSTVOEDING

A. Borstvoedingspauzes

(Cao nr. 80, 27.11.2001, in werking vanaf 1.07.2002)

355.

De werknemster heeft het recht om borstvoedingspauzes te nemen en dit gedurende 9 maanden vanaf de geboorte. Het gaat om een pauze van een halfuur per werkdag van minstens 4 uur of om twee pauzes van een halfuur per werkdag van minstens 7.30 u. De pauzes kunnen worden opgenomen in de vorm van werkonderbrekingen tijdens de dag maar dat veronderstelt dat de baby zich in de buurt van de werkplaats bevindt. De pauzes kunnen ook worden genomen als arbeidsduurvermindering aan het begin of het einde van de werkdag. Om het recht te genieten, moet de werknemster het bewijs voorleggen dat ze wel degelijk borstvoeding geeft, ofwel via een medisch getuigschrift, ofwel via een attest van Kind en Gezin (of de Franstalige ONE).

De pauzes worden vergoed door het ziekenfonds.

Tijdens de periode waarin ze borstvoedingspauzes neemt, geniet de werknemster dezelfde bescherming tegen afdanking als zwangere werknemers.

B. Borstvoedingsverlof

356.

De wet voorziet niet in borstvoedingsverlof als dusdanig. Werknemsters die borstvoeding geven, genieten dezelfde beschermingsmaatregelen als zwangere werknemers.

Er wordt echter een specifieke lijst van gevaarlijke of schadelijke werkzaamheden gehanteerd. De werknemster bewijst dat ze borstvoeding geeft door een medisch getuigschrift. De werknemster die in toepassing van deze regel verwijderd wordt, krijgt van het ziekenfonds een uitkering (zie *Deel 3*), en dit gedurende maximaal 5 maanden na de geboorte.

De meeste werknemers die na hun moederschapsverlof hun kind borstvoeding willen geven, doen een beroep op tijdskrediet.

§4. GEBOORTEVERLOF, ADOPTIEVERLOF EN PLEEGZORG

A. Geboorteverlof

(Art. 30 §2 Arbeidsovereenkomsten)

357.

Bij de geboorte van een kind kan een vader of meeuwder twintig dagen verlof opnemen bij zijn of haar werkgever. Het is niet verplicht deze dagen achter elkaar op te nemen.

Het recht op het geboorteverlof wordt bepaald via een voorrangsregeling:

- Wanneer de wettelijke afstamming gekend is, kan het geboorteverlof enkel en alleen door de persoon die vermeld is op de geboorteakte worden opgenomen.
- Wanneer het eerste punt niet van toepassing is, kan het geboorteverlof worden opgenomen door de persoon die wettelijk samenwoont met de moeder van het kind. Op voorwaarde dat er een verklaring van wettelijk samenwonen is afgelegd bij de gemeente.
- Wanneer geen van vorige punten van toepassing is, kan het geboorteverlof opgenomen worden door de persoon die minstens drie jaar voorafgaand aan de geboorte van het kind samenwoont met de moeder van het kind.

De eerste 3 dagen wordt het volledige loon door de werkgever betaald. De resterende 17 dagen ontvangt de werknemer een uitkering van 82% van het begrensde brutoloon van het ziekenfonds. De werknemer moet dit zelf aanvragen bij het ziekenfonds.

B. Omzetting van moederschapsverlof

(W. 1971, art. 39; KB 25.07.1994; KB 17.10.1994)

358.

De wet voorziet in de mogelijkheid om het moederschapsverlof in een vaderschapsverlof om te zetten in het bijzondere geval dat de moeder tijdens haar moederschapsverlof overlijdt of gehospitaliseerd wordt. In geval van overlijden van de moeder heeft de vader recht op een verlof a rato van het moederschapsverlof dat nog niet is opgenomen. Bij hospitalisatie van de moeder, heeft de werknemer recht op een verlof vanaf de 7de dag na de geboorte, op voorwaarde dat het kind het ziekenhuis verlaten heeft. Het verlof neemt een einde wanneer de moeder het ziekenhuis verlaat, maar kan niet verlengd worden na het einde van het moederschapsverlof van de moeder.

Om dit verlof op te nemen moet de werknemer zijn werkgever verwittigen. Hij is tegen ontslag beschermd zoals een zwangere vrouw.

Tijdens het verlof heeft de werknemer recht op ZIV-uitkeringen. Bij overlijden wordt die uitkering zoals een moederschapsuitkering berekend. Bij hospitalisatie gaat het om een gewone ziekte-uitkering (de moeder blijft uiteraard haar eigen moederschapsuitkering genieten). In beide gevallen wordt de uitkering van de vader op zijn eigen loon berekend.

C. Adoptieverlof

(Art. 30ter Wet 3 juli 1978)

359.

Een werknemer kan zes weken adoptieverlof opnemen bij de adoptie van een minderjarig kind. Voor een kind met een handicap wordt deze maximumduur verdubbeld. Bij de gelijktijdige adoptie van meerdere minderjarige kinderen wordt de maximumduur van het adoptieverlof met 2 weken per adoptieouder verlengd. Het adoptieverlof moet starten binnen de twee maanden volgend op de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente. Bij een interlandelijke adoptie kan het adoptieverlof opgenomen worden vanaf de beslissing van de bevoegde gemeenschapsinstantie om het kind toe te vertrouwen aan de adoptant. Hierdoor kan het adoptieverlof gebruikt worden om het kind op te halen in het land van herkomst.

Het adoptieverlof moet worden opgenomen in een aaneengesloten periode. Als de werknemer ervoor kiest om niet het toegestane maximumaantal weken adoptieverlof op te nemen, moet het verlof minstens een week of een veelvoud van weken belopen. De rest van het verlof vervalt dan. Sinds 1.01.2023 kunnen de adoptieouders 3 weken extra adoptieverlof opnemen (5 weken vanaf 2027). Dit bijkomend adoptieverlof is desgevallend te verdelen onder beide adoptanten.

De eerste drie dagen van het adoptieverlof behoudt de werknemer zijn gewone loon van de werkgever. De overige dagen van het adoptieverlof worden de uitkeringen door het ziekenfonds betaald, aan 82% van het begrensde brutoloon.

360.

De werknemer die gebruik wil maken van het recht op adoptieverlof moet zijn werkgever één maand vóór de opname van het verlof schriftelijk op de hoogte brengen, al kan deze termijn in onderling akkoord ingekort worden. Wanneer het adoptieverlof ingaat moet de werknemer aan de werkgever de documenten bezorgen ter staving van de adoptie. Die documenten doen het recht op adoptieverlof ontstaan. Bij het ziekenfonds dient de werknemer ook een aanvraag in om aanspraak te kunnen maken op de uitkeringen in het kader van het adoptieverlof. Samen met de aanvraag moet een bewijsstuk van de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister worden bezorgd aan het ziekenfonds. Bij een handicap moet hiervan een bewijs worden bezorgd aan het ziekenfonds. Als het adoptieverlof begint in de vier weken vóór de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister, dan moet een bewijs worden toegevoegd dat dit verlof besteed werd aan de daadwerkelijke opvang van het kind.

361.

De werkgever mag een werknemer die gebruik maakt van zijn recht op adoptieverlof niet ontslaan gedurende een periode die ingaat twee maanden vóór de opname van dit verlof en eindigt één maand na het einde ervan, behalve om redenen die vreemd zijn aan de opname van het adoptieverlof.

De werkgever moet bewijzen dat zulke redenen voorhanden zijn, als hij niettemin overgaat tot ontslag. Zo de redenen voor het ontslag toch verband houden met de opname van adoptieverlof, moet de werkgever aan de werknemer bovenop de verbrekingsvergoeding een bijkomende forfaitaire vergoeding betalen gelijk aan het loon voor drie maanden.

Deze bijkomende vergoeding wordt niet samen toegekend met andere vergoedingen die zijn bepaald in het kader van bijzondere beschermingsprocedures tegen ontslag.

D. PLEEGOUDERVERLOF

(Art. 30quater en 30sexies Wet 30.07.1978)

362.

Werknemers hebben recht op pleegouderverlof voor het onthaal en de zorg van een minderjarig kind in het gezin: 6 weken per pleegouder met daarbovenop 3 weken die naar keuze onder beide pleegouders verdeeld kunnen worden (5 weken vanaf 2027). Als er maar één pleegouder is, mag die de volle maximumperiode opnemen. Tot eind december 2026 is dat dus 9 weken, vanaf 2027 11 weken. De duur, voorwaarden en uitkeringen van het pleegouderverlof zijn identiek aan die van het adoptieverlof. Langdurige pleegzorg is pleegzorg waarvan bij de start duidelijk is dat het kind voor minstens zes maanden bij dezelfde pleegouders zal verblijven. Het recht ontstaat van zodra de pleegouder is aangesteld door de rechtbank of door de bevoegde dienst.

363.

Naast dit pleegouderverlof, heeft een werknemer ook recht op 6 dagen pleegzorgverlof, vergoed door de RVA. De werknemer die door de rechter of door een jeugdbeschermingsdienst is aangesteld als pleegouder heeft het recht om maximaal 6 dagen per jaar afwezig te zijn op het werk om de verplichtingen te vervullen die deze toewijzing met zich meebrengt of om situaties het hoofd te bieden die voortvloeien uit de plaatsing in zijn gezin.

FICHE 5

DE LOOPBAAN ONDERBREKEN

De hieronder beschreven formules van beroepsloopbaanonderbreking en tijdskrediet worden uitvoerig behandeld in een specifieke ACV-brochure. Ook op de ACV-website www.tijdskrediet.be vind je uitgebreide informatie. In deze Wegwijzer Sociale Wetgeving geven we enkel de essentiële informatie en vermelden we de voor militanten belangrijke aandachtspunten.

§ 1. GLOBALE BESCHRIJVING

A. Principes

364.

Voor je kinderen zorgen, bijsonderen of wat meer tijd nemen voor je jezelf of je familie? Het ACV onderhandelde het tijdskrediet zodat jij je leven en je werk beter kan verzoenen, door middel van:

- een recht op tijdskrediet in de vorm van een schorsing van de arbeidsprestaties ('voltijds tijdskrediet');
- een recht op loopbaanvermindering, halftijds of vier vijfde;
- een recht op een arbeidsduurverkorting voor de oudere werknemers ('landingsbanen').

Daarnaast bestaan er vier zogenaamde 'thematische' verloven:

- het ouderschapsverlof (opvang van een nieuwgeboren of geadopteerd kind);
- het verlof voor palliatieve zorgen (verzorging van een stervende persoon);
- het verlof voor medische bijstand (verzorging van een ernstig ziek familielid);
- het mantelzorgverlof.

In tegenstelling tot het tijdskrediet leveren de thematische verloven individuele rechten op voor alle werknemers, die niet geweigerd kunnen worden door de werkgever.

B. Onderbrekingsuitkeringen – sociaal statuut

365.

In de diverse formules van loopbaanonderbreking wordt het loonverlies of de loonvermindering gedeeltelijk gecompenseerd met een 'onderbrekingsvergoeding' betaald door de RVA.

Het bedrag van de onderbrekingsuitkeringen vind je in de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.

366.

De vermelde bedragen hebben betrekking op de onderbreking of prestatievermindering van een voltijdse betrekking. Wanneer het om een deeltijdse betrekking gaat, nemen de bedragen proportioneel af.

Deze bedragen worden geïndexeerd. Het gaat om bruto bedragen. Op de onderbrekingsuitkeringen worden geen sociale bijdragen ingehouden, maar wel een bedrijfsvoorheffing (10,13% in het geval van volledige onderbreking; 17,15% in het geval van prestatievermindering). Ze worden belast als vervangingsinkomen.

367.

De onderbrekingsuitkeringen worden aangevraagd bij het RVA-kantoor van je woonplaats of via de website van de RVA, en worden rechtstreeks uitbetaald door de RVA.

De uitkeringen zijn niet cumuleerbaar met:

- inkomens uit een politiek mandaat, behalve dat van gemeenteraadslid of een provincieraadslid of een OCMW-raadslid;
- inkomens uit aanvullende activiteiten als loontrekkende, behalve wanneer het gaat om een activiteit die al gedurende 12 maanden vóór de onderbreking of arbeidstijdverkorting werd uitgeoefend;
- inkomens uit aanvullende activiteiten als zelfstandige; in geval van volledige schorsing van de prestaties is cumul mogelijk met de inkomens uit activiteiten die al één jaar voor de onderbreking of arbeidstijdverkorting werden uitgeoefend;
- pensioenen.

Als uitzondering op voorgaande regel kan de oudere werknemer van minstens 60 jaar die een tijdscrediet 'eindeloopbaan' geniet, activiteiten uitvoeren die beperkt blijven tot opleiding, begeleiding of onthaal van nieuwe werknemers bij zijn werkgever of in de activiteitensector van zijn werkgever.

Om die vergoedingen te genieten, moet de werknemer gedomicilieerd zijn in een lidstaat van de Europese Economische Ruimte of Zwitserland. De vergoeding kan enkel in België worden uitbetaald.

368.

In de meeste sectoren van de sociale zekerheid is loopbaanonderbreking gelijkgesteld aan werkloosheid. Dat betekent dat de werknemer zijn recht inzake gezondheidszorg en kinderbijslag behoudt en na zijn loopbaanonderbreking zonder wachttijd vergoedingen van het ziekenfonds kan ontvangen wanneer hij arbeidsongeschikt is. Algemeen vereist deze gelijkstelling dat de werknemer een onderbrekingsuitkering geniet. Op het vlak van het pensioen zijn de voorwaarden tot gelijkstelling in de loop van de jongste jaren evenwel ingeperkt. Wij verwijzen naar de uitleg daarover in de verschillende relevante fiches in Deel III van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.

369.

Voor werknemers die zijn tewerkgesteld in het Vlaamse Gewest openen sommige formules van loopbaanonderbreking het recht op 'aanmoedigingspremies' die betaald worden door dat gewest; dit systeem wordt beschreven in Deel IV van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving. Voor het bedrag van deze premies zie de 'groene pagina's' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.

C. Ontslag

(Art. 39 §2/1 *Arbeidsovereenkomstwet*; *Cao nr. 103*)

370.

Werknemers die één van voorgaande rechten doen gelden, genieten een bescherming tegen ontslag (zie thema 'Einde van de arbeidsovereenkomst', fiche 'Bescherming tegen ontslag').

I
II
III
IV
V

Als de werknemer toch wordt ontslagen (om een reden die wordt erkend in het kader van die bescherming), dan loopt de opzegtermijn niet tijdens de periodes van volledige loopbaanonderbreking. Als het gaat om een gedeeltelijke onderbreking, dan loopt de vooropzegging wel normaal door. Tijdens die vooropzegging wordt de werknemer deeltijds betaald. Als hij mits betaling van een vergoeding wordt ontslagen, dan zal die vergoeding berekend worden op basis van het deeltijds loon. Om de duur van de vooropzegging (of het aantal maanden loon waarop de vergoeding wordt berekend) te bepalen, wordt echter rekening gehouden met het loon dat hij zou verdienen alsof hij de arbeidstijd niet had verminderd.

Tenzij de aanpassing van de arbeidsduur voor onbepaalde duur werd overeengekomen, wordt bij een verbreking van de arbeidsovereenkomst de vergoeding berekend op basis van het loon waarop de werknemer recht zou hebben gehad indien hij zijn prestaties niet had verminderd.

§ 2. TIJDSKREDIET EN LOOPBAANVERMINDERING, GEWONE REGELING

(W. 22.01.1985 ; cao nr. 103 van 27.06.2012; uitkeringen: KB van 12.12.2001).

371.

Er bestaan drie formules van tijdskrediet:

- volledige opschorting van de prestaties. Voor deeltijdse werknemers is enkel deze formule mogelijk met een uitkering
- overstap naar halftijds werken, dus de helft van een voltijdse betrekking in de onderneming.
- overstap naar een 4/5de betrekking, dus vermindering van de prestaties a rato van 1 dag of 2 halve dagen per week.

372.

Er worden uitkeringen toegekend, tegen de voorwaarden die in de volgende nummers worden verduidelijkt, als het tijdskrediet wordt genomen om een van de volgende motieven:

- het volgen van een opleiding;
- de zorg voor een kind;
- het toekennen van zorg.

De vermelde periodes zijn kalenderperiodes, los van de formule van tijdskrediet (opschorting van de prestaties, vermindering van de activiteiten) die werd gekozen.

In het totaal en ongeacht het motief kan het tijdskrediet zich niet uitstrekken over meer dan 51 maanden over de volledige loopbaan.

Dit recht staat los van de ‘thematische verloven’ en van de landingsbanen die elders in deze fiche wordt voorgesteld.

373.

Het tijdskrediet voor het volgen van een opleiding kan maximaal 36 maanden duren.

Het moet gaan:

- om een opleiding erkend door de gemeenschappen of door de sector, van minstens 360 uur of 27 studiepunten per jaar (of 120 uur of 9 studiepunten per trimester);

- of om het volgen van onderwijs verstrekt in een Centrum voor basiseducatie of een opleiding gericht op het behalen van een diploma of getuigschrift van het secundair onderwijs, van minstens 300 uur per jaar (of 100 uur per trimester);

Bij de uitkeringsaanvraag moet een inschrijvingsattest worden getoond. Een attest van regelmatige aanwezigheid moet ook binnen de 20 dagen na elk trimester worden afgeleverd. 'Regelmatige aanwezigheid' betekent dat je niet meer dan 1/10 dagen onwettig afwezig mag zijn.

374.

Het tijdskrediet om voor je kind te zorgen mag maximaal 48 maanden duren.

Het moet gaan om een kind jonger dan 8 jaar op het moment dat het tijdskrediet ingaat. Recht op een uitkering bij het voltijdse tijdskrediet, is enkel mogelijk voor kinderen jonger dan 5 jaar.

Als het kind werd geadopteerd mag het tijdskrediet pas starten zodra het kind is ingeschreven bij de gemeente waar de werknemer is gedomicilieerd.

Als het kind een handicap heeft, moet het jonger zijn dan 21 jaar op het moment dat het tijdskrediet start.

375.

Het tijdskrediet om zorg te verstrekken duurt maximaal 51 maanden.

Het moet gaan om:

- de zorg voor een gezins- of familielid dat ernstig ziek is;
- of om palliatieve zorgen.

Beide begrippen worden gedefinieerd zoals voor de toekenning van de overeenkomstige 'thematische verloven' die elders in deze fiche zijn beschreven.

376.

In principe moeten deze rechten in minimumperiodes worden opgenomen:

- periodes van 3 maanden wanneer het gaat om voltijds tijdskrediet of halftijds loopbaanvermindering;
- periodes van 6 maanden als het gaat om een 1/5 loopbaanvermindering.

De eventueel resterende tijd kan echter worden opgenomen voor een kortere periode.

377.

Om een beroep te doen op deze rechten moet de werknemer een anciënniteit hebben van minstens twee jaar.

Deze voorwaarde is niet van toepassing op tijdskrediet dat onmiddellijk volgt op ouderschapsverlof (zie 'thematische verloven', elders in deze fiche), waarvoor de volledige rechten zijn uitgeput.

§ 3. LANDINGSBANEN

378.

Oudere werknemers hebben het recht om over te schakelen op een halftijds arbeidsstelsel of hun arbeidsprestaties met 1/5 te verminderen volgens dezelfde modaliteiten als in het kader

van het gewone tijdskrediet, maar zonder maximumduur; deze formule kan dus lopen tot aan het pensioen van de werknemer. Daarentegen geldt wel dezelfde minimumduur (3 maanden voor halftijds, 6 maanden voor 1/5).

Om van dit recht te kunnen genieten, moet de werknemer:

- een anciënniteit van 24 maanden bij de werkgever hebben;
- een beroepsloopbaan als loontrekkende hebben van in principe 25 jaar.

Voor deze begrippen verwijzen we naar de uitleg over het gewone tijdskrediet.

379.

De minimumleeftijd bedraagt in principe 60 jaar. Deze werd verlaagd naar 55 jaar in de volgende gevallen:

- a. de werknemer heeft ten minste 35 loopbaanjaren, volgens de definitie die van toepassing is op SWT (brugpensioen);
- b. de onderneming is erkend als in moeilijkheden of in herstructurering, volgens de reglementering rond SWT (brugpensioen);
- c. de werknemer werd tewerkgesteld:
 - in een zwaar beroep, in de zin van de SWT-reglementering (brugpensioen);
 - ofwel gedurende 5 jaar in de loop van de laatste 10 jaar;
 - ofwel gedurende 7 jaar in de loop van de laatste 15 jaar;
 - in een stelsel van nachtarbeid, gedurende minstens 20 jaar;
 - in de bouwsector, en beschikt over een attest, afgeleverd door de arbeidsarts, dat zijn ongeschiktheid om zijn beroepsactiviteit voort te zetten, bevestigt.
 - als doelgroepwerknemer in het paritair comité 327.

De verlenging van de verlaagde leeftijd onder 60 jaar voor de periode 2025-2026 is afhankelijk van een interprofessioneel akkoord voor deze periode.

Voor ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering moet deze afwijking opgenomen zijn in een cao die wordt afgesloten ter gelegenheid van een herstructurering. In de andere gevallen moet ze zijn opgenomen in een sector-cao.

§ 4. PROCEDURE

380.

Om de bovengenoemde rechten te laten gelden, moet de werknemer de werkgever hier schriftelijk van op de hoogte brengen, via een aangetekend schrijven of een persoonlijk overhandigd schrijven met ontvangstbevestiging. Het is op de datum van kennisgeving dat alle hierboven beschreven voorwaarden inzake leeftijd, anciënniteit en loopbaan vervuld moeten zijn. Deze kennisgeving moet worden bezorgd:

- 3 maanden vooraf als de werkgever meer dan 20 werknemers tewerkstelt;
- 6 maanden vooraf als de werkgever minder dan 20 werknemers tewerkstelt;

Bij de aanvraag moet een attest van de RVA worden gevoegd waarop de al opgenomen periodes loopbaanonderbreking of tijdskrediet worden vermeld. Als het gaat om tijdskrediet 'met motief' moeten er attesten worden toegevoegd die de situatie bewijzen.

De werknemer geeft in zijn aanvraag aan welke concrete modaliteiten hij wenst (ingangsdatum, werktijden, enz.).

De concrete werktijden in het kader van formules van loopbaanvermindering worden in onderling overleg tussen de werknemer en de werkgever bepaald, met inachtneming van het arbeidsreglement. In principe wordt een vermindering van 1/5 opgenomen in één dag of twee halve dagen; er kunnen andere modaliteiten worden afgesproken, voor een maximale duur van 12 maanden, via een cao of, in bedrijven zonder vakbondsafvaardiging, via het arbeidsreglement aangevuld met een individuele schriftelijke overeenkomst tussen de werknemer en de werkgever.

Zodra het tijdskrediet is begonnen, moet het worden voortgezet tot het einde ervan, behalve mits akkoord van de werkgever.

381.

In ondernemingen met maximaal 10 werknemers, is de uitoefening van deze rechten onderworpen aan de toestemming van de werkgever. De beslissing van de werkgever moet uiterlijk de laatste dag van de maand die volgt op de kennisgeving worden meegedeeld.

382.

In de overige ondernemingen is het gebruik van deze formules een recht. Het is evenwel mogelijk dat dit recht aan bepaalde categorieën werknemers (bijv. leidinggevend personeel) wordt ontzegd via een sectorale cao of bedrijfs-cao; voor het personeel waarvoor deze ontzeggingen gelden, is dus een individueel akkoord van de werkgever vereist.

Bovendien kan de werkgever, binnen de maand die volgt op de kennisgeving, de uitoefening van het recht worden uitgesteld omwille van dwingende redenen. Deze redenen kunnen worden gepreciseerd door de ondernemingsraad. Als er geen onderling akkoord is tussen de werknemer en de werkgever, bedraagt dit uitstel maximaal 6 maanden.

In geval van een vermindering van 1/5 kan de werkgever de uitoefening van het recht intrekken of wijzigen omwille van redenen die worden bepaald door de ondernemingsraad of, als die er niet is, door een akkoord met de vakbondsafvaardiging of als er ook geen vakbondsafvaardiging is door het arbeidsreglement.

Wat betreft een vermindering van een vijfde op het einde van de loopbaan, kan de werkgever de uitoefening van het recht gedurende 12 maanden uitstellen wanneer de werknemer een sleutelfunctie bekleedt.

383.

Wanneer het totale aantal werknemers dat een recht op loopbaanonderbreking of tijdskrediet uitoefent (met uitzondering van werknemers met 'thematisch verlof' en werknemers vanaf 55 jaar die een vermindering van 1/5 opnemen binnen het algemene stelsel of in het kader van het einde van de loopbaan), hoger ligt dan 5% van het personeel van de onderneming, wordt een voorkeurs- en planningsmechanisme ingevoerd.

Tenzij er een andersluidende beslissing is van de ondernemingsraad, of bij akkoord met de vakbondsafvaardiging:

- wordt de eerste prioriteit toegekend aan werknemers die tijdskrediet opnemen omwille van een motief dat toelaat het krediet met 48 maanden te verlengen;
- gaat de tweede prioriteit naar gezinnen waar beide ouders werken, of eenoudergezinnen, die minstens één kind hebben dat jonger is dan twaalf jaar of die de komst van een kind verwachten;
- gaat de derde prioriteit naar landingsbanen vanaf 50 jaar;
- gaat de vierde prioriteit naar werknemers die een beroepsopleiding volgen.

§ 5. THEMATISCH VERLOF

A. Ouderschapsverlof

(Richtlijn (EC) 96/34 van 3.06.1996; cao nr. 64 29.04.1997; W. 22.01.1985; KB 29.10.1997, gewijzigd door KB 27.03.2009)

384.

Het recht op ouderschapsverlof vloeit voort uit een Europese Richtlijn, die op haar beurt voortspuit uit een paritair akkoord tussen de vakbonden en de werkgevers op Europees niveau.

Het gaat om een verlof dat wordt toegekend aan werknemers (mannen en vrouwen) die hun kind willen opvangen. De werknemer moet minstens 12 maanden hebben gewerkt tijdens de 15 maanden die de aanvraag voorafgaan.

Het verlof kan worden opgenomen vanaf de geboorte en tot de 12e verjaardag van het kind. In het geval van adoptie kan dit verlof worden opgenomen tot de 12e verjaardag van het kind, en dat vanaf het moment dat het kind in het bevolkingsregister is ingeschreven als lid van het gezin van de werknemer.

Wanneer het om een kind met een handicap gaat, bedraagt de leeftijdsgrens 21 jaar (cf. W. 13.04.2011)

385.

Elke werknemer heeft het recht om het ouderschapsverlof onder één van de volgende vier vormen, of een combinatie ervan, op te nemen:

- a. volledige schorsing van de arbeidsprestaties gedurende 4 maanden, opneembaar in periodes van 1 maand;
- b. als de werknemer voltijds werkt, halvering van de prestaties gedurende een periode van 8 maanden, opneembaar in periodes van 2 maanden;
- c. als de werknemer voltijds werkt, overschakeling naar 4/5-tijd (arbeidsduurvermindering met 1/5) gedurende 20 maanden, opneembaar in periodes van 5 maanden;
- d. als de werknemer voltijds werkt, opname van 1/10 (halve dag per week of één dag om de twee weken) mits akkoord van de werkgever.

Daarnaast kan een werknemer, met akkoord van de werkgever, het halftijds ouderschapsverlof opnemen in periodes van 1 maand en het voltijds ouderschapsverlof in periodes van 1 week.

386.

De werknemer brengt zijn werkgever ten minste 2 en maximaal 3 maanden vooraf op de hoogte. Dat moet schriftelijk gebeuren, via een aangetekend schrijven of een afgifte tegen ontvangstbewijs.

De werkgever kan het verlof met maximaal 6 maanden uitstellen om verdedigbare redenen die te maken hebben met de werking van de onderneming, op voorwaarde dat hij zijn beslissing schriftelijk meedeelt in de maand van de aanvraag. In dat geval mag het verlof worden opgenomen na de 12e verjaardag van het kind.

B. Verlof voor palliatieve zorgen

(W. 21.12.1994 en KB 22.03.1995)

387.

De wet voorziet een verlof voor palliatieve zorg, dat is 'elke vorm van medische, sociale, administratieve en psychologische bijstand aan of verzorging van stervende personen'. Werknemers kunnen hun werk onderbreken of hun prestaties verminderen. De werknemer ontvangt een onderbrekingsuitkering. Het bedrag hiervan vind je achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving terug in de 'groene bladen'.

Dit verlof is een recht. Het moet dus niet door de werkgever worden toegestaan. De werknemer moet een medisch attest voorleggen waaruit blijkt dat hij bereid is om zorg te verlenen aan een stervende persoon die door de betrokken geneesheer wordt behandeld. De naam van de verzorgde persoon hoeft niet te worden vermeld.

Het verlof duurt één maand. Het kan twee keer met telkens een bijkomende maand worden verlengd, mits voorlegging van een nieuw attest. Het verlof voor palliatieve zorgen begint de eerste dag van de week die volgt op de dag waarop het attest werd voorgelegd, tenzij wanneer de werkgever aanvaardt om het vroeger te laten ingaan.

De werknemer is beschermd tegen ontslag.

C. Verlof voor ernstige ziekte van een familielid

(KB 10.08.1998, gewijzigd door KB 10.10.2012)

388.

Werknemers hebben het recht om hun loopbaan gedurende maximaal 12 maanden te onderbreken of hun arbeidstijd gedurende 24 maanden met 1/5 of 1/2 te verminderen om bijstand te verlenen of verzorging toe te dienen aan een lid van het gezin of de familie dat ernstig ziek is. Een gezinslid is een persoon die met de werknemer samenwoont, die op hetzelfde adres gedomicilieerd is. Een familielid is een bloedverwant tot de tweede graad, of een aanverwant tot de eerste graad. Voor werknemers die wettelijk samenwonen, worden ook de ouders en de kinderen van de wettelijk samenwonende partner als familieleden van de werknemer beschouwd. Als het gaat om een ziek kind van maximaal 16 jaar, en als de werknemer alleenstaande is (dus alleen leeft met één of meerdere kinderen), bedraagt de maximale onderbrekingsperiode 24 maanden, en de maximale periode voor prestatievermindering 48 maanden. De onderbrekingsperiode en de periode van prestatievermindering moeten worden opgenomen in periodes van minimaal 1 en maximaal 3 maanden, al dan niet aansluitend, tot op het ogenblik dat de maximumperiode bereikt is. Met akkoord van de werkgever kan het voltijds verlof ook worden opgenomen in periodes van hetzij 1 week, hetzij 2 weken, hetzij 3 weken.

Het recht op prestatievermindering geldt niet in kleine ondernemingen met minder dan 10 werknemers. In ondernemingen met minder dan 50 werknemers kan de werkgever om organisatorische redenen het recht weigeren aan werknemers die al 6 maanden volledige onderbreking of 12 maanden verminderde prestaties hebben genoten. De werkgever moet die redenen omstandig beschrijven.

389.

De werknemer kan, gedurende een week en eenmaal verlengbaar, verlof voor verzorging nemen, in de vorm van een volledige schorsing van de arbeidsprestaties, om te zorgen voor zijn kind na een hospitalisatie omwille van een ernstige ziekte. Na dit verlof kan hij eventueel gewoon verlof voor verzorging nemen gedurende een periode van maximaal één maand.

D. Mantelzorgverlof

(W. 12.05.2014 betreffende de erkenning van de mantelzorg die een persoon met een grote zorgbehoefte bijstaat)

390.

Het mantelzorgverlof geeft de werknemer het recht zijn prestaties volledig of gedeeltelijk te onderbreken om hulp of bijstand te geven aan een persoon die zich wegens zijn hoge leeftijd, gezondheidstoestand of handicap in een situatie van afhankelijkheid bevindt. Het dient niet noodzakelijk te gaan om een familie- of gezinslid.

De werknemer moet door zijn ziekenfonds erkend zijn als mantelzorg van de persoon voor wie hij het verlof opneemt.

Het recht op de volledige schorsing bedraagt maximum zes maanden over de gehele beroepsloopbaan of maximum 12 maanden in geval van een opname in een halftijdse of 1/5 onderbreking. Per zorgbehoevende persoon kan een werknemer 3 maanden voltijds verlof (in blokken van 1 maand) opnemen of 6 maanden halftijds of 1/5 (in blokken van 2 maanden op te nemen).

De uitkering die de RVA toekent is dezelfde als die wordt gegeven in het kader van bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid. (voor de bedragen zie groene bladzijden achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving)

De procedure om dit aan te vragen bestaat uit een schriftelijke in kennisstelling ten aanzien van de werkgever en een aanvraag ten aanzien van de RVA (voor de uitkering/gelijkstelling pensioenopbouw en sociale rechten).

De werknemer is beschermd tegen ontslag.

FICHE 6

TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

§ 1. ARBEIDERSSTELSEL

(Cao nr. 53 van de NAR van 23.02.1993 betreffende de tijdelijke werkloosheid; art. 49-51ter Arbeidsovereenkomstenwet)

391.

De arbeidsovereenkomst van arbeiders kan worden geschorst bij:

- gebrek aan werk om economische redenen;
- slecht weer;
- technische stoornis.

In die gevallen – die met het begrip ‘tijdelijke werkloosheid’ of ‘gedeeltelijke werkloosheid’ worden aangeduid – krijgt de werknemer werkloosheidsuitkeringen, die overeenkomen met 60% van zijn begrensd gemiddeld bruto dagloon, voor zover hij voldoet aan de toekenningsvoorwaarden en de toelaatbaarheidsvoorwaarden voor het stelsel van werkloosheid (zie Deel III, Thema 5 ‘De werkloosheid’, Fiche 2 ‘Verzekeringsvoorwaarden of toelaatbaarheid’).

De overeenkomst mag om die redenen maar worden geschorst wanneer de werknemer zijn rechten op inhaalrust heeft uitgeput, die hij eventueel kan uitoefenen op grond van de wetgeving op de arbeidsduur (recuperatie van overuren, enz.) (W. 3.07.1978, art. 51bis).

392.

Voor elke dag waarvoor hij in toepassing van deze bepalingen niet gewerkt heeft, heeft de arbeider recht op een aanvullende werkloosheidsvergoeding ten bedrage van ten minste 2 euro. Deze vergoeding is ten laste van de werkgever, tenzij een algemeen verbindend verklaarde cao die ten laste legt van een fonds voor bestaanszekerheid (W. 1978, art. 51 §8).

393.

De regering heeft het principe ingevoerd dat de werknemer tijdens periodes van tijdelijke werkloosheid recht heeft op opleidingen in het kader van een door de werkgever uitgewerkt opleidingsplan (W. 1978, art. 51ter). Dit principe blijft tot op heden echter dode letter omwille van het uitblijven van een uitvoeringsbesluit.

A. Gebrek aan werk

(Art. 51 Arbeidsovereenkomstenwet)

394.

Het gebrek aan werk wordt beoordeeld door de werkgever. De wet bepaalt essentieel een reeks te vervullen formaliteiten en maximumtermijnen om misbruiken te vermijden. Als die formaliteiten niet worden nageleefd moet de werkgever de arbeider het loon uitbetalen van de eerste 7 dagen werkloosheid. Als de termijnen worden overschreden, moet hij het loon betalen van de dagen die deze limiet overschrijden.

Gedurende de periode van economische gedeeltelijke werkloosheid kan de arbeider zonder opzegging een eind stellen aan de overeenkomst.

Het werk dat normaal wordt uitgevoerd door werknemers die om economische redenen in tijdelijke werkloosheid worden gesteld, mag niet worden uitbesteed aan onderaannemers. Het is een werkgever dus verboden het werk, dat normaal had moeten worden verricht door de werknemers tijdens de duur van de economische werkloosheid, uit te besteden aan derden. In geval van niet-naleving van dat verbod is de werkgever ertoe gehouden om het normale loon te betalen aan zijn werknemers voor de dagen tijdens welke hij aan derden het werk heeft uitbesteed dat normaal wordt uitgevoerd door deze werknemer (*W. 1978, art. 30quinquies*).

395.

In bepaalde sectoren wordt de procedure vastgelegd bij KB, na advies van het paritair comité. Waar geen specifieke procedure bestaat, zijn de volgende regels van toepassing (*art. 51 §2 Arbeidsovereenkomstenwet*):

- a. De overeenkomst mag in totaal gedurende maximaal 4 weken worden geschorst; na beëindiging van die 4 weken, moet de werknemer gedurende minstens 1 week terug aan het werk worden gesteld.
- b. De arbeidsprestaties kunnen ook worden verminderd.
Als de werknemer gedurende minder dan 3 dagen per week (maar minimum 1 arbeidsdag per week) of minder dan 1 volledige week op 2 (maar met minimum 2 arbeidsdagen in de week dat er gewerkt wordt), tewerkgesteld blijft, kan dat stelsel 3 maanden duren. Daarna moet de werknemer gedurende ten minste 1 week aan het werk worden gesteld in zijn normaal arbeidsstelsel (*art., 51, §3 Arbeidsovereenkomstenwet*).
- c. De werkgever moet ten minste 7 dagen op voorhand inlichtingen verstrekken over:
 - de namen van de werkloos gestelde arbeiders of de afdelingen van de onderneming waarvan de bedrijvigheid opgeschort is of verminderd werd;
 - het aantal werkloosheidsdagen en de data van de werkloosheid;
 - het begin en het einde van het werkloosheidsstelsel.Deze kennisgeving gebeurt hetzij door aanplakking, hetzij door een geschrift dat aan elke arbeider wordt overgemaakt.
Een kopie van de kennisgeving moet naar de RVA worden gestuurd.
- d. De werkgever moet aan de RVA en aan de ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan, aan de vakbondsafvaardiging, de ingeroepen economische oorzaken meedelen. Deze mededeling moet gebeuren op de dag zelf van de kennisgeving.
- e. Dezelfde procedure wordt toegepast wanneer de werkgever het initieel voorziene aantal werkloosheidsdagen wil vermeerderen of wanneer hij wil overstappen van een arbeidsstelsel dat beperkt is naar een volledige schorsing van het werk (*art. 51 §5 Arbeidsovereenkomstenwet*).

Als de werkgever vervoegd een einde wil maken aan het stelsel van tijdelijke werkloosheid, moet hij de arbeiders verwittigen, het voltijds arbeidsstelsel minstens 7 dagen voor afloop van de maximale opschortingsperiodes herstellen en de RVA op de hoogte brengen van de kennisgeving (*art. 51 §6, al.2 Arbeidsovereenkomstenwet*).

B. Slecht weer

(*Art. 50 Arbeidsovereenkomstenwet*)

396.

Slecht weer schorst de arbeidsovereenkomst wanneer het de voortzetting van de arbeid verhindert en als de arbeider gewaarschuwd werd zich niet aan te bieden. Het invoeren van

slecht weer moet worden gemeld aan de RVA. Wanneer de werkloosheid wegens slecht weer meer dan een maand duurt, kan de arbeider een einde stellen aan de overeenkomst zonder enige opzegging (W. 1978, art. 37/7).

C. Technische stoornis

(Art.49 Arbeidsovereenkomstenwet)

397.

In geval van technische stoornis wordt de arbeidsovereenkomst onder de volgende voorwaarden geschorst:

- De arbeider heeft recht op zijn loon gedurende de eerste 7 dagen werkloosheid.
- De arbeider moet ieder vervangingswerk aanvaarden dat overeenstemt met zijn vaardigheden; bij weigering verliest hij het recht op zijn gewaarborgd loon; hij kan echter niet worden ontslagen om dringende redenen.
- De werkgever moet de eerste werkdag die volgt op de dag waarop het ongeval plaats had het gewestelijke RVA-bureau op de hoogte brengen; bovendien moet hij binnen de 6 dagen na het ongeval een lijst bezorgen van de werkloos geworden arbeiders; gebeurt dit niet, dan is hij de arbeiders de eerste 6 dagen werkloosheid loon verschuldigd.
- Binnen een termijn van vier dagen volgend op de technische stoornis moet de werkgever de ondernemingsraad of als die er niet is, de vakbondsafvaardiging verwittigen.

§ 2. BEDIENDESTELSE

(W. 1978, art. 77/1 tot 77/7, ingevoerd door W. 12.04.2011, inwerkingtreding vanaf 1.01.2012)

398.

Dit systeem is enkel van toepassing op ondernemingen die zijn onderworpen aan de wetgeving op de cao's (privésector) en die in moeilijkheden verkeren. De wet bepaalt de criteria om erkend te worden als bedrijf in moeilijkheden. Het systeem kan worden ingevoerd:

- via een sector- of ondernemings-cao;
- via een 'ondernemingsplan' dat werd goedgekeurd door een 'Commissie Ondernemingsplannen' die werd opgericht in de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, en die paritair bestaat uit vertegenwoordigers van werkgevers en van werknemers.

De Nationale Arbeidsraad voorzag echter in een versoepeling tot en met 30.06.2025 waardoor ondernemingen dit systeem van economische werkloosheid voor bedienden kunnen invoeren ook als ze onder een sector vallen die geen sector-cao afsloot en zelfs als ze zelf geen ondernemings-cao of ondernemingsplan hebben opgesteld (Cao nr. 172 van de NAR).

399.

Het systeem bestaat erin:

- ofwel de uitvoering van de arbeidsovereenkomst volledig op te schorten;
- ofwel een verminderde arbeidsduur in te voeren, met minstens 2 arbeidsdagen per week.

Naast de erkenning als bedrijf in moeilijkheden moet de werkgever een procedure volgen die vergelijkbaar is met die voor de invoering van economische werkloosheid voor arbeiders:

- Hij moet minstens 14 dagen op voorhand zijn plannen meedelen aan de RVA en aan de ondernemingsraad (of bij gebrek daaraan aan de vakbondsafvaardiging).
- Hij moet minstens 7 dagen op voorhand de betrokken werknemers op de hoogte brengen,

of de naam van de betrokken werknemers, het aantal dagen schorsing, en de begin- en einddatum van de opschorting van de arbeidsovereenkomst of van het stelsel van arbeidsduurvermindering in het bedrijf uithangen. Hij moet de RVA een kopie van deze kennisgeving of van deze affichage bezorgen op de dag van de mededeling en ook de ondernemingsraad en, als die er niet is de vakbondsafvaardiging, op de hoogte brengen van de economische oorzaken die de invoering van de economische werkloosheid rechtvaardigen.

De uitbetalingsinstellingen betalen een uitkering voor tijdelijke werkloosheid aan de bedienden, die overeenkomt met 65% van hun begrensd gemiddeld bruto dagloon, voor zover zij voldoet aan de toelaatbaarheidsvoorwaarden voor het stelsel van werkloosheid (zie Deel III, Thema 5 De werkloosheid, Fiche 2 'Verzekeringsvoorwaarden of toelaatbaarheid'). De werkgever moet een toeslag betalen die is vastgesteld door de cao of door het ondernemingsplan. Die toeslag moet minstens gelijk zijn aan de toeslagen die betaald worden aan arbeiders die tijdelijk werkloos zijn. Zonder referentie bedraagt deze toeslag minimum 2 euro per dag als de economische werkloosheid wordt ingevoerd door een cao en minimum 5 euro als het stelsel wordt ingevoerd via een ondernemingsplan. Als de onderneming economische werkloosheid invoert voor bedienden op basis van de aanvullende cao nr. 159 van de NAR, bedraagt de toeslag 5,63 euro per dag.

§ 3. GEMEENSCHAPPELIJK STELSEL VOOR ARBEIDERS EN BEDIENDEN

A. Overmacht

(Art. 26 *Arbeidsovereenkomstenwet*)

400.

De arbeidsovereenkomst kan worden opgeschort wegens overmacht.

Overmacht veronderstelt een plotse en onvoorzienbare gebeurtenis die zich buiten de wil (schuld) van de werkgever en werknemer voordoet en die de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdelijk volledig onmogelijk maakt.

De overeenkomst kan worden opgeschort tot de situatie weer normaal wordt.

De werkgever moet de RVA op de hoogte brengen en een erkenningsaanvraag voor tijdelijke werkloosheid indienen, met de bewijsstukken waaruit de situatie van overmacht blijkt.

De betrokken werknemer ontvangt werkloosheidsuitkeringen die overeenkomen met 65% van zijn begrensd gemiddeld bruto dagloon.

B. Aanvulling

(Art. 29 *Arbeidsovereenkomstenwet*)

401.

In alle gevallen waarin een werknemer recht heeft op een tijdelijke werkloosheidsuitkering, met uitzondering van schorsing wegens overmacht, heeft de werknemer wiens maandloon niet meer bedraagt dan 4.000 euro bruto, voor elke dag gedekt door een tijdelijke werkloosheidsuitkering recht op een aanvulling van 5 euro, onverminderd de wettelijke of contractuele aanvullingen.

Werknemers met een maandloon van meer dan 4.000 euro bruto hebben recht op deze aanvulling zodra ze in de loop van hetzelfde jaar meer dan 26 dagen tijdelijk werkloos zijn geweest bij dezelfde werkgever. Vanaf de 27^{ste} dag hebben ze dus voor elke dag dat ze gedekt zijn door de tijdelijke werkloosheidsuitkering eveneens recht op de aanvullende vergoeding van 5 euro, met uitzondering van de dagen van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht.

THEMA 4

EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

(Referentie: W. 3.07.1978 op de arbeidsovereenkomsten)

FICHE 1

IN WELKE GEVALLEN WORDT DE OVEREENKOMST BEËINDIGD?

§ 1. ENKELE PRINCIPES

402.

Zoals iedere overeenkomst neemt de arbeidsovereenkomst een einde als de partijen zich akkoord verklaren om haar te beëindigen.

Als ze gesloten is voor een bepaalde duur of een bepaalde taak, neemt ze een einde wanneer de bedongen duur verstreken is of de bedongen arbeid voltooid is.

403.

De arbeidsovereenkomst is een wederkerige overeenkomst. Dit betekent dat de algemene wijze waarop dergelijke overeenkomsten eindigen, ook geldt voor de arbeidsovereenkomst. Daarnaast kan de arbeidsovereenkomst worden beëindigd door:

- opzegging;
- betaling van een opzegvergoeding;
- een dringende reden;
- definitieve overmacht;
- overlijden van de werknemer.

De wet regelt ook de gevolgen voor de arbeidsovereenkomst bij overlijden van de werkgever, bij het faillissement en bij de tijdelijke of definitieve sluiting van de onderneming wegens maatregelen in het kader van de milieuwetgeving.

Een aantal werknemers genieten een bescherming tegen afdanking, dat wil zeggen tegen de opzegging door de werkgever.

Er zijn bijzondere regels in geval van collectief ontslag of van sluiting van de onderneming. Enkele verbintenissen uit de arbeidsovereenkomst blijven bestaan na het einde ervan. Dit is het geval voor het concurrentiebeding.

Soms stelt de werkgever aan de ontslagen werknemer een begeleiding voor om terug werk te vinden (outplacement).

§ 2. OVERLIJDEN VAN WERKNEMER OF WERKGEVER

404.

De arbeidsovereenkomst neemt een einde door het overlijden van de werknemer (art. 32, 4°).

405.

Het overlijden van de werkgever daarentegen stelt geen einde aan de overeenkomst behalve wanneer dit de stopzetting meebrengt van de activiteit waarvoor de werknemer werd aangeworven of wanneer de overeenkomst werd afgesloten met het oog op een persoonlijke samenwerking. In beide laatste gevallen oordeelt de rechter naar billijkheid of een vergoeding moet worden uitgekeerd en bepaalt hij het bedrag (art. 33).

§ 3. OVERMAGHT

(Art. 32 - 34 *Arbeidsovereenkomstenwet*; art. 1.4-82/1 *Codex Welzijn op het Werk*)

406.

De overeenkomst neemt een einde wanneer de uitvoering ervan onmogelijk wordt ingevolge een plotse, niet te voorziene gebeurtenis, onafhankelijk van de wil van de betrokken partijen: overmacht (art. 32, 5°).

Men erkent veelal dat daarvan sprake is wanneer een ongeval de installaties van de onderneming vernietigt.

407.

De arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, waardoor het voor de werknemer definitief onmogelijk wordt om het overeengekomen werk te verrichten, kan slechts een einde maken aan de arbeidsovereenkomst wegens overmacht na het volgen van de procedure hiervoor voorzien in de *Codex welzijn op het werk*. Zowel de werknemer als de werkgever kunnen deze procedure opstarten op voorwaarde dat:

- er op dat moment in de onderneming geen re-integratietraject lopende is voor de arbeidsongeschikte werknemer;
- de werknemer minstens negen maanden ononderbroken arbeidsongeschikt is.

408.

De wet bepaalt dat het faillissement of het kennelijk onvermogen van de onderneming in se geen gevallen van overmacht zijn. Hetzelfde geldt voor de sluiting van de onderneming in toepassing van de wetgeving op het milieu (art. 26).

§ 4. ONTBINDENDE VOORWAARDE

409.

De ontbindende voorwaarde is een clause in de overeenkomst die bepaalt dat het contract automatisch beëindigd wordt bij een bepaalde gebeurtenis.

Een aantal van die gevallen worden door de wet zelf geregeld. Zo is het bijvoorbeeld toegelaten om een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur of voor een bepaald werk af te sluiten. Als men een arbeidsovereenkomst afsluit om een afwezige werknemer te

vervangen, kan men afspreken dat de arbeidsovereenkomst van de vervanger automatisch (of mits verkorte vooropzegging) een einde neemt wanneer de vervanger werknemer het werk hervat.

Voor het overige wordt de geldigheid van die clausules aanvaard wanneer zij geldig zijn op grond van de burgerlijke wet en de rechten van de werknemer niet beperken.

410.

Het is bijvoorbeeld niet toegelaten om te bedingen dat de overeenkomst een einde neemt wanneer een voorwaarde zich realiseert die volledig afhangt van de willekeur van een partij.

Het is ook niet toegelaten een voorwaarde te bedingen die in strijd is met de openbare orde, bijvoorbeeld een voorwaarde die de wettige uitoefening van een publieke vrijheid belet. De wet zegt bovendien uitdrukkelijk dat men niet kan bedingen dat het huwelijk, het moederschap of het bereiken van de pensioenleeftijd, een einde stellen aan de arbeidsovereenkomst (*art. 36*). Ook nietig zijn de clausules die de werkgever toelaten de overeenkomst zonder vooropzegging of voor het verstrijken van de bedongen termijn te beëindigen, wanneer een beslag wordt gelegd op het loon van de werknemer in toepassing van een overeenkomst voor verbruikerskrediet (*art. 36 bis*).

De ontbindende voorwaarde kan geen beperking inhouden van fundamentele vrijheden en van de bescherming die de werknemer op grond van de wet geniet. De overeenkomst kan bijvoorbeeld niet voorzien dat fouten van de werknemer automatisch een einde stellen aan de overeenkomst.

Die clausules kunnen eventueel de rechter inspireren - zonder hem te binden - om te oordelen of de werkgever om dringende reden kon afdanken.

Er kan ook niet worden bedongen dat de overeenkomst een einde neemt wanneer de werknemer gebruik maakt van een aantal rechten die bepaald zijn door de wet (bijvoorbeeld tijdskrediet, educatief verlof of kandidaatstelling bij sociale verkiezingen).

In bepaalde gevallen is het voor beoordeling vatbaar of de clausule de rechten van de werknemer beperkt. Zo werd bijvoorbeeld de geldigheid aanvaard van clausules die de overeenkomst ontbinden in geval van oproeping onder de wapens, wanneer die oproeping verwacht was kort na de indiensttreding.

FICHE 2

ONTSLAG

§ 1. ALGEMEEN

A. Opzegtermijn

(Art. 38 Arbeidsovereenkomstenwet; Wet 15.06.2020)

411.

Wanneer de overeenkomst gesloten is voor een onbepaalde duur kan iedere partij de overeenkomst beëindigen mits opzegging d.i. een periode tijdens dewelke de andere partij ervan verwittigd wordt dat de overeenkomst een einde zal nemen, maar waarin de normale uitvoering van de overeenkomst voorlopig wordt voortgezet.

De wet bepaalt een minimale opzegtermijn wanneer de werkgever de overeenkomst beëindigt (ontslag krijgen) en een maximumtermijn wanneer de werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigt (ontslag nemen).

412.

De opzegtermijn bij ontslag betekend door de werkgever wordt verlengd met: periodes jaarlijkse vakantie, ziekte of ongeval, beroepsziekte of arbeidsongeval, moederschapsrust, profylactisch verlof, tijdelijke werkloosheid om economische redenen of wegens slecht weer, voorlopige hechtenis, tijdskrediet of thematisch verlof met volledige opschorting van de arbeidsprestaties, inhaalrustdagen voor overuren. Ook de tijdelijke overmacht die het gevolg is van de door de regering getroffen maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken, schorst de opzegtermijn. Alle andere gevallen van schorsing verlengen de opzegtermijn niet (*Cassatie 7.01.1985*).

Bij een ontslag door de werknemer wordt de opzegtermijn nooit verlengd.

413.

De opzegging moet schriftelijk worden betekend (*art. 37*). Dit schrijven moet het begin en de duur van de opzegtermijn vermelden.

De opzegging door de werkgever wordt aan de werknemer medegedeeld:

- hetzij met een aangetekend schrijven;
- hetzij met een deurwaardersexploot.

De opzegging door de werknemer wordt aan de werkgever meegedeeld, hetzij door één van de vermelde middelen, hetzij met een brief die aan de werkgever tegen ontvangstbewijs wordt overhandigd. Als gebruik wordt gemaakt van een aangetekende zending, wordt de brief geacht de bestemming te bereiken drie werkdagen na de verzending.

De opzegging door de werkgever die niet bij aangetekende maar wel door afgifte van een opzegbrief gebeurt, is nietig. Er vindt dus geen geldige opzegging plaats. Niettemin maakt een onregelmatige opzegging in principe toch een einde aan de arbeidsovereenkomst. Een nietige opzegging bevat geen geldige opzegtermijn en doet de arbeidsovereenkomst onmiddellijk

eindigen, ook al vermeldt de ontslagbrief een latere datum. Het Hof van Cassatie stelt dat een partij die door een nietige opzegging onmiddellijk ontslag heeft gekregen, vrij is zich al dan niet op de onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst te beroepen. Wanneer zowel werknemer als werkgever zich na de ongeldige opzegging voort hebben gedragen alsof er geen onmiddellijk einde is gekomen aan de arbeidsovereenkomst, wordt de werknemer na een redelijke termijn geacht afstand te hebben gedaan van het recht het onmiddellijk ontslag in te roepen. In dat geval blijft de arbeidsovereenkomst voortduren totdat ze op een later ogenblik wordt beëindigd (*Hof van Cassatie 28.01.2008, Nieuw Juridisch Weekblad 2008, 402*).

B. Sollicitatieverlof

(Art. 41 *Arbeidsovereenkomstenwet*)

414.

Tijdens de opzegtermijn mag de werknemer afwezig blijven met behoud van loon, om ander werk te zoeken.

Als de opzegtermijn niet langer duurt dan 26 weken (of 6 maanden) mag de werknemer een volle dag of twee halve dagen per week afwezig zijn. Als de opzegtermijn langer duurt dan 26 weken geldt die regeling voor de laatste 26 weken (de laatste 6 maanden) of wanneer de werknemer outplacementbegeleiding geniet. Voor de periode daarvoor en tenzij de werknemer outplacementbegeleiding geniet, mag hij per week een halve dag afwezig zijn. Dit recht kan worden uitgeoefend tijdens de opzegging door de werknemer én tijdens de opzegging door de werkgever. Het kan ook worden uitgeoefend door de werknemer die ontslag neemt met een verkorte opzegtermijn in het vooruitzicht van pensionering.

C. Anciënniteit

(Art. 37/4 *Arbeidsovereenkomstenwet*)

415.

De duur van de opzeg hangt voornamelijk af van de anciënniteit. Onder anciënniteit wordt hier verstaan de dienstperiode binnen eenzelfde bedrijfseenheid, zelfs wanneer de arbeidsovereenkomst is gewijzigd of de werkgever is veranderd. Een werknemer wordt immers geacht in dienst van dezelfde werkgever te zijn gebleven, wanneer hij zonder onderbreking dezelfde arbeid achtereenvolgens heeft verricht in dienst van twee werkgevers die overeengekomen zijn dat de ene een bepaalde activiteit van de andere overneemt (*Cassatie, 18.5.1992*).

Voor de opzegging door de werkgever wordt tot op zekere hoogte rekening gehouden met de periodes van uitzendarbeid in dezelfde functie bij de werkgever als gebruiker: die periodes tellen mee voor de anciënniteit tot maximaal één jaar; voor de toepassing van deze regel geldt elke inactiviteitsperiode van zeven dagen of minder als een periode van uitzendarbeid.

D. Ontslag met vergoeding of 'niet gepresterde opzegtermijn'

(art. 39)

416.

De partijen kunnen tevens de overeenkomst beëindigen zonder inachtnaam van een opzegtermijn of een gedeeltelijke opzegtermijn, mits betaling van een vergoeding.

Deze vergoeding is gelijk aan de bezoldiging voor een periode die overeenkomt met de opzegtermijn of met het gedeelte ervan voor de periode dat er niet werd gewerkt.

Deze regel is onder meer van toepassing wanneer de beëindiging door opzegging onregelmatig naar de vorm is of wanneer de overeenkomst verbroken wordt voor een onrechtmatig betekende of door de rechter niet erkende dringende reden.

417.

De verbrekingsvergoeding wordt in principe in één keer betaald op het moment van de verbreking.

De wet (*art. 39 bis*) bepaalt echter dat in geval van afdanking in een onderneming in moeilijkheden, de vergoeding per maand mag worden betaald. In dit geval wordt ze net als een loon geïndexeerd. (Voor het begrip onderneming in moeilijkheden *cf. KB 29.08.1985*).

418.

Als de werkgever ontslaat met vergoeding tijdens een periode van ziekte kan hij het bedrag betaald als gewaarborgd loon aftrekken van de vergoeding.

E. Vrijstelling van arbeidsprestaties tijdens de opzegtermijn

(*art. 37/12 en 38 §2 Arbeidsovereenkomstenwet*)

419.

Een tussenvorm tussen het presteren van een opzegtermijn (A. Opzegtermijn) en het uitbetalen van een vergoeding (D. Ontslag met een vergoeding) bestaat erin dat de werkgever of de werknemer een correcte opzeg betekent aan de andere partij, maar vervolgens overeenkomt dat de werknemer vrijgesteld wordt van prestaties gedurende de opzegtermijn.

In een dergelijk geval kan de werknemer pas afstand doen van het recht dat de opzeggingstermijn niet loopt gedurende schorsingsperiodes, nadat de schorsingen zich effectief hebben voorgedaan. Een werknemer kan hier vooraf geen afstand van doen (*Hof van Cassatie 30.01.2017*).

Wanneer de werkgever in onderling akkoord met de werknemer deze laatste vrijstelt van het verrichten van arbeidsprestaties tijdens de opzeggingstermijn, is de werkgever verplicht om de werknemer schriftelijk op de hoogte te brengen van het feit dat de werknemer zich, binnen de maand nadat de vrijstelling is toegekend, moet inschrijven bij de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdienst van het gewest waar hij zijn woonplaats heeft.

§ 2. DUUR EN BEGIN VAN DE OPZEG

A. Gemeenschappelijk statuut

420.

Het gemeenschappelijk stelsel voor arbeiders en bedienden ging van start op 1.01.2014. Het is integraal van toepassing op de werknemers die vanaf die datum in dienst worden genomen. Voor werknemers die al vóór die datum in dienst waren, is als overgangsmaatregel een gemengd stelsel (*zie B. hierna*) van toepassing.

421.

De opzegging, door de werkgever of door de werknemer, vangt aan de maandag na de betekening.

422.

De duur van de opzegtermijn, uitgedrukt in weken, wordt bepaald op grond van de anciënniteit van de werknemer. Er wordt een onderscheid gemaakt, naargelang het een opzegging door de werkgever dan wel door de werknemer betreft. Voor de tegenopzegging (opzegging door een ontslagen werknemer die tijdens de opzegtermijn werk heeft gevonden), gelden bijzondere beperkingen.

ANCIËNNITEIT VAN DE WERKNEMER	ONTSLAG DOOR DE WERKGEVER (AFDANKING)		
	OPZEGTERMIJN (IN WEKEN)	ONTSLAG DOOR DE WERKNEMER	
			TEGENOPZEGGING
< 3 maanden	1	1	1
< 4 maanden	3	2	2
< 5 maanden	4	2	2
< 6 maanden	5	2	2
6 - 9 maanden	6	3	3
9 - 12 maanden	7		
12 - 15 maanden	8	4	4
15 - 18 maanden	9		
18 - 21 maanden	10		
21 - 24 maanden	11	5	
2 - 3 jaar	12	6	
3 - 4 jaar	13		
- 5 jaar	15	7	
5 jaar	3 weken per extra anciënniteitsjaar	9	
6 jaar		10	
7 jaar		11	
8 - 20 jaar		13	
20 jaar	62		
21 jaar en >	62 + 1 week per extra anciënniteitsjaar		

423.

De anciënniteit wordt telkens berekend vanaf de datum van indiensttreding tot de dag voorafgaand aan de dag waarop de opzegtermijn begint te lopen.

Voorbeelden:

- *Toon treedt in dienst op 1 april met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. Hij wordt ontslagen met een opzeggingstermijn die een aanvang neemt op 1 oktober van hetzelfde jaar. Rekening houdend met het feit dat anciënniteit wordt berekend vanaf de datum van indiensttreding tot de dag vóór de ingang van de opzegtermijn had Toon exact 6 maanden anciënniteit (van 1 april - tot 30 september - laatste dag voor de aanvang van de opzeggingstermijn). Zijn werkgever moet een opzeggingstermijn van 6 weken geven.*
- *Deborah werkte van 1 mei 2014 en wordt ontslagen op 10 oktober 2025. Zij had op het ogenblik van haar ontslag meer dan 11 jaar anciënniteit. Hierdoor bedraagt de opzegtermijn 15 weken voor de eerste 5 jaar, te verhogen met 7 begonnen anciënniteitsjaren (= 6 volledige anciënniteitsjaren + het laatste begonnen jaar). Dit geeft 15 weken + (7 X 3 weken) = 15 + 21 = 36 weken.*

B. Korte termijnen in specifieke gevallen

424.

Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever om ten einde te lopen de eerste dag van de maand na die waarin de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd bereikt (d.i. 65 jaar) dan kan de opzegtermijn niet langer zijn dan 26 weken.

NB: Deze regel heeft betrekking op de arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer en is geen voorwaarde voor de toekenning van het pensioen. De werknemer die met pensioen wenst te gaan kan ook ontslag nemen, met inachtneming van de gewone termijnen, of kan met de werkgever een beëindiging in onderlinge overeenstemming afspreken.

425.

De opzegtermijn kan worden teruggebracht tot 26 weken als het ontslag wordt gegeven in het vooruitzicht van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (brugpensioen) door een werkgever die is erkend als in moeilijkheden of in herstructurering (zie fiche 'Werkloosheid met bedrijfstoeslag' in Deel 3 van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving).

426.

(Art. 37/5 Arbeidsovereenkomstenwet)

De werknemer die is tewerkgesteld in het kader van een wedertewerkstellingsprogramma kan zijn arbeidsovereenkomst opzeggen mits een opzegtermijn van 7 dagen.

427.

Tijdens de periodes tijdelijke werkloosheid om economische redenen kan de werknemer ontslag nemen zonder opzegtermijn. Dat geldt ook bij tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer gedurende langer dan een maand.

C. Overgangsregels

Deze regels zijn van toepassing op de opzegging betekend vanaf 1.01.2014 aan werknemers die op die dag al in dienst waren.

1. ALGEMENE REGEL

428.

De na te leven opzegtermijn, bij ontslag door de werkgever, is de optelsom van de termijnen uit het vroegere en het nieuwe stelsel.

a. Eerst wordt de termijn volgens het vroegere stelsel berekend, rekening houdend met de anciënniteit tot 31.12.2013.

Voor bedienden die op die datum meer dan 32.254 euro bruto per jaar verdienen, bedraagt de termijn, in afwijking van de regels onder punt B hierboven, een maand per begonnen jaar anciënniteit, met een minimum van 3 maanden.

Voorbeelden: op 31.12.2013 heeft de werknemer 10 jaar anciënniteit

- *hij is arbeider en valt niet onder een paritair comité dat voorziet in specifieke termijnen: de opzegtermijn bedraagt 56 dagen;*
- *hij is bediende en verdient niet meer dan 32.254 euro: de opzegtermijn bedraagt 9 maanden;*
- *hij is bediende en verdient meer dan 32.254 euro: de opzegtermijn bedraagt 11 maanden.*

Afwijkende clausules in de arbeidsovereenkomst mogen worden toegepast in afwijking van de forfaitaire berekening die is vastgelegd in de overgangsbepalingen van art. 67-69 Wet Eenheidsstatuut (WES), als de clausules gunstiger uitvallen voor de hogere bediende (*Grondwettelijk Hof 18.10.2018, Arrest nr. 140/2018*).

b. Daarna voegt men de termijn toe volgens de nieuwe regels, op grond van de verworven anciënniteit vanaf 1.01.2014.

Voorbeeld: het ontslag wordt betekend in januari 2015, hetzij na meer dan 12 maanden vanaf 1.01.2014. Aan de opzegtermijn berekend zoals in a worden 8 weken toegevoegd.

2. SPECIFIEKE REGEL VAN TOEPASSING OP ARBEIDERS: DE ONTSLAGCOMPENSATIEVERGOEDING

(Besluitwet van 28.12.1944, art. 7 §1 sexies; KB 9.01.2014)

429.

De arbeiders in dienst genomen vóór 1.01.2014 en ontslagen vanaf die datum hebben recht op een vergoeding ter compensatie van het verschil tussen de opzegtermijn waarop ze recht zouden hebben in het kader van het nieuwe stelsel en de opzegtermijn die hun verschuldigd is in toepassing van 1. hierboven.

De vergoeding is gelijk aan hun nettoloon. Ze is niet belastbaar en niet onderworpen aan de RSZ. Ze is niet cumuleerbaar met een werkloosheidsuitkering. Ze wordt gelijkgesteld met een verbrekingsvergoeding in sociale zekerheid.

Ze wordt betaald ten laste van de RVA door de uitbetalingsinstellingen werkloosheidsuitkeringen.

Sedert 1.01.2017 genieten alle arbeiders die in dienst waren op 31.12.2013 van dit stelsel.

§ 3. ONTSLAGMOTIVERING

430.

In België hoeft een werkgever, behalve in bijzondere gevallen (*zie bijv. de bescherming van een werknemersafgevaardigde*), niet aan een administratie of een rechter toestemming te vragen om te ontslaan. Evenmin moeten de redenen van het ontslag op de ontslagbrief worden vermeld.

Dat betekent niet dat de werkgever zomaar uit willekeur, om ongeoorloofde redenen of op basis van discriminerende criteria, een werknemer kan ontslaan. Er moet een redelijke verhouding bestaan tussen het ontslag en de aangevoerde redenen. Dit idee wordt dikwijls als volgt uitgedrukt: het ontslag door de werkgever is een 'functioneel recht': het moet kunnen worden gerechtvaardigd volgens de noodwendigheden van de onderneming.

Overigens moet de ontslagprocedure de waardigheid van de werknemer respecteren. Zelfs als een fout van de werknemer aan het ontslag ten grondslag ligt, moeten voor de werknemer onnodig nadelige omstandigheden worden vermeden.

Het ontslag dat niet aan deze voorwaarden voldoet, is rechtsmisbruik en de werknemer kan daarvoor een vergoeding bovenop de ontslagvergoeding eisen.

431.

Cao nr. 109 van de NAR voerde het beginsel van de ontslagmotivering in voor de privésector.

432.

Deze cao voert in de eerste plaats het recht in voor de werknemer om de redenen van zijn ontslag te kennen. Als deze redenen niet vermeld staan op de ontslagbrief zelf, kan de werknemer vragen dat ze via een aangetekende brief worden meegedeeld. Deze aangetekende brief moet worden verstuurd:

- binnen 6 maanden na de betekening van de opzegging, maar niet later dan 2 maanden na het einde van de overeenkomst, als de werknemer werd ontslagen mits een te presteren opzegtermijn;
- in de andere gevallen, binnen twee maanden na het einde van de overeenkomst.

De werkgever moet op het verzoek antwoorden per aangetekende brief, binnen twee maanden na ontvangst van de brief van de werknemer. Als hij dat niet doet, moet hij de werknemer een 'forfaitaire burgerlijke boete' van 2 weken loon betalen.

433.

De cao voorziet vervolgens in een vergoeding voor het 'kennelijk onredelijk ontslag', dat wil zeggen dat het gaat om een ontslag "dat gebaseerd is op redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer, die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst en waartoe nooit beslist zou zijn door een normale en redelijke werkgever".

De bewijslast wordt als volgt geregeld:

- Als de werkgever de redenen van het ontslag niet heeft meegedeeld, hetzij in de ontslagbrief, hetzij ingevolge de vraag van de werknemer, dan moet hij de redenen bewijzen die aantonen dat het ontslag niet kennelijk onredelijk is.
- Als de werkgever de redenen van het ontslag heeft meegedeeld, draagt hij de bewijslast voor de feiten die hij aanvoert. De werknemer kan zelf trachten te bewijzen dat het ontslag wel kennelijk onredelijk was.

- Als de werknemer de redenen van zijn ontslag niet heeft gevraagd, dan moet hij zelf het bewijs leveren van elementen die wijzen op de kennelijke onredelijkheid van het ontslag.

434.

De vergoeding voor een kennelijk onredelijk ontslag bedraagt 3 tot 17 weken loon, onverminderd het recht van de werknemer om zijn werkelijk nadeel te bewijzen. Die vergoeding is enkel cumuleerbaar met een opzeggingsvergoeding, een niet-concurrentievergoeding, een uitwinningsvergoeding of een aanvullende vergoeding die bovenop de sociale uitkeringen wordt betaald. Ze is bijvoorbeeld niet cumuleerbaar met beschermingsvergoedingen voor zwangere vrouwen, afgevaardigden, enz.

435.

De cao is niet van toepassing in bepaalde situaties:

- a. de eerste zes maanden van de tewerkstelling;
- b. uitzendarbeid, studentenarbeid;
- c. ontslagen waarvan de reden vanzelfsprekend is (de werknemer bereikt de pensioenleeftijd, definitieve stopzetting van de activiteiten, sluiting van de onderneming) of omkaderd wordt door een specifieke procedure (dringende reden, werkloosheid met bedrijfstoeslag, collectief ontslag, ontslag van werknemersafgevaardigde, enz.).

De regels inzake kennelijk onredelijk ontslag zijn enkel van toepassing op overeenkomsten van onbepaalde duur. Een overeenkomst van bepaalde duur moet worden uitgevoerd tot het einde, behalve in geval van dringende reden of bepaalde gevallen van ziekte.

§ 4. VERBREKING WEGENS FOUT

A. Dringende reden

(art. 35)

436.

Elke partij die door een contract is gebonden kan de overeenkomst verbreken om een dringende reden zonder enige opzegging of vergoeding.

De dringende reden is een zware fout van de tegenpartij die de voortzetting van de contractuele relaties onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

De afdanking en de ontslagnamen om dringende reden zijn aan strikte formaliteiten en termijnen onderworpen:

- De arbeidsovereenkomst moet worden verbroken binnen drie werkdagen na kennisname van de ingeroepen feiten.
- De feiten die het ontslag rechtvaardigen moeten binnen drie werkdagen na het verlot worden betekend. In de praktijk worden ze meestal betekend bij de verbreking van de overeenkomst, maar dat is niet wettelijk verplicht. De betekening van de motivering moet gebeuren per aangetekend schrijven, bij deurwaardersexploot of door overhandiging van een schrijven. In dit laatste geval geldt de handtekening van de persoon die het schrijven ontvangt enkel als ontvangstbewijs en niet als erkenning van de dringende reden.

Als de tegenpartij de dringende reden betwist, of als zij van oordeel is dat de formaliteiten of de termijnen niet werden nageleefd, kan zij zich tot de arbeidsrechtbank wenden om een verbrekingsvergoeding te eisen. De bewijslast van de reden van de dringende reden ligt bij de partij die ze inriep.

Als de tegenpartij de ingeroepen reden betwist, of als zij van oordeel is dat de formaliteiten of de termijnen niet werden nageleefd, kan zij een verbrekingsvergoeding eisen.

B. Contractbreuk en gerechtelijke ontbinding van de overeenkomst

437.

Onder 'contractbreuk' of 'met verbreking gelijkgestelde daad' wordt verstaan: een daad die impliciet de wil manifesteert om een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst.

Doorgaans stelt de rechtspraak dat de werkgever die eenzijdig een essentieel bestanddeel van de overeenkomst wijzigt (bijvoorbeeld het loon, het arbeidsstelsel, de essentiële bestanddelen van de functie), de wil manifesteert om de bestaande overeenkomst door een andere te vervangen en dus om de bestaande overeenkomst te verbreken.

Op dezelfde manier wordt meestal aangenomen dat de werknemer die zonder verantwoording en zonder de toestemming van zijn werkgever afwezig blijft van zijn werk, impliciet laat weten dat hij niet meer wenst voort te werken.

Na de eenzijdige wijziging door de werkgever van een essentieel bestanddeel van een arbeidsovereenkomst, kan de werknemer, ofwel onmiddellijk de onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst invoeren, ofwel de overeenkomst tijdelijk verderzetten in de nieuwe omstandigheden en de werkgever binnen een redelijke termijn in gebreke stellen om de wijziging binnen een bepaalde termijn ongedaan te maken. Bij gebreke daarvan zal de werknemer de arbeidsovereenkomst als beëindigd beschouwen. Als de werkgever in een dergelijk geval de wijziging handhaaft, dan wordt de arbeidsovereenkomst als beëindigd beschouwd op het ogenblik dat de werknemer de beëindiging vaststelt (*Cass. 7.05.2007 en 19.01.2015*).

438.

Een fout in hoofde van de werkgever – zelfs het niet betalen van loon – kan niet altijd worden gelijkgesteld met contractbreuk. Het essentiële punt is te weten of de tekortkoming ernstig genoeg is, of dat de wijziging essentieel genoeg is om de verbreking van de overeenkomst te verantwoorden. Dit punt is soms zeer delicaat, onder meer omdat het verzoend moet worden met het recht van de werkgever om een kleine wijziging in de arbeidsomstandigheden aan te brengen, inzonderheid wanneer het noodzakelijk is het bedrijf te herstructureren. Rekening houdend met de theoretische betwistingen op dit vlak, is het dus aanbevolen om geen contractbreuk of gerechtelijke ontbinding van de overeenkomst in te roepen zonder vooraf de noodzakelijke adviezen in te winnen en de risico's zorgvuldig af te wegen.

VERPLICHTINGEN DIE BLIJVEN BESTAAN NA BEEÏNDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

§ 1. ALGEMENE REGELS

439.

In principe houden de wederzijdse verplichtingen van de partijen op wanneer de overeenkomst beëindigd is.

Het verbod om geheimen over de beroepsactiviteit te verspreiden of handelingen te stellen die op oneerlijke concurrentie neerkomen, blijft echter ook na beëindiging van de overeenkomst bestaan. De werknemer is er trouwens toe verplicht de werkkledij en de niet-gebruikte grondstoffen die hem werden toevertrouwd in goede staat aan de werkgever terug te bezorgen (*W. 3.07.1978, art. 175°*).

§ 2. CONCURRENTIEBEDING

(*W. 3.07.1978, art. 65, 86, 104 tot 106; cao nr. 1 bis van 21.12.1978, KB 6.03.1979*)

440.

Het concurrentiebeding is een clause waarbij de werknemer zich ertoe verbindt na zijn vertrek uit de onderneming geen gelijkaardige activiteiten uit te oefenen, hetzij bij een andere werkgever, hetzij voor eigen rekening.

Aangezien het gaat om een beperking van de arbeidsvrijheid, worden dergelijke clausules maar onder strikte voorwaarden aanvaard. De wet maakt een onderscheid tussen arbeiders en bedienden enerzijds en handelsvertegenwoordigers anderzijds.

A. Regeling voor werknemers, uitzonderd de handelsvertegenwoordigers

441.

Het concurrentiebeding geldt niet wanneer het jaarloon lager is dan 41.969 euro.

Als het loon tussen 41.969 euro en 83.939 euro bedraagt (1.01.2024), is het enkel geldig voor functies of functiecategorieën zoals vastgelegd in een collectieve overeenkomst, in principe afgesloten in een paritair comité of een paritair subcomité.

Als deze paritaire organen niet werkzaam zijn of als de onderhandelingen op dit vlak mislukken, dan kunnen deze functies worden bepaald in een overeenkomst tussen de werkgever en de vakbonden. Als ook op die manier geen akkoord kan worden bereikt, dan kan de meest gerede partij het advies inwinnen van een 'commissie van goede diensten' ingesteld binnen de NAR.

Als het loon meer bedraagt dan 83.939 euro dan is het beding geldig, behalve voor de uitgesloten functies vastgelegd volgens bovenvermelde procedure.

442.

Het concurrentiebeding is enkel geldig als het:

- op gelijkaardige activiteiten betrekking heeft;
- in een eenmalige vaste vergoeding voorziet, te betalen door de werkgever behalve indien hij binnen de 14 dagen na beëindiging van de overeenkomst beslist de clause niet toe te passen; deze vergoeding moet minstens gelijk zijn aan de helft van het brutoloon tijdens de toepassingsperiode van de clause;
- vastgesteld wordt in een geschrift waarin de toepassingsmodaliteiten worden bepaald.

443.

Het concurrentiebeding:

- moet geografisch beperkt worden tot de plaatsen waar de werknemer een reële concurrentie kan voeren; ze mag zich in geen geval tot buiten het Belgisch grondgebied uitstrekken;
- mag niet langer duren dan 12 maanden na beëindiging van de overeenkomst;
- is niet van toepassing wanneer de overeenkomst tijdens de eerste zes maanden wordt beëindigd en ook niet wanneer de werknemer na deze periode van zes maanden wordt ontslagen zonder dringende reden of wanneer de werknemer ontslag neemt om dringende reden.

Wat de bedienden betreft kan in bepaalde gevallen en onder bepaalde voorwaarden van deze laatste bepalingen worden afgeweken, voor zover:

- het bedrijf internationale activiteiten of economische belangen heeft;
- de bediende gezien zijn functie werkelijk in staat is kennis te verwerven, die bij gebruik nadelig is voor de onderneming.

Deze afwijking kan worden bepaald:

- in een sectorale cao;
- als die er niet is, in een ondernemings-cao;
- en als ook die er niet is, in een arbeidsovereenkomst.

444.

Een binnen de NAR ingestelde commissie van deskundigen is bevoegd om zich over de geldigheid van het concurrentiebeding uit te spreken, behalve als het beding is voorzien in sectorale cao's. Ze beslist op verzoek van een werkgever, een werknemer of een werknemersorganisatie.

445.

In geval van schending van een concurrentiebeding is de werknemer ertoe gehouden:

- de door de werkgever betaalde vergoeding terug te betalen;
- de werkgever een gelijkwaardige vergoeding te betalen.

Deze vergoeding kan door de rechter worden verhoogd of verlaagd met het oog op de door de concurrentie veroorzaakte reële schade.

B. Regeling voor handelsvertegenwoordigers

446.

In tegenstelling tot bedienden en arbeiders zijn handelsvertegenwoordigers vaak onderworpen aan het concurrentiebeding.

Het concurrentiebeding schept het vermoeden dat de vertegenwoordiger klanten aanbracht (wat één van de voorwaarden is tot de toekenning van de verwijderingsvergoeding); de werkgever kan het bewijs leveren van het tegendeel.

447.

Het concurrentiebeding is enkel van toepassing als:

- het jaarloon 41.969 euro overschrijdt;
- het op gelijkaardige activiteiten betrekking heeft;
- de duur ervan niet meer dan 12 maanden bedraagt;
- het beperkt wordt tot het grondgebied waarop de vertegenwoordiger zijn activiteit uitoefent;
- het schriftelijk is afgesloten.

Het is niet van toepassing als:

- de vertegenwoordiger wordt afgedankt, behalve om een zwaarwichtige reden;
- de overeenkomst tijdens de eerste zes maanden wordt beëindigd;
- de vertegenwoordiger de overeenkomst beëindigt om een zwaarwichtige reden.

448.

De in de overeenkomst voorziene vergoeding in geval van schending van het concurrentiebeding mag niet meer bedragen dan de wedde van 3 maanden. De werkgever kan echter wel een hogere vergoeding eisen als hij bewijst meer schade te hebben ondervonden.

§ 3. OUTPLACEMENT

(W.5.09.2011 + wijziging W. 26.12.2013)

449.

Een ontslag gaat steeds vaker gepaard met een outplacementtraject. Outplacement is een pakket van dienstverlening en begeleidingsadviezen om aan werknemers de kans te geven zo vlug mogelijk een nieuwe baan bij een andere werkgever te vinden of een zelfstandige activiteit te starten. Die diensten en adviezen worden verstrekt aan een individuele werknemer of een groep werknemers. De kosten van outplacement zijn ten laste van de werkgever.

De wet schrijft een dergelijke begeleiding voor aan:

- ontslagen werknemers met een opzegtermijn van minstens 30 weken;
- werknemers ouder dan 45 jaar.

Gemeenschappelijk aan beide regelingen is dat wanneer de werknemer het outplacement stopzet omdat hij een nieuwe job gevonden heeft, hij het outplacement nog binnen de 3 maanden kan verderzetten wanneer hij zijn nieuwe job verliest. In de praktijk staan (de betere) outplacementkantoren dit regelmatig voor een langere periode dan 3 maanden toe.

De wet legt aan deze outplacementbegeleiding ook kwaliteitscriteria op.

In geval van herstructurering bestaan er specifieke maatregelen die terug te vinden zijn in de fiche 'Collectief ontslag'.

Cao nr. 51 van de NAR legt geen recht op outplacement op, maar wel gemeenschappelijke regels wanneer outplacement wordt overeengekomen in een ander kader dan het hierboven vermelde kader

A. Ontslagen werknemers met een opzegtermijn van minstens 30 weken

450.

Als de werknemer wordt ontslagen, behalve om dringende reden, met een opzegtermijn van minstens 30 weken (of een overeenstemmende vergoeding), heeft hij recht op outplacement. Het outplacementtraject bedraagt 60 uur.

Als de werknemer wordt ontslagen met een te presteren opzegtermijn, dan worden de 60 uren aangerekend als sollicitatieverlof. De outplacementbegeleiding moet worden aangeboden binnen de 4 weken na het begin van de opzegtermijn. Als dit niet is gebeurd, moet de werknemer outplacement aanvragen binnen de 4 weken die volgen.

Als de werknemer wordt ontslagen en een ontslagvergoeding krijgt, dan worden de kosten van de outplacementbegeleiding afgetrokken van de ontslagvergoeding ter waarde van 4 weken. De outplacementbegeleiding moet worden aangeboden binnen de twee weken na de beëindiging van de overeenkomst. Als dit niet is gebeurd, dan moet de werknemer de werkgever in gebreke stellen binnen de 39 weken die volgen.

De wetgeving bepaalt ook wat er moet gebeuren wanneer:

- de werknemer een baan vindt tijdens de outplacementbegeleiding;
- de werknemer zijn nieuwe baan verliest en een nieuwe procedure aanvraagt.

Voor werknemers die omwille van hun medische situatie geen baat hebben bij outplacement, vervalt het recht, met als gevolg dat de werkgever in dat geval ook niet mag overgaan tot de aftrek van de 4 weken loon. De werknemer moet dit aantonen met een geneeskundig getuigschrift van zijn behandelende arts binnen de 7 dagen (sic) te rekenen vanaf de dag waarop hij kennis heeft genomen van zijn ontslag.

B. Werknemers die ten minste 45 jaar zijn

(W. 5.09.2001, cao nr. 82 van 10.07.2002)

451.

Dit deel van de wetgeving is enkel van toepassing op de werkgevers die onder de cao-wet (privésector) vallen. De werkgever is verplicht outplacement aan te bieden als de werknemer aan de volgende voorwaarden voldoet:

- Hij moet minstens 45 jaar zijn op het moment van zijn ontslag, dat wil zeggen op het moment dat zijn ontslag wordt betekend.
- Het gaat niet om een ontslag om dringende reden.
- De werknemer moet ten minste 1 jaar anciënniteit hebben.
- De werknemer heeft nog geen recht op (vervroegd) pensioen (zie fiche 'Pensioenen' in Deel 3 van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving).

De werkgever is niet verplicht om outplacement aan te bieden, maar de werknemer kan om outplacement verzoeken (binnen de twee maanden die volgen op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst):

- als de werknemer minder dan halftijds tewerkgesteld was;
- als de werknemer, indien werkloos na de periode van opzegging of ontslagvergoeding, volgens de werkloosheidsreglementering niet beschikbaar moet zijn voor de arbeidsmarkt.

452.

De kosten van het outplacement vallen ten laste van de werkgever, maar sectorale cao's kunnen bepalen dat sectorale fondsen die kosten voor hun rekening nemen. Een werkgever die zijn verplichtingen inzake outplacement niet naleeft, moet aan de RSZ een bijdrage van 1.500 euro per werknemer, vermeerderd met 300 euro administratiekosten, betalen (KB 23.01.2003). Die bijdrage financiert outplacement voor werknemers die van hun werkgever geen valabel aanbod krijgen. Dit outplacement wordt geleverd door de regionale tewerkstellingsdienst (VDAB, Le Forem, Actiris of Arbeidsamt).

C. Na einde arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht

(Hoofdstuk V, afdeling 3 Wet 5.09.2001)

453.

Deze regels zijn enkel van toepassing op de werknemer aan wiens arbeidsovereenkomst een einde komt doordat de werkgever de procedure voor medische overmacht heeft voleindigd. De werknemer heeft dan recht op een outplacementbegeleiding:

- ter waarde van 1.800 euro;
- op maat van zijn gezondheidsproblematiek;
- van minstens 30 uur gedurende een maximumperiode van 3 maanden;
- beantwoordend aan een aantal algemene kwaliteitsvereisten.

De werkgever moet uiterlijk binnen een termijn van 15 dagen nadat de arbeidsovereenkomst werd beëindigd schriftelijk een outplacementaanbod doen aan de werknemer. De werknemer beschikt over een termijn van 4 weken, te rekenen vanaf het aanbod door de werkgever om al dan niet zijn schriftelijke instemming met het aanbod te geven. Het recht op de outplacementbegeleiding vervalt als de werknemer niet reageert op het outplacementaanbod binnen de termijn van 4 weken.

De adviserend arts van het ziekenfonds moet geïnformeerd worden over de start en de inhoud van de outplacementbegeleiding binnen een termijn van 15 dagen na de start ervan. Het informeren van de adviserend arts moet gebeuren hetzij door de werknemer zelf, hetzij mits toestemming van de werknemer, door het outplacementbureau.

De werkgever wordt vrijgesteld van de hier besproken outplacementverplichtingen wanneer hij valt onder de toepassing van een algemeen verbindend verklaarde cao die voor de werknemer een gelijkwaardige begeleiding naar een nieuwe baan organiseert ten laste van een sectoraal fonds voor bestaanszekerheid. Er is niet voorzien in een specifieke sanctie voor de werkgever die tekortkomt aan zijn outplacementverplichtingen in geval van medische overmacht. De werknemer kan een vergoeding vorderen voor de schade die hij daardoor lijdt, die begroot zou kunnen worden op 1.800 euro.

ONTSLAGBESCHERMING

§ 1. ALGEMEENHEDEN

454.

Sommige werknemers genieten bescherming tegen ontslag om zo hun onafhankelijkheid tegenover hun werkgever te garanderen. Dat is met name het geval voor preventieadviseurs (zie *W. 20.12.2002*), adviserend geneesheren van ziekenfondsen (zie *art. 154 gecoördineerde Wet 14.07.1994 betreffende de ZIV en KB nr. 35 20.07.1967*) en professoren van vrije universiteiten.

Ook het personeel van het vrij gesubsidieerd onderwijs beschikt over een 'statuut' dat de wettelijke bescherming, waarin het gemene arbeidsrecht voorziet, verder aanvult.

Collectieve arbeidsovereenkomsten vergroten de werkzekerheid van werknemers binnen bepaalde sectoren of bepaalde ondernemingen.

455.

De wet heeft in verschillende vormen van bescherming tegen ontslag voorzien om de werknemer in staat te stellen, bepaalde sociale rechten uit te oefenen. Het gaat eigenlijk niet om een echt ontslagverbod. Enerzijds blijft de werkgever vrij om te ontslaan om geldige redenen, die vreemd zijn aan de beschermde omstandigheden. Anderzijds geeft een onregelmatig ontslag geen aanleiding tot verplichte re-integratie, maar tot betaling van een beschermingsvergoeding. Omdat herhaaldelijk wordt voorbijgegaan aan de bescherming, moeten algemene principes worden ingeroepen zoals het verbod van discriminatie en van rechtsmisbruik.

456.

De volgende tabel vat de verschillende bijzondere bepalingen samen. De bescherming van de vakbondsmandaten wordt in de volgende paragrafen apart toegelicht.

BEOOGDE TOESTAND	BESCHERME PERIODE	VERGOEDING
Zwangere werknemers (<i>W. 16.03.1971, art. 40</i>)	Vanaf het ogenblik dat de werkgever in kennis werd gesteld van de zwangerschap tot 1 maand na de nabevallingsrust. Inclusief voorbereidende maatregelen die tijdens deze periode zijn genomen (zoals bijvoorbeeld de beslissing om over te gaan tot ontslag)	6 maanden

BEOOGDE TOESTAND	BESCHERMDE PERIODE	VERGOEDING
Omzetting van het moederschapsverlof in vaderschapsverlof (Art. 39 Arbeidswet)	Vanaf het ogenblik dat de werkgever in kennis werd gesteld van de omzetting tot 1 maand na het einde van het vaderschapsverlof	6 maanden
Adoptieverlof (Art. 30ter §4 Arbeids-overeenkomstenwet)	Vanaf 2 maanden voor het begin van het verlof, tot 1 maand na het einde ervan.	3 maanden
Geboorteverlof (Art. 30 §4 Arbeids-overeenkomstenwet)	Vanaf de aanvraag tot 3 maanden na de aanvraag.	3 maanden
Pleegouderverlof (Art. 30 sexies §5)	Twee maanden voor de ingang tot 1 maand na het einde ervan.	3 maanden
Loopbaanonderbreking, tijdskrediet, recht op 4/5-tijd, landingsbaan, palliatieve zorg, medische bijstand, mantelzorgverlof. (Art. 101 Herstelwet 22.01.1985, art. 21 cao nr. 103 van 27.06.2012)	Vanaf de aanvraag tot 3 maanden na de uitoefening van het recht (of tot 3 maanden na de datum van weigering van de werkgever, in kmo's met minder dan 11 werknemers).	6 maanden
Ouderschapsverlof (Cao nr. 64, art. 15)	Vanaf de schriftelijke verwittiging, d.i. max. 3 maanden vóór de opname van het verlof, tot 2 maanden na het verlof. Als het verlof wordt uitgesteld, dekt de bescherming de periode van uitstel. Als het gefragmenteerd wordt, is het beperkt tot 9 maanden na de datum waarop het verlof begint of zou zijn begonnen mocht het niet verdaagd zijn.	6 maanden
Betaald educatief verlof (W. 22.01.1985, art. 118)	Vanaf de aanvraag tot het einde van de opleiding. De werknemer verliest de bescherming wanneer hij de normale opleidingscyclus onderbreekt of niet langer recht heeft op educatief verlof omdat hij tijdens zijn verlof een winstgevende activiteit heeft uitgeoefend.	3 maanden

I

II

III

IV

V

BEOOGDE TOESTAND	BESCHERMDE PERIODE	VERGOEDING
<p>Politiek verlof (W. 19.07.1976, art. 5)</p>	<p>Vanaf de kennisgeving aan de werkgever tot</p> <ul style="list-style-type: none"> • 6 maanden na het einde van het mandaat, als de werknemer verkozen is; • 3 maanden na de verkiezingen, als de werknemer niet verkozen is. 	<p>6 maanden</p>
<p>Discriminatie De werknemer die klacht heeft neergelegd of tegen wie een klacht werd neergelegd of een rechtszaak werd aangespannen (W. 25.02.2003, art. 21, op grond van deze bepaling is deze bescherming ook van toepassing op de klachten gebaseerd op de anti-racismewet (W. 30.07.1981); zie ook W. 7.05.1999 (gelijke behandeling man-vrouw), art. 23; cao nr. 24 15.10.1975 (gelijke bezoldiging man-vrouw)</p>	<p>Geen beperking, maar bewijslast voor de werkgever als het ontslag plaats heeft:</p> <ul style="list-style-type: none"> • binnen 12 maanden na de klacht; • als rechtsvordering: tot 3 maanden na het in kracht van gewijsde gegane vonnis. 	<ul style="list-style-type: none"> • hetzij forfaitaire vergoeding van 6 maanden; • hetzij de werkelijke schade <p>De werknemer of zijn vakbond moet bij aangekend schrijven de re-integratie vragen binnen 30 dagen na het ontslag. De vergoeding is verschuldigd wanneer de werkgever niet re-integreert binnen 30 dagen na de aanvraag.</p> <p>Een aanvraag tot re-integratie is niet noodzakelijk:</p> <ul style="list-style-type: none"> • als de discriminatie erkend werd door de rechtbank • als de werknemer de overeenkomst om dringende reden heeft verbroken • als de werkgever de arbeids-overeenkomst verbreekt om dringende reden, voor zover het bevoegde rechtsorgaan oordeelt dat deze beëindiging ongegrond is en in strijd met de bepalingen uit de wet

BEOOGDE TOESTAND	BESCHERMDE PERIODE	VERGOEDING
<p>Pesterijen en ongewenst seksueel gedrag <i>Zie art. 32 tredecies W. 4.08.1996, alsook de uitleg over pesterijen, ongewenst seksueel gedrag en geweld op het werk, verder in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.</i></p>	Zie 'Discriminatie'	Zie 'Discriminatie'
<p>Werktijd De werknemer die opmerkingen maakt bij een wijziging van het arbeidsreglement met het oog op de invoering van veranderlijke werktijden of van een annualisering van de arbeidstijd (<i>W. 8.04.1965, art. 12quater</i>)</p>	6 maanden vanaf de inschrijving van de opmerkingen in het register.	6 maanden
<p>Nieuwe technologie De werkgever heeft de informatie- en raadplegings-procedure niet nageleefd (<i>cao nr. 39 van 13.12.1983, art. 6</i>)</p>	Geen beperking, maar bewijslast voor de werkgever vanaf de dag waarop de informatie moest worden gegeven tot 3 maanden na de invoering van de nieuwe technologie.	3 maanden
<p>Klokkenluiders Elke vorm van represailles tegen klokkenluiders is verboden, inclusief dreigementen met en pogingen tot represailles, met name in volgende vormen: eerste schorsing, verlof zonder behoud van loon, ontslag of equivalente maatregelen</p>		<ul style="list-style-type: none"> • hetzij een forfaitair bedrag, gelijk aan zes maanden bruto loon, inclusief alle extralegale voordelen. • hetzij de werkelijk geleden schade. In dat geval moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade aantonen.
<p>Verzoek om flexibele werkregeling (<i>Cao nr. 162 NAR</i>)</p>	Vanaf de datum van het verzoek tot 2 maanden na de einddatum van de flexibele werkregeling of 2 maanden na de datum van weigering door de werkgever.	Een bedrag dat overeenkomt met minimum 2 maanden loon en maximum 3 maanden loon.

BEOOGDE TOESTAND	BESCHERMDE PERIODE	VERGOEDING
<p>Verzoek om een voltijds te werken in 4 dagen Het verzoek van de werknemer mag niet leiden tot een ongunstige behandeling door de werkgever. De werkgever mag geen handeling verrichten met als doel eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsrelatie van de werknemer die een dergelijk verzoek indient, behalve om redenen die losstaan van het verzoek (<i>Wet van 3.10.2022, art. 5 §2</i>)</p>		De wet voorziet niet in enige vergoeding.
<p>Experimenten arbeidsorganisatie e-commerce</p>	De werkgever mag geen enkele handeling verrichten met als doel eenzijdig een einde te maken aan het arbeidscontract van de werknemer die geen gebruik maakt van het recht om deel te nemen aan het experiment, behalve om redenen die losstaan van het verzoek.	De wet voorziet niet in enige vergoeding.

§ 2. WERKNEMERSVERTEGENWOORDIGERS IN DE OR EN HET COMITÉ PB EN KANDIDATEN BIJ DE SOCIALE VERKIEZINGEN

(W. 19.03.1991, BS 29.03.1991)

(Zie ook de ACV-brochure 'Het statuut van personeelsvertegenwoordigers, vakbondsafgevaardigden en kandidaten sociale verkiezingen')

A. Principes

457.

In tegenstelling tot wat vaak wordt beweerd, stelt de wet zich niet tot doel de afgevaardigden verregaande voorrechten toe te kennen. De wet beoogt enkel te vermijden dat er jegens de afgevaardigden op grond van hun syndicaal engagement ongelijkheden ontstaan.

Daartoe verbiedt de wet de afgevaardigden in de ondernemingsraad of het Comité PB en de kandidaten bij de sociale verkiezingen te ontslaan, behalve om een dringende reden die door

de rechtbank wordt erkend of om economische redenen die door het paritair comité worden aanvaard. Verder voorziet ze in een bescherming tegen overplaatsing.

Met onrechtmatig ontslag worden gelijkgesteld:

- de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden;
- een dringende reden in hoofde van de werkgever;
- bepaalde tekortkomingen van de werkgever waaruit blijkt dat deze de arbeidsovereenkomst wil beëindigen.

458.

De bescherming gaat in 30 dagen vóór de datum van aanplakking van de verkiezingsdatum, dus vóór de officiële voordracht van de kandidaten. De (werkende en plaatsvervangende) afgevaardigden blijven beschermd tot het einde van hun mandaat, met andere woorden: in beginsel tot de aanstelling van de kandidaten die bij de volgende sociale verkiezingen werden verkozen. Dezelfde regel is van toepassing op niet verkozen kandidaten, met twee beperkingen:

- De bescherming van niet verkozen kandidaten die al zonder succes bij vorige verkiezingen werden voorgedragen, is beperkt tot twee jaar na de aanplakking van de uitslagen.
- De bescherming houdt op wanneer de kandidaat niet langer aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden voldoet.

B. Overplaatsing

459.

Tijdens de periode van bescherming mag de werkgever niet eenzijdig beslissen de kandidaat of afgevaardigde naar een ander bedrijf van dezelfde juridische entiteit over te plaatsen. Voor de afgevaardigden zou dit immers het verlies van hun mandaat betekenen.

Overplaatsing kan enkel in twee gevallen:

- wanneer de betrokken afgevaardigde of kandidaat vooraf schriftelijk met de overplaatsing instemt;
- wanneer het bevoegde paritair comité vooraf de economische of technische redenen die de werkgever inroept om de overplaatsing te doen erkent.

In de andere gevallen kan de werknemer contractbreuk inroepen. Ook als het paritair comité de economische of technische redenen heeft erkend, kan de werknemer contractbreuk inroepen, wanneer de overplaatsing van de kandidaat of de afgevaardigde als een eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden kan worden beschouwd.

C. Ontslag om dringende reden

460.

Als de werkgever een beschermde werknemer om dringende reden wil afdanken, dan moet hij de volgende procedure volgen:

- a. Binnen de drie werkdagen na kennisname van de ingeroepen feiten moet hij:
 - de zaak bij de arbeidsrechtbank aanhangig maken; dit gebeurt met een verzoekschrift bij de voorzitter van deze rechtbank.
 - de werknemer en zijn vakorganisatie met een aangetekende brief verwittigen.
- b. In de periode van 5 werkdagen die daarop volgt, kunnen de partijen onderhandelen over een oplossing. Beide partijen verschijnen in dat geval in persoon en afzonderlijk voor de voorzitter van de rechtbank.

- c. Als na die onderhandelingsperiode geen compromis is gevonden, dan poogt de voorzitter op zijn beurt de partijen te verzoenen. Lukt die verzoening niet, dan moet de werkgever beslissen of hij de eigenlijke gerechtelijke procedure wil voortzetten.
- d. Als hij beslist de zaak voort te zetten, dan wordt de zaak gepleit voor de arbeidsrechtbank volgens de gewone rechtspleging. Er bestaan wel specifieke regels inzake termijnen en rechtsmiddelen, zodat de procedure zo snel mogelijk verloopt.

461.

De overeenkomst moet normaal worden uitgevoerd tijdens de onderhandelingsperiode.

Wanneer de gerechtelijke fase is aangevat, kan de werkgever wensen de uitvoering van de arbeidsovereenkomst te schorsen. Hij kan zelf die beslissing nemen voor de niet verkozen kandidaten. Voor de verkozen (effectieve en plaatsvervangende) afgevaardigden moet hij de toelating vragen van de voorzitter van de rechtbank. De schorsing van de overeenkomst gaat gepaard met de schorsing van het mandaat.

Tijdens de periode van schorsing van de overeenkomst kan de werknemer aanspraak maken op werkloosheidsuitkeringen. De werkgever betaalt hem het verschil tussen het loon en deze uitkering. Als hij dit niet doet gebeurt de betaling via het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen, dat zijn uitgaven bij de werkgever terugvordert.

462.

Als de dringende reden erkend wordt, kan de werkgever beslissen de overeenkomst zonder vooropzegging te beëindigen. Als de dringende reden niet wordt erkend, kan de werkgever niet tot ontslag overgaan. Als de overeenkomst geschorst was, moet hij de werknemer re-integreren.

D. Ontslag om economische redenen

463.

Als de werkgever het voornemen heeft om economische of technische redenen in te roepen, dan moet hij ze eerst ter beoordeling voorleggen aan het paritair comité. Het paritair comité moet binnen de twee maanden beslissen.

Als het paritair comité de ingeroepen redenen erkent, mag de werkgever ontslaan, met inachtneming van de normale opzegtermijnen of met betaling van de normale ontslagvergoedingen.

Als het paritair comité de ingeroepen redenen weigert te erkennen, mag de werkgever niet ontslaan.

Als het paritair comité binnen de twee maanden niet tot een beslissing komt, dan moeten drie situaties worden onderscheiden:

- Betreft het de sluiting van een onderneming of een afdeling van het bedrijf, dan mag de werkgever ontslaan, onder voorbehoud van het recht dat de werknemers hebben de arbeidsrechtbank te verzoeken om te beslissen dat de sluiting van de onderneming niet te wijten is aan economische of technische redenen.
- Betreft het een ontslag van een welbepaalde personeelsgroep, dan moet de werkgever eerst bekomen dat de arbeidsrechtbank de ingeroepen redenen erkent.
- Andere economische of technische redenen kunnen niet meer als geldig worden erkend en de werkgever mag de beschermde werknemers dus niet ontslaan.

Zowel de werknemer als de werkgever kunnen de beslissing van het paritair orgaan aan een rechtbank voorleggen, zelfs wanneer de bescherming van de ontslagen beschermde

werknemer niet werd opgeheven. De arbeidsrechtbank kan de beslissing van het paritair orgaan tot al dan niet erkenning van de economische of technische redenen controleren. Deze controle impliceert geen beoordeling van de opportuniteit van de door de werkgever voorgenomen maatregelen om aan de ingeroepen economische of technische redenen het hoofd te bieden (*Hof van Cassatie 12.03.2018*).

464.

Hoewel de Wet van 1991 in geen enkele uitzondering hierover voorziet, wordt algemeen aangenomen dat in geval van een faillissement het vonnis van faillietverklaring het einde betekent van de economische activiteit van de onderneming. De curator kan dan ook de arbeidsovereenkomsten beëindigen zonder dat hij het paritair comité voorafgaandelijk om erkenning van de economische redenen moet vragen. Dat principe, dat het Hof van Cassatie en het Grondwettelijk Hof al toepasten, is in 2005 expliciet in de faillissementswet opgenomen. De curator moet alle werknemers zonder enige vorm van discriminatie behandelen.

E. Re-integratie en beschermingsvergoeding

465.

In het geval van een ontslag dat strijdig is met de voorafgaande bepalingen kan de werknemer of zijn vakbondsorganisatie zijn re-integratie aanvragen. Die aanvraag moet per aangetekend schrijven worden ingediend binnen 30 dagen na de bekendmaking van de vooropzeg of de stopzetting van de overeenkomst zonder opzegtermijn. Als de werkgever de werknemer re-integreert, betaalt hij hem het verloren loon en regulariseert hij de situatie bij de RSZ. De werknemer neemt zijn mandaat weer op.

466.

Als de re-integratie niet wordt geëist, heeft de onwettig ontslagen werknemer recht op een vergoeding die gelijk is aan:

- 2 jaar loon, als de werknemer minder dan 10 jaar anciënniteit heeft;
- 3 jaar loon, als hij minstens 10 jaar, maar minder dan 20 jaar anciënniteit heeft;
- 4 jaar loon, als hij minstens 20 jaar anciënniteit heeft.

467.

Als de re-integratie werd aangevraagd, maar door de werkgever werd geweigerd, heeft de werknemer recht op de voorgaande vergoeding en daarnaast ook op het loon voor de periode die loopt tot het verstrijken van de mandaten behaald bij de verkiezingen waarbij de werknemer kandidaat was.

468.

Dezelfde vergoedingen zijn verschuldigd, zonder dat de re-integratie moet worden aangevraagd:

- als de werknemer zelf de overeenkomst verbreekt om dringende redenen in hoofde van de werkgever;
- als, in het kader van een ontslagprocedure om dringende reden, de werkgever de uitvoering van de arbeidsovereenkomst schorst ondanks een andersluidende uitspraak van de rechtbank (*zie hierboven*).

469.

In het bijzondere geval dat de vooropzeg werd bekendgemaakt of de overeenkomst werd verbroken vóór de voorstelling van de kandidaturen:

- vangt de termijn van 30 dagen voor de aanvraag van de re-integratie aan op de dag dat de kandidaten worden voorgesteld;

- is een re-integratieaanvraag noodzakelijk, zelfs voor het verkrijgen van het deel van de vergoeding zoals omschreven in nr. 467.

470.

De beschermingsvergoeding is verschuldigd ongeacht:

- een hogere ontslagvergoeding;
- andere schadevergoedingen en intresten voor materiële of morele schade.

§ 3. SYNDICALE AFGEVAARDIGDEN

471.

De bescherming van de syndicale afgevaardigden wordt geregeld door de collectieve overeenkomst die hun statuut regelt.

Bij gebrek aan sectorale- of bedrijfs-cao's is cao nr. 5 van toepassing. Die cao is op 24.05.1971 binnen de NAR afgesloten en werd niet algemeen verbindend verklaard bij KB.

Cao nr. 5 bepaalt dat de vakbondsafgevaardigde niet mag worden ontslagen om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van zijn mandaat.

472.

Behalve in geval van zware fout, moet de werkgever die voornemens is een syndicale afgevaardigde te ontslaan daarvan de vakbondsafvaardiging in kennis stellen, net als de betrokken syndicale organisatie.

De syndicale organisatie beschikt over 7 dagen om te weigeren de afdanking te erkennen. Als zij echter niet reageert, wordt zij geacht de afdanking te erkennen. Reageert zij wel, dan kan één der partijen de zaak ter beoordeling voorleggen aan het paritair comité. Als het paritair comité zich niet binnen 30 dagen uitspreekt, wordt de zaak aanhangig gemaakt bij de arbeidsrechtbank.

473.

Een vergoeding ten belope van 1 jaar loon is verschuldigd:

- als deze procedure niet wordt nageleefd;
- als de werkgever afdankt, terwijl de reden tot afdanking niet werd erkend door het paritair comité of door de rechtbank of als de werkgever afdankt om een niet door de rechtbank erkende dwingende reden;
- als de werknemer de overeenkomst verbreekt uit hoofde van een ernstige tekortkoming vanwege de werkgever.

474.

In bedrijven zonder Comité voor Preventie en Bescherming op het werk (Comité PB) worden de opdrachten van dit Comité PB vervuld door de vakbondsafvaardiging (*W. 4.08.1996, art. 52*). In dat geval genieten de leden de bescherming waarin de Wet van 19.03.1991 voorziet (*zie hierboven, §1*). Deze bescherming loopt vanaf de begindatum van de opdracht en houdt op wanneer een Comité PB wordt ingesteld.

§ 4. TRANSNATIONALE OVERLEGORGANEN

475.

De werknemersvertegenwoordigers binnen de Europese ondernemingsraden of in procedures van informatie en raadpleging binnen de Europese coöperatieve vennootschap (ECV) genieten dezelfde bescherming als de leden van de Belgische ondernemingsraden.

FICHE 5

COLLECTIEF ONTSLAG EN SLUITING VAN DE ONDERNEMING

I

II

III

IV

V

476.

De wetgeving op het collectief ontslag omvat drie belangrijke luiken:

- een procedure van raadpleging van en overleg met de werknemers, vergezeld van een kennisgeving aan de diensten voor arbeidsvoorziening. Dit luik, dat voortvloeit uit de Europese Richtlijnen, werd versterkt na de deining waarvoor de sluiting in 1997 van de Renaultfabriek in Vilvoorde zorgde. Een wet van 1998 (de zogenaamde 'Wet-Renault'), die de vroegere bepalingen van een cao van de NAR vervolledigt, heeft er daarna concrete gestalte aan gegeven;
- een specifieke vergoeding;
- de reconversie van werknemers.

477.

Specifieke bepalingen zijn van toepassing wanneer het collectief ontslag het gevolg is van de sluiting van de onderneming. In dit geval komt er nog een luik bij: de waarborg van betaling van de bedragen die aan de werknemers verschuldigd zijn door een overheidsinstelling, het Fonds voor sluiting van ondernemingen.

Voor de toepassing van specifieke bepalingen inzake sluitingen van ondernemingen is er sprake van 'sluiting van een onderneming' wanneer:

- de hoofdactiviteit van de onderneming of van een afdeling definitief wordt stopgezet (vrijwillig of door een faillissement);
- het aantal ontslagen 75% of meer bedraagt van het gemiddeld aantal werknemers tewerkgesteld in de loop van de vier kwartalen vóór de sluiting (voor de berekeningswijze zie het KB van 23.03.2007, art. 2 en 3).

Het Beheerscomité van het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen kan de overheveling van de exploitatiezetel of een fusie van de onderneming gelijkstellen aan sluiting. Het kan tevens een bedrijfsherstructurering gelijkstellen aan sluiting op voorwaarde dat ze leidt tot het ontslag van ten minste het dubbele van het aantal werknemers vereist voor de toepassing van de wetgeving inzake collectieve ontslagen (voor de criteria zie het KB van 23.03.2007, art. 4 tot 14).

§ 1. INFORMATIE EN RAADPLEGING VAN DE WERKNEMERS; KENNISGEVING AAN DE OVERHEID

A. Collectief ontslag

(EEG-Richtlijn 17.02.1975; W. 13.02.1998, art. 62 tot 70; cao nr. 24 van 2.10.1976, KB 21.01.1976; KB 24.05.1976, W. 29.03.2012)

478.

Dit luik van de wetgeving is van toepassing op de ondernemingen met gemiddeld meer dan

20 werknemers in de loop van het kalenderjaar dat voorafgaat aan het collectief ontslag. Onder 'onderneming' verstaat men de technische bedrijfseenheid (zoals voor de sociale verkiezingen, enz.).

Voor de toepassing van deze bepalingen verstaat men onder collectief ontslag het ontslag om redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemers (fout, ziekte, enz.) over een periode van 60 dagen:

- van minstens 10 werknemers in de ondernemingen met minder dan 100 werknemers;
- van minstens 10% van het personeelsbestand in de ondernemingen van 100 tot minder dan 300 werknemers;
- van minstens 30 werknemers in de ondernemingen met minstens 300 werknemers.

479.

De basisverplichtingen zijn opgenomen in cao nr. 24. De werkgever moet de werknemers raadplegen in de ondernemingsraad. Als er geen ondernemingsraad is, moet hij de vakbondsafvaardiging raadplegen. Als er ook geen vakbondsafvaardiging is, dan raadpleegt hij het Comité PB. Als er ook geen Comité PB is, moet hij rechtstreeks overleg plegen met de werknemers.

De raadpleging heeft betrekking op alle aspecten van het collectief ontslag:

- mogelijkheden om de ontslagen te vermijden of te beperken;
- sociale begeleiding, vooral om de herplaatsing van de werknemers te bevorderen.

De werkgever moet alle nuttige gegevens verstrekken.

Caο nr. 24 voorziet niet in een specifieke sanctie bij niet-naleving van deze verplichtingen. Men kan echter teruggrijpen naar de gebruikelijke sancties van de algemeenverbindendverklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten: schadeloosstelling, strafsancties, enz. Uit verscheidene recente rechtszaken blijkt dat de arbeidsrechtbanken deze verplichtingen ernstig nemen en verre van symbolische sancties opleggen wanneer ze niet worden nageleefd.

Deze verplichtingen gelden ook wanneer het ontslag volgt op een faillissement of een procedure voor gerechtelijke reorganisatie.

480.

De 'Wet-Renault' vult deze bepalingen aan. In tegenstelling tot cao nr. 24 is hij niet van toepassing op de ontslagen in het kader van een faillissement. De wet is van toepassing op de hierboven omschreven collectieve ontslagen, maar ook op de ontslagen gegeven:

- tussen het eigenlijk collectief ontslag en de sluiting van de onderneming;
- binnen 60 dagen na de periode van het eigenlijk collectief ontslag, wanneer de sluiting niet wordt overwogen.

De 'Wet-Renault' legt een specifieke schadeloosstelling op bij niet-naleving van de raadplegingsprocedure. In dit kader beschrijft de wet nauwgezet de etappes van de door de werkgever te volgen raadplegingsprocedure. De sancties hebben uitsluitend betrekking op de raadplegingsprocedure, en bijvoorbeeld niet op de inhoud van de eventuele akkoorden die eruit voortvloeien.

481.

Na afloop van de raadplegingsprocedure geeft de werkgever bij de directeur van de (sub)regionale tewerkstellingsdienst (VDAB, Actiris, Le Forem, ADG) (zie KB 24.05.1976) zijn voornemen te kennen om over te gaan tot een collectief ontslag. Hij bezorgt een afschrift van

deze kennisgeving aan de voorzitter van het Directiecomité van de FOD Werkgelegenheid. En hij maakt een afschrift van deze kennisgeving over aan de werknemersvertegenwoordigers. Als de Wet-Renault van toepassing is, moet bovendien een kopie van de kennisgeving in het bedrijf worden aangeplakt en medegedeeld aan de bij het collectief ontslag betrokken werknemers, wier overeenkomst op de dag van de aanplakking al beëindigd werd.

Tegelijkertijd moet de werkgever aan de ondernemingsraad (of, als er geen is, de vakbondsafvaardiging, en als die niet bestaat, het Comité PB of, als dat er niet is, de vakbondsorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het betrokken paritair comité) een kopie bezorgen van de kennisgeving. Een kopie moet worden aangeplakt in de onderneming. De werknemers op wie het collectief ontslag betrekking heeft en van wie de arbeidsovereenkomst reeds beëindigd is op de dag van aanplakking, moeten dezelfde dag ook een kopie van de kennisgeving ontvangen per aangetekend schrijven.

482.

De werkgever mag maar ontslaan na een termijn van 30 dagen na de kennisgeving van zijn voornemen. Deze termijn kan worden ingekort door de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst als het om een bedrijfssluiting gaat of als de onderneming ressorteert onder een sector waar een specifieke procedure van raadpleging van de werknemers bestaat. De termijn kan ook worden verlengd tot 60 dagen na de kennisgeving.

483.

Het aantal afdankingen moet evenredig worden verdeeld tussen de leeftijdsgroepen jonger dan 30 jaar, 30 tot jonger dan 50 jaar, 50 jaar en ouder (*W. 29.03.2012, art. 62 tot 64*). Anders verliest de werkgever het recht op vermindering van bijdragen voor het tewerkstellen van werknemers ouder dan 50 jaar (*zie deel 4*).

484.

Bij niet-naleving van de raadplegingsprocedure legt de Wet-Renault de volgende sancties op:

- a. De werknemers moeten hun bezwaren formuleren binnen 30 dagen na de aanplakking van de kennisgeving van het voorgenomen ontslag. Als ze dat niet doen, wordt de procedure geacht correct te zijn gevolgd, en verliezen de individuele werknemers de mogelijkheid om het ontslag te betwisten.
- b. De betrokken individuele werknemers moeten de naleving van de procedure betwisten binnen 30 dagen na het ontslag of vanaf de datum waarop het ontslag de aard van collectief ontslag heeft gekregen.
- c. Als deze eis gegrond wordt bevonden (de werkgever erkent de eis of de rechtbank vonnist in die zin), heeft dat de volgende gevolgen:
 - Als de overeenkomst nog niet werd beëindigd, wordt de opzeggingstermijn geschorst tot 60 dagen na de nieuwe kennisgeving aan de subregionale tewerkstellingsdienst die optrad conform de geldende regels.
 - Als de overeenkomst al werd beëindigd moet de werknemer zijn re-integratie aanvragen. Als de werkgever hem niet binnen 30 dagen re-integreert, moet hij het loon betalen dat de werknemer gederfd heeft tussen het einde van de overeenkomst en 60 dagen na de correcte kennisgeving van het voorgenomen collectieve ontslag. Als hij hem wel re-integreert, dient hij hem ook het sinds het einde van de overeenkomst gederfde loon te betalen.

485.

De Wet-Renault machtigde ook de Staat ertoe, de federale hulp (bijv. de RSZ-verminderingen) terug te vorderen van de werkgevers die de voorgaande regels niet naleven. Deze sanctie

werd echter afgeschaft in 2003 en vervangen door een sanctie bij niet-naleving van de raadplegingsprocedures in het kader van bedrijfssluitingen (*Wet van 8.04.2003, art. 47 en volgende*). De gewestelijke wetgeving voorziet ook in gelijkaardige regels wat de door de gewesten verleende hulp betreft.

B. Sluiting van ondernemingen

(*W. 26.06.2002, art. 16-17; KB 23.03.2007, art. 19-21*)

486.

In geval van sluiting van een onderneming met minstens 20 werknemers is de werkgever verplicht de werknemers alsook een aantal autoriteiten en instellingen hiervan op de hoogte te brengen, en dat volgens de modaliteiten van de algemeen verbindend verklaarde en binnen het paritair comité gesloten cao. Als er geen dergelijke cao is, moet de informatie verstrekt worden aan:

- de werknemers, via affichage;
- de ondernemingsraad of, of als die er niet is, de vakbondsafvaardiging;
- de voorzitter van het directiecomité van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;
- de gewestelijke minister van werkgelegenheid;
- de gewestelijke minister van economie.

§ 2. VERGOEDINGEN

A. Collectief ontslag

(*Cao nr. 10, 8.05.1973, algemeen verbindend verklaard door KB 6.08.1973*)

487.

Dit luik van de wetgeving is van toepassing op de ondernemingen die gemiddeld minstens 20 werknemers in dienst hebben in de loop van het kalenderjaar dat voorafgaat aan de collectieve sluiting.

Onder collectief ontslag verstaat men ieder ontslag om economische of technische redenen gedurende een periode van 60 dagen:

- van 6 werknemers, in de ondernemingen met 20 tot 59 werknemers;
- van 10% van het personeelsbestand dat gemiddeld tewerkgesteld was in de loop van het kalenderjaar dat voorafgaat aan de collectieve sluiting, in de ondernemingen van 60 werknemers en meer.

488.

De vergoeding is gelijk aan de helft van het verschil tussen het geplafonneerde nettoloon en de werkloosheidsuitkering. Als de betrokkene opnieuw werk vindt of een beroepsopleiding volgt, dan is de vergoeding gelijk aan het verschil tussen het (geplafonneerd) nettoloon van zijn vroegere arbeidsplaats en het loon van zijn nieuwe arbeidsplaats.

De vergoeding wordt gedurende 4 maanden uitgekeerd, na het einde van de overeenkomst of de door de verbrekingsvergoeding gedekte periode. Als de vooropzegging meer dan 3 maanden bedraagt, wordt de periode van 4 maanden verminderd met het gedeelte van de vooropzegging dat 3 maanden overschrijdt.

Deze vergoeding is slechts verschuldigd aan werknemers die zijn aangeworven voor onbepaalde duur. Zij is niet verschuldigd als de werknemer een vergoeding geniet voor sluiting van de onderneming, noch voor bepaalde werknemerscategorieën, zoals de werknemers van de bouwnijverheid, uitzendkrachten,.... Ten slotte is zij ook niet verschuldigd aan de werknemers die een beschermingsvergoeding genieten van afgevaardigde of van kandidaten voor de OR of het Comité PB of aan vakbondsafgevaardigden.

B. Sluiting van ondernemingen

(W. 26.06.2002, art. 16-17; KB 23.03.2007, art. 22)

489.

Werknemers ontslagen in het kader van een bedrijfssluiting van een bedrijf met ten minste 20 werknemers hebben recht op een bijkomende ontslagvergoeding, de 'sluitingsvergoeding'. Als de sluiting het gevolg is van een faillissement, wordt de drempel van 20 werknemers verlaagd tot 5 (KB 3.06.2007).

Dit voordeel is niet verschuldigd door ondernemingen 'zonder industrieel of commercieel karakter' ('non-profitsector': vzw's, ziekenfondsen enz.).

Ook bepaalde activiteitensectoren zijn uitgesloten van dit voordeel: uitzendbedrijven, havens, zeevisserij, scheepsherstelling, diamantsector.

490.

Om de uitkering te kunnen genieten, moet de werknemer aan onderstaande voorwaarden voldoen:

- in dienst genomen zijn met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur;
- ten minste 1 jaar anciënniteit hebben;
- ontslagen zijn in het kader van de sluiting, dat wil zeggen in de periode van 18 maanden voorafgaand aan de sluiting.

Het beheerscomité kan besluiten dat de werknemers wier arbeidsovereenkomst opgeschort was op datum van de sluiting (of van de gelijkgestelde gebeurtenis) ook recht hebben op de vergoeding.

De werknemer heeft geen recht op de uitkering als hij:

- de leeftijd van 65 jaar bereikt heeft;
- recht heeft op een op een SWT-vergoeding (brugpensioenvergoeding), waarvan de betaling gegarandeerd is door het Sluitingsfonds (zie hieronder);
- recht heeft op een overbruggingsuitkering (zie hieronder);
- ontslagen is wegens dringende reden;
- onmiddellijk opnieuw aan het werk is gesteld in een andere onderneming, met behoud van loon en anciënniteit, door de werkgever of diens optreden, behalve als hij door deze nieuwe werkgever binnen een termijn van 6 maanden ontslagen wordt;
- een schriftelijk tewerkstellingsaanbod, conform voorgaand punt, geweigerd heeft.

491.

Het bedrag van de sluitingsvergoeding vind je in de 'groene pagina's' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.

Het vermelde bedrag geldt per jaar anciënniteit, met een maximum van 20 jaar. Werknemers boven de 45 jaar hebben bovendien recht op het bedrag per leeftijdjaar boven de 45 jaar, nu met een maximum van 19 jaar (omdat de pensioenleeftijd is vastgelegd op 65 jaar tot en met 31.01.2025).

§ 3. WAARBORG VAN BETALING BIJ SLUITING: HET FONDS VOOR SLUITING VAN ONDERNEMINGEN

492.

De RVA heeft een Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van hun onderneming ontslagen werknemers opgericht. Dat fonds wordt doorgaans 'Fonds voor sluiting van ondernemingen' of eenvoudigweg 'Sluitingsfonds' genoemd. Het fonds heeft een aparte rechtspersoonlijkheid, maar valt administratief onder de RVA. Zijn beheerscomité is samengesteld uit leden van het beheerscomité van de RVA. Voor de ondernemingen uit de non-profitsector bestaat er een apart comité.

Het Sluitingsfonds wordt gefinancierd door een werkgeversbijdrage aan de RSZ. Het bedrag van deze bijdrage is vermeld in de tabel van sociale bijdragen, in Deel III van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving of in de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.

493.

Hoofdtak van het Sluitingsfonds is de in het kader van een bedrijfssluiting ontslagen werknemers de sluitingsvergoeding te betalen die hen toekomt, als de werkgever die niet vereffend heeft. Het Fonds levert ook een bijdrage aan de financiering van de tijdelijke werkloosheidsuitkeringen voor arbeiders (*W. 2002, art. 53-54*).

Het Fonds schiet de bedragen aan de werknemer voor. Het treedt op in naam van de werknemer en recupereert zijn uitgaven bij de werkgever (voor zover die solvabel is).

De tussenkomst van het Fonds is begrensd. De voornaamste grensbedragen werden opgenomen in de 'groene pagina's', achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.

494.

In geval van sluiting dekt de waarborg van het Fonds de volgende bedragen, als de werkgever die niet binnen de vooropgestelde termijnen voldaan heeft:

- a. de bezoldigingen, vergoedingen en voordelen, m.a.w. de achterstallige lonen, de eindejaarspremie, enz.; de vergoedingen en andere voordelen verschuldigd bij wet, de cao of de arbeidsovereenkomst; ook het vakantiegeld voor bedienden maakt bijvoorbeeld deel uit van deze categorie;
- b. de opzegvergoeding of andere verbrekingsvergoedingen, met inbegrip van de beschermingsvergoedingen van vakbondsafgevaardigden; (voor zover er recht is op een beschermingsvergoeding, zie Fiche 4, §2, D. Ontslag om economische redenen). Ook vergoedingen wegens kennelijk onredelijk ontslag vallen hieronder (*Hof van Cassatie 11.12.2017*);
- c. de sluitingsvergoeding of de collectieve ontslagvergoeding, onder bovenvermelde voorwaarden;
- d. de overbruggingsvergoeding;
- e. de bedrijfstoelage ten laste van de werkgever in het kader van het SWT, onder de hieronder vermelde voorwaarden.

Bij overname van de onderneming in het kader van een procedure voor gerechtelijke reorganisatie betaalt het Fonds de overgenomen werknemers de nog openstaande sommen uit waarvan sprake in bovenvermeld punt a), verschuldigd door de cedent op datum van de overname (zie hierover fiche 'Wijzigingen in de ondernemingsstructuur').

495.

Wat bezoldigingen, vergoedingen en voordelen betreft, dekt de waarborg van het Fonds in principe uitsluitend de werknemers wier arbeidsovereenkomst beëindigd werd in een periode vanaf 13 maanden vóór de sluitingsdatum (of gelijkgestelde gebeurtenis) tot 12 maanden na deze datum.

Deze beperking is echter niet van toepassing op:

- de bedragen toegekend bij gerechtelijke beslissing, rechtsgeldig genomen voor de sluiting;
- de maandelijke verbrekiingsvergoeding in toepassing van artikel 39bis van de wet op arbeidsovereenkomsten;
- de bedrijfstoelage in het kader van het SWT.

496.

Onderstaande specifieke voorwaarden zijn van toepassing op de waarborg van het Fonds voor de uitbetaling van de bedrijfstoelage (voor onderstaande begrippen zie Hfdst. 'SWT' in Deel III van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving):

- de begunstigde werknemer moet ten minste 55 jaar oud zijn (50 jaar bij erkende bedrijven in moeilijkheden of in herstructurering);
- de tegemoetkoming is begrensd tot het bedrag dat voortvloeit uit cao nr. 17 van de NAR.

Het Fonds kan de waarborg weigeren als het SWT toegekend werd bij toepassing van een bedrijfs-cao die minder dan 6 maanden voor de sluiting werd ingediend. Het beheerscomité van het Fonds kan afwijken van deze regel als de cao, voor neerlegging, ondertekend werd door een representatieve werkgeversorganisatie, of als ze goedgekeurd werd door de minister, na eenparig advies van de 'commissie SWT'. Deze afwijkingsmogelijkheid bestaat niet als de cao door een vereffenaar of een curator ondertekend werd.

Onder bepaalde omstandigheden neemt het Fonds de betaling van het SWT ten laste van bedrijven in moeilijkheden of herstructurering op zich, buiten een sluiting (zie art. 36 tot 39 KB 23.03.2007).

497.

Als de sluiting het gevolg is van overmacht die het beëindigen van de arbeidsovereenkomsten noodzakelijk maakt, betaalt het Fonds de betrokken werknemers de verbrekiingsvergoeding uit die hen ook bij een ontslag zou zijn toegekomen (W. 2002, art. 47-48).

§ 4. ACTIVEREND BELEID BIJ HERSTRUCTURERINGEN

(W. 23.12.2005 (Solidariteitspact tussen de generaties), wijz. W. 27.03.2009, KB 9.03.2006)

De voorbije jaren werden diverse maatregelen genomen ter bevordering van de omscholing van werknemers die getroffen zijn door de herstructurering van hun onderneming. Een aantal maatregelen worden besproken in Deel IV van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.

Hieronder bespreken we de maatregelen die een directe impact hebben op de rechten en plichten van de betrokken werknemers.

498.

De werkgever uit de privésector die overgaat tot een collectief ontslag is in principe verplicht tot de oprichting van een tewerkstellingscel. Die heeft als taak de betrokken werknemers te begeleiden, vooral in de vorm van outplacement.

Deze verplichting is ook van toepassing op ondernemingen met minder dan 20 werknemers (die niet gevat worden door de wetgeving op het collectief ontslag zoals hierboven beschreven), wanneer ze werknemers op SWT willen laten gaan vóór de normale SWT-leeftijd. (Zie Thema 5 'Werkloosheid met bedrijfstoeslag' van Deel III 'Sociale zekerheid').

In het kader van deze wetgeving wordt het ontslag beschouwd als een collectief ontslag in de volgende gevallen (art. 3 KB 9.03.2006):

AANTAL WERKNEMERS	AANTAL ONTSLAGEN WERKNEMERS
Minder dan 12	50%
12 tot 20	6
21 tot 99	10
100	10%

De reglementering bepaalt uitvoerig hoe deze tewerkstellingscellen moeten worden beheerd, met vooral de deelname van de vakbonden en de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling. Ze bepaalt ook wat er gebeurt als de werkgever zijn verplichting niet nakomt.

Ze voorziet ook in enkele afwijkingen van deze verplichting (in de sectoren van openbaar vervoer, onderwijs, maatwerkbedrijven), of de mogelijkheid voor verschillende werkgevers om aan eenzelfde cel deel te nemen.

499.

De in het kader van een collectief ontslag ontslagen werknemers moeten zich inschrijven in de tewerkstellingscel en deelnemen aan de activiteiten:

- gedurende 3 maanden als zij jonger zijn dan 45 jaar;
- gedurende 6 maanden als zij minstens 45 jaar zijn.

Doen ze dat niet, dan zijn ze onderhevig aan de sancties voor werkweigering (zie Thema 4 'Werkloosheid' in Deel III van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving). Die verplichting geldt ook voor werknemers die vóór de normale leeftijd voor toegang tot SWT met brugpensioenen (zie Thema 5 'Werkloosheid met bedrijfstoeslag' in Deel III).

De reglementering beschrijft uitvoerig de procedure die gevolgd moet worden om de werknemer over zijn rechten en plichten in te lichten, de manier waarop hij zich in de tewerkstellingscel kan inschrijven, en de melding aan de RVA als de werknemer weigert mee te werken.

500.

De werknemer die zich in de tewerkstellingscel heeft ingeschreven en minstens één jaar anciënniteit heeft, heeft ten laste van de werkgever recht op een inschakelingsvergoeding gedurende de periode (van 3 of 6 maanden) waarin hij deelneemt aan de cel (*zie ook Fiche 3 §3 over outplacement*).

Die inschakelingsvergoeding vervangt, geheel of gedeeltelijk, de verbrekingsvergoeding waarop de werknemer aanspraak zou kunnen maken in toepassing van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten. Ze wordt berekend als een dergelijke vergoeding en wordt per maand betaald, volgens de modaliteiten die zijn vastgelegd voor bedrijven in moeilijkheden.

Praktisch betekent dit:

- Als de opzegtermijn waarop de werknemer normaal recht heeft de termijn die wordt gedekt door de inschakelingsvergoeding niet overschrijdt (3 maanden of 6 maanden, *zie hierboven*), wordt de werknemer ontslagen met betaling van de inschakelingsvergoeding.
- Als de opzegtermijn deze duur wel overschrijdt, moet de arbeidsovereenkomst ten laatste op de laatste dag van de 4e of 7e maand vóór het einde van de opzegtermijn worden verbroken. De werknemer krijgt dan een deel van de voorziene inschakelingsvergoeding en, anderzijds, het eventuele saldo van zijn vooropzegtermijn in de vorm van een verbrekingsvergoeding.

Als de werknemer minder dan een jaar anciënniteit heeft (en dus geen recht heeft op de inschakelingsvergoeding), moet hij worden ontslagen met betaling van een compensatoire opzegvergoeding: hij kan niet worden ontslagen met een uit te voeren opzegtermijn, en dit om zijn inschrijving in de tewerkstellingscel te bevorderen.

501.

De wet stelt de niet-verlenging van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of een uitzendovereenkomst gelijk aan een ontslag. Als de betrokken werknemer gedurende minstens één ononderbroken jaar in dienst is geweest, heeft hij het recht om deel te nemen aan de tewerkstellingscel. Maar verplicht is hij niet. Omdat hij geen recht heeft op een opzegvergoeding heeft hij ook geen recht op een inschakelingsvergoeding.

FICHE 6

WIJZIGINGEN IN DE ONDERNEMINGSSTRUCTUUR

§ 1. FAILLISSEMENT, VEREFFENING EN MAATREGELEN OP HET VLAK VAN BEDRIJFSCONTINUÏTEIT

A. Faillissement

(Titel VI van Boek XX Insolventie van ondernemingen van het Wetboek economisch recht; Art. 26, tweede lid, Arbeidsovereenkomstenwet; EU-Verordening 2015/848 van 20.05.2015 betreffende insolventieprocedures)

502.

De onderneming die 'op duurzame wijze heeft opgehouden te betalen' en die bovendien 'een geschokt krediet heeft', wordt failliet verklaard. In mensentaal: de schuldeisers ontvangen geen geld meer en zijn ook niet langer bereid nog uitstel van betaling te verlenen. 'Een geschokt krediet' betekent dat derden, voornamelijk banken, de onderneming niet meer willen financieren.

Als aan die twee voorwaarden voldaan is, moet de onderneming binnen de maand naar de ondernemingsrechtbank stappen om de boeken neer te leggen. Uiterlijk op dat moment moeten de werknemers of hun vertegenwoordigers hiervan op de hoogte worden gebracht. De ondernemingsraad moet voorheen al geïnformeerd en geconsulteerd zijn over de onderliggende economische en financiële toestand.

De ondernemingsrechtbank die het faillissement uitspreekt, stelt ook een curator en een rechter-commissaris aan. De curator, die in de plaats treedt van de werkgever, beslist over het lot van de arbeidsovereenkomsten. De werknemers kunnen de curator aanmanen om deze beslissing binnen de 15 dagen te nemen. Deze termijn kan verlengd worden, mits akkoord van de werknemers. Als de curator binnen de gestelde termijn geen beslissing neemt, wordt hij geacht de arbeidsovereenkomsten te beëindigen. Hij kan binnen die termijn ook effectief de beslissing nemen om te beëindigen. In beide gevallen hebben de werknemers het recht op een opzeggingsvergoeding, berekend volgens de normale regels van het arbeidsrecht.

De ex-werknemers worden bevoorrechte schuldeisers in de failliete boedel. In de meeste faillissementen zijn er echter geen of niet meer voldoende middelen voorhanden. Het Fonds tot vergoeding van de in geval van Sluiting van Ondernemingen ontslagen werknemers (FSO) komt dan tussen in plaats van het failliete bedrijf. Deze tussenkomst moet door de ex-werknemers worden aangevraagd met een formulier F1, dat ondertekend is door de curator en de ex-werknemer.

De curator kan ook beslissen om de arbeidsovereenkomsten van de failliete onderneming uit te voeren, bijvoorbeeld om de kansen op een overname te verhogen. De curator moet hiervoor toestemming krijgen van de ondernemingsrechtbank. De werknemersvertegenwoordigers worden hierover gehoord. Belangrijk is dat het loon voor de prestaties na het vonnis van

faillissement beschouwd wordt als schulden 'van de boedel', die wordt uitbetaald vóór de schuldvorderingen in de boedel. Hierdoor zullen de betrokken werknemers normaliter effectief hun loon voor die periode ontvangen via de curator.

503.

Bij het faillissement van een onderneming die gevestigd is in een andere EU-lidstaat, moet de schuldvordering (voor de achterstallige lonen en dergelijke) ingediend worden in het land waar de voornaamste belangen van de onderneming zijn gelegen. Dit wordt verondersteld te zijn:

- de plaats van de statutaire zetel, in het geval van een bedrijf of rechtspersoon;
- de hoofdvestiging, in het geval van een natuurlijke persoon die als zelfstandige een bedrijfs- of beroepsactiviteit uitoefent;
- de gewoonlijke verblijfplaats, in het geval van iedere andere natuurlijke persoon.

B. Vereffening

504.

Ondernemingen kunnen ook worden vereffend buiten de context van een faillissement. De meest voorkomende situatie is een vrijwillige beslissing van de algemene vergadering; die wijst dan een vereffenaar aan. Dat kan een professional zijn maar evengoed bijvoorbeeld één of meer bestuurders. Het Wetboek Economisch Recht voorziet ook in enkele gevallen waarbij de vennootschap wordt ontbonden bij gerechtelijke beslissing. In dergelijke gevallen wordt de vereffenaar aangesteld door de handelsrechtbank, die meestal een beroep doet op een professional, in de meeste gevallen een advocaat.

De beslissingen inzake de vereffening van vennootschappen of vzw's worden in het Staatsblad gepubliceerd. De vereffening van een vzw wordt ook opgenomen in het dossier van de vzw dat ter griffie van de rechtbank van koophandel wordt bijgehouden.

In alle gevallen van vereffening moet de vereffenaar alle schulden en schuldvorderingen van de onderneming centraliseren. Hij betaalt de schuldeisers in de volgorde die hun toekomst. In tegenstelling tot bij een faillissement staat het schuldeisers vrij de betaling van het hun verschuldigde bedrag op te eisen, ook door een rechtszaak aan te spannen, maar de vereffenaar is bij de betaling verplicht de gelijkheid tussen de schuldeisers na te leven. Net als bij een faillissement kan een vereffening verlieslatend zijn, wat wil zeggen dat er meer schulden dan activa zijn. In dat geval zal elke schuldeiser een dividend ontvangen, met andere woorden een deel van zijn schuldvordering.

C. Reorganisatie

(Boek XX Insolventie van ondernemingen van het Wetboek Economisch Recht)

505.

De reorganisatieprocedures binnen het Wetboek Economisch Recht hebben tot doel het faillissement, of op zijn minst de verdwijning van de economische activiteit van de onderneming, te voorkomen.

Ze bepalen dat de griffies van de insolventierechtbanken diverse gegevens verzamelen die de economische problemen aantonen. Deze gegevens worden bestudeerd door de kamers voor ondernemingen in moeilijkheden die werden ingesteld binnen de insolventierechtbanken. Een dergelijke kamer kan de informatie aanvullen, namelijk door de onderneming op te

roepen of zich ter plaatse te begeven. Als de kamer overtuigd is van het faillissement van de handelaar draagt ze het dossier over aan de procureur des Konings.

506.

Het wetboek voorziet ook in enkele beschermingsmaatregelen:

- Op vraag van de handelaar of de onderneming in moeilijkheden kan de voorzitter van de insolventierechtbank een bedrijfsbemiddelaar aanstellen om de reorganisatie van de onderneming te vergemakkelijken.
- Op vraag van alle geïnteresseerden kan de voorzitter van de insolventierechtbank een 'vereffeningsdeskundige' aanstellen om de handelaar of de bedrijfsorganen te vervangen als de continuïteit van de onderneming wordt bedreigd door ernstige en duidelijke tekortkomingen.

507.

Moeilijkheden kunnen worden opgelost via een minnelijke schikking tussen de schuldenaar en zijn schuldeisers. Als die schikking duidelijk stipuleert dat ze wordt afgesloten om de financiële situatie van de onderneming te zuiveren of haar te reorganiseren, kan ze niet worden betwist in het kader van een eventueel later faillissement. De schikking wordt bewaard in de griffie van de ondernemingsrechtbank maar wordt niet openbaar gemaakt, behoudens uitdrukkelijk akkoord van de schuldenaar, en zonder afbreuk te doen aan de regels over de voorlichting en raadpleging van de werknemers.

508.

Tot slot voorziet het wetboek in een procedure voor gerechtelijke reorganisatie, die onder toezicht van de rechter moet waken over de continuïteit van de hele of een deel van de onderneming of haar activiteiten. Tijdens die procedure geniet de onderneming opschorting voor de vereffening van haar schulden. Ze benut dit uitstel om een akkoord van de schuldeisers te verkrijgen, hetzij over de betaling van de schulden, hetzij over de reorganisatie van de onderneming, of over de organisatie van de overdracht van het hele of een deel van de onderneming of haar activiteiten.

509.

De aanvraag wordt door de schuldenaar ingediend bij de insolventierechtbank. Als de rechtbank instemt met de procedure bepaalt ze de duur van de opschorting. Dit uitstel bedraagt maximaal 6 maanden, maar kan evenwel worden verlengd, zonder dat de totale duur meer dan 12 maanden mag bedragen. Het vonnis wordt gepubliceerd in het Staatsblad. Op vraag van de schuldenaar of een geïnteresseerde derde persoon kan de rechtbank een vereffeningdeskundige aanstellen die de schuldenaar moet helpen met de reorganisatie. In het geval van een ernstige en duidelijke fout of manifeste oneerlijkheid van de schuldenaar kan de rechtbank, op verzoek van een derde persoon of de procureur des Konings, een voorlopige bewindvoerder aanstellen.

Tijdens de opschorting kan de onderneming niet failliet of in vereffening worden verklaard. Men mag niet overgaan tot de uitvoering van lopende of nieuwe beslagleggingen.

Als de rechtbank duidelijk vaststelt dat de schuldenaar niet langer in staat is om de continuïteit van zijn onderneming te verzekeren zoals de procedure beoogt, kan hij het vroegtijdig einde van de procedure gelasten en de onderneming failliet verklaren.

510.

De gerechtelijke reorganisatie kan gebeuren via een minnelijke schikking tussen alle schuldeisers.

Ze kan ook gebeuren via een collectief akkoord, dat minstens de helft van de schuldeisers verenigt en minstens de helft van de schulden vertegenwoordigt en officieel is erkend door de rechtbank. Het plan mag de schuldvorderingen voor werknemersprestaties niet inperken omdat deze vóór de invoering van de procedure plaatsvonden.

De uitvoeringstermijn van het plan mag niet meer dan 5 jaar bedragen. De wet beperkt de termijn waarin de betaling van de schulden kan worden opgeschort. Als het plan niet wordt nageleefd, kan het akkoord worden herroepen. De werknemers moeten worden geraadpleegd tijdens de uitwerking van het plan via hun afvaardiging in de ondernemingsraad, of bij gebrek aan een ondernemingsraad die van het Comité PB, of bij gebrek daaraan de vakbondsafvaardiging, of bij gebrek daaraan een personeelsafvaardiging.

Ze kan tot slot worden gerealiseerd via een overdracht van de onderneming of haar activiteiten. De rechten van de werknemers in dit kader worden toegelicht in § 2. Overdracht van het bedrijf aan een overnemer.

§ 2. OVERDRACHT VAN HET BEDRIJF AAN EEN OVERNEMER

(Cao nr. 32bis van 7.06.1985 het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ingevolge de overgang van ondernemingen; Richtlijn 2001/23 van 12.03.2001 betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen)

A. Conventionele overdracht van het bedrijf

511.

Wanneer een bedrijf bij overeenkomst aan een ander bedrijf wordt overgedragen, neemt het overnemende bedrijf (de overnemer) alle rechten en verplichtingen van de overlatende werkgever ten aanzien van het personeel over. Deze operatie geschiedt van rechtswege. Ze moet niet door de overnemer worden bevestigd, noch worden goedgekeurd door de werknemers.

Niettemin blijft de overlater hoofdelijk aansprakelijk voor de vervallen maar bij de overname nog openstaande schulden.

Voor de toepassing van deze regel verstaat men onder 'onderneming' iedere economische entiteit, d.i. een georganiseerd geheel van middelen teneinde een economische activiteit voort te zetten, of het nu gaat om een hoofdactiviteit of om een bijkomende activiteit. Deze ruime omschrijving kan in heel wat situaties worden aangewend. Ze is vooral van toepassing in geval van splitsing, fusie of opslorping van vennootschappen, van overdracht van het handelsfonds, van verkoop van een afdeling van de onderneming, enz.

512.

Op grond van voorgaand principe dient de overnemer de op het ogenblik van de overname geldende arbeidsovereenkomsten na te leven in al hun bepalingen (dienstanciënniteit enz.). Natuurlijk verwerft de overnemer ook alle prerogatieven van de werkgever. Als hij zich naar de geldende regels schikt, kan hij dus een reorganisatieplan opzetten, overgaan tot ontslag, enz.

Wat betreft de socialezekerheidsstelsels (aanvullende regelingen inzake pensioen, invaliditeit of kinderbijslag, aanvullende verzekeringen voor gezondheidszorg enz.) zijn voorgaande principes enkel van toepassing op cao-gebonden stelsels (*W. 5.12.1968, art. 20*). In de andere gevallen (bijvoorbeeld als het stelsel gebaseerd is op een arbeidsovereenkomst of op een eenzijdige verbintenis van de werkgever), hangt het behoud van het stelsel af van een individuele onderhandeling.

B. Overdracht na faillissement

513.

Gehoopt wordt dat de curator van het faillissement ervoor zal ijveren de onderneming of sommige afdelingen ervan in leven te houden en meer bepaald iemand zal trachten te vinden die bereid is om de onderneming of een afdeling over te nemen. Vaak is het zo dat de overnemers als voorwaarde stellen dat de werknemers afstand doen van hun anciënniteit en van sommige voordelen die in de vorige onderneming werden bedongen, dat zij vrij de werknemers kunnen kiezen die zij wensen over te nemen, enzovoort. Er moet een evenwicht worden gevonden tussen het algemeen belang dat de instandhouding beoogt van de economische activiteit en de individuele rechten van de betrokken werknemers.

514.

Cao nr. 32 bis betreft de overname na faillissement binnen de 6 maanden na het faillissement.

De overeenkomst betreft de werknemers die:

- tewerkgesteld waren op het moment van het faillissement of ten vroegste 1 maand ervoor afgedankt werden en geen verbrekingsvergoeding hebben ontvangen waarop ze recht hadden;
- overgenomen zijn binnen de 6 maanden na de overname van de activa.

Voor de overige werknemers zijn de normale regels van toepassing in geval van aanwerving: de banden tussen de vroegere en de nieuwe onderneming worden niet erkend.

515.

De overeenkomst bekrachtigt de hiernavolgende principes:

- De overnemer heeft de keuze tussen de werknemers die hij wenst over te nemen.
- De 'collectief afgesloten of toegepaste arbeidsvoorwaarden' kunnen opnieuw onderhandeld worden tussen de overnemer en de vakbonden; bij het ontbreken van een dergelijke 'heronderhandeling' blijven zij van kracht.
- Daarentegen dienen de individueel afgesloten arbeidsvoorwaarden niet te worden nageleefd.
- De verworven anciënniteit blijft behouden.
- Voor het overige is de overnemer niet gehouden tot het betalen van de schulden van de vorige werkgever.

Die bepalingen zijn van toepassing ongeacht of, tussen de datum van het faillissement en de datum van de overname van de activa:

- de activiteit van de onderneming onderbroken wordt en de arbeidsovereenkomsten beëindigd worden;
- de activiteit van de onderneming voortgezet wordt en de arbeidsovereenkomsten behouden blijven;
- de activiteit van de onderneming voortgezet wordt en nieuwe arbeidsovereenkomsten worden gesloten met de curator, na beëindiging van de bestaande overeenkomsten.

Het Sluitingsfonds van ondernemingen betaalt een overgangsvergoeding uit aan werknemers die na een faillissement worden overgenomen. Dergelijke vergoeding is gelijk aan het loon gederfd in de periode tussen het faillissement en de overname. Ze is echter begrensd en wordt in rekening gebracht voor de algemene tegemoetkomingsgrens van het Fonds (zie de 'groene pagina's' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving). Indien de werknemer tijdens deze onderbreking uitbetaald werd of een verbrekingsvergoeding genoot, is deze vergoeding niet verschuldigd.

C. Overdracht in het kader van een gerechtelijke reorganisatie

(Hoofdstuk 3 van Titel V Boek XX Insolventie van ondernemingen van het Wetboek economisch recht; cao nr. 102 van 5.10.2011. Zie ook W. 20.09.1948, art. 21 § 18; W. 4.08.1996, art.76bis betreffende de informatie en het overleg binnen de OR en het Comité PB)

516.

De overdracht van een bedrijf of zijn activiteiten kan ook een van de reddingsformules zijn in het kader van een gerechtelijke reorganisatie (zie hoger). De overdracht kan zijn gelast door de rechtbank met toestemming van de schuldenaar, maar ook zonder diens toestemming:

- in het geval van een faillissement;
- als de rechtbank weigert de procedure te openen, een vroegtijdige stopzetting van de procedure beveelt, of een reorganisatieplan herroept;
- als de schuldeisers het reorganisatieplan weigeren of als de rechtbank weigert het goed te keuren.

Het vonnis dat de overdracht gelast, duidt een vereffeningdeskundige aan die een overnemer moet zoeken en zal onderhandelen over de overdracht.

517.

Noch de procedure voor gerechtelijke reorganisatie, noch de overdracht maakt een einde aan de arbeidsovereenkomsten: de rechten en plichten van de werkgever worden overgedragen op de verkrijger.

Het is mogelijk om collectieve onderhandelingen te voeren over de arbeidsvoorwaarden om de banen te beschermen terwijl de overleving van de onderneming of haar activiteiten volledig of gedeeltelijk wordt verzekerd. Die nieuwe onderhandelingen kunnen gebeuren met de overnemer, de cedent of de vereffeningdeskundige en alle organisaties die zijn vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging. Er zijn ook individuele onderhandelingen mogelijk tussen de individuele werknemers en de overnemer. Het spreekt vanzelf dat die onderhandelingen enkel gaan over de bepalingen die eigen zijn aan de onderneming. Ze wijken dus niet af van de normale hiërarchie van de bronnen van het arbeidsrecht, en in het bijzonder van de bindende kracht van de sectorale cao's of de cao's van de NAR.

518.

De overgenomen werknemersrechten worden overgedragen op de verkrijger als deze rechten collectief vastgelegd zijn. Als de rechten individueel zijn vastgelegd, dan worden ze enkel overgedragen voor zover de overnemer daarvan op de hoogte werd gebracht door de cedent of de beheerder. De werknemer moet een kopie van dit document ontvangen.

Als dit document onvolledig blijkt, kan de werknemer voor de arbeidsrechtbank een schadevergoeding en intresten eisen van de persoon die het document opstelde.

In afwijking van deze regel worden de sociale schulden niet overgedragen op de overnemer als de overdracht gebeurde zonder de toestemming van de schuldenaar en als de schulden zijn gewaarborgd door het Sluitingsfonds.

De cedent, de verkrijger of de vereffeningsdeskundige kan de arbeidsrechtbank vragen de overdracht goed te keuren. De arbeidsrechtbank neemt een dringend besluit nadat ze de vertegenwoordigers van de werknemers heeft gehoord. Als de werknemers de officiële kennisgeving van de overgedragen rechten betwisten, worden ze opgeroepen om voor de arbeidsrechtbank te verschijnen. Als de officiële goedkeuring is toegestaan, is de overnemer enkel gehouden aan de verplichtingen die in de goedgekeurde akte staan vermeld.

519.

De verkrijger kiest de werknemers die hij wenst over te nemen. De wet bepaalt dat deze keuze moet zijn ingegeven door technische, economische en organisatorische redenen en geen rekening mag houden met de activiteit van de werknemer als vakbondsafgevaardigde. Het Hof van Justitie oordeelde hierover dat de bescherming van werknemers tegen een ongerechtvaardigd ontslag in geval van gerechtelijke reorganisatie door overdracht onder gerechtelijk gezag niet gegarandeerd wordt (*HvJ 16.05.2019, nr. C 509/17, C. Plessers*).

De niet overgenomen werknemers blijven in dienst van de onderneming die afstand doet. Desgevallend zal deze onderneming failliet of in vereffening worden verklaard, waarop de werknemer zijn rechten in dit kader zal doen gelden.

Thema 5

ARBEIDSORGANISATIE

FICHE 1

ARBEIDSDUUR BIJ VOLTijdSE ARBEID

§ 1. OP WIE IS DE ARBEIDSDUURWETGEVING VAN TOEPASSING?

520.

De wetgeving op de arbeidssduur is van toepassing op alle personen die, al dan niet op grond van een arbeidsovereenkomst, arbeidsprestaties leveren onder het gezag van een andere persoon.

De Wet is dus ook van toepassing op onder meer leerovereenkomsten, werknemers in tewerkstellingsprogramma's, uitzendkrachten, alsook op statutaire ambtenaren, behoudens enkele uitzonderingen, die hierna worden besproken. Ook artsen, dierenartsen, tandartsen en stagiairs die zich voorbereiden op de uitoefening van één van voornoemde beroepen vallen onder het toepassingsgebied van de wet, aangezien het besluit dat hen gedeeltelijk uitsloot werd vernietigd door de Raad van State (*arrest nr. 127.914 van 9.02.2004*).

521.

De wetgeving is echter niet of slechts gedeeltelijk van toepassing op:

- a. de personen die in de openbare sector werkzaam zijn, tenzij zij worden tewerkgesteld door instellingen die een Industriële of commerciële activiteit uitoefenen (bijv. Belgacom, NMBS) of door instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen;
- b. de werknemers die een leidende functie uitoefenen of een vertrouwenspost bekleden (*KB 10.02.1965, BS 12.02.1965*).
Niet elk kaderlid of elke hogere bediende bekleedt een leidende functie of een vertrouwenspost. Sommige werkgevers proberen via het etiket 'vertrouwenspost' te ontkomen aan de begrenzing van de arbeidssduur en het overloon;
- c. de handelsvertegenwoordigers;
- d. de dienstboden. Deze gedeeltelijke uitsluiting is in strijd met het beginsel van gelijke behandeling inzake arbeidssduur van IAO-conventie nr. 189 inzake huisarbeid;
- e. de thuiswerkers en de werknemers van familieondernemingen waar gewoonlijk alleen bloedverwanten en aanverwanten werken;
- f. het varend personeel van de visserijbedrijven.

§ 2. WAT VERSTAAT MEN ONDER 'ARBEIDSDUUR'?

(Arbeidswet, art. 19 tweede alinea)

522.

De wet omschrijft de arbeidstijd als de tijd gedurende dewelke het personeel ter beschikking staat van de werkgever dus niet alleen de tijd gedurende dewelke effectief wordt gewerkt, maar ook de tijd dat de werknemer zich aan een bevel of aan een oproep van de werkgever mag verwachten.

Dit betekent dat de rusttijden waarin de werknemer ter beschikking blijft van de werkgever als arbeidstijd moeten worden aangerekend. Ook de tijd die de werknemer besteedt aan het omkleden moet als arbeidstijd aanzien worden (*Arbeidshof Bergen, 10.10.2016*).

523.

In bepaalde gevallen wordt de tijd waarin men niet ter beschikking staat van de werkgever, expliciet als arbeidstijd omschreven:

- a. de tijd besteed aan vergaderingen in de onderneming door leden van de OR en het Comité PB (*art. 23 Wet 20.09.1948 en art. 66 Welzijnswet*);
- b. de tijd gedurende dewelke vakbondsafgevaardigden in het bedrijf in die hoedanigheid actief zijn (*art. 21, eerste lid en art. 23 derde lid cao nr. 5 van de NAR*);
- c. voor de berekening van de gemiddelde arbeidsduur in geval van verlegging van de gewone grenzen van de arbeid worden de rustdagen en de periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst zoals voorzien in art. 26 bis §1,4e lid van de Arbeidswet als arbeidsduur aanzien (*zie verder*).

524.

De zeer ruime omschrijving van het begrip arbeidsduur is niet altijd aangepast aan elke situatie. Daarom voorziet art. 19 derde lid van de Arbeidswet dat de Koning, op verzoek van het bevoegde paritair comité, de tijd kan bepalen, gedurende dewelke het personeel ter beschikking staat van de werkgever en geen arbeid verricht, ten aanzien van:

- de vervoerondernemingen;
- de werknemers tewerkgesteld aan vervoerwerken;
- de werknemers tewerkgesteld aan werken die vooral bij tussenpozen worden verricht
Hiertoe nam de Koning op 10.10.2005 diverse besluiten.

Art. 19, derde lid laat echter niet toe dat bij KB geen rekening wordt gehouden met effectieve arbeid.

525.

De duur van elke werkperiode mag niet korter zijn dan 3 uur, tenzij er een afwijking is voorzien bij cao of bij KB (*art. 21*). Deze bepaling geldt voor alle sectoren, voor voltijdsen als voor deeltijdsen. Maar omdat ze vooral voor deeltijdsen belangrijk is, wordt ze besproken in de fiche 'Arbeidsregeling deeltijdse arbeid'.

Bij KB kunnen voorwaarden gesteld worden aan de verdeling van de verschillende werkperiodes (van telkens 3 uur) tijdens eenzelfde dag. Bedoeling is om de zogenaamde dode uren tussen 2 werkperiodes te reglementeren.

526.

De werknemer die overuren presteert of tewerkgesteld is in een arbeidssysteem waarin de grenzen verlegd werden of in een variabele deeltijdse arbeidsregeling, heeft recht op een speciale loonafrekening.

Naast de gewone afrekening of het loonstrookje ontvangen deze werknemers een prestatiestaat. Dit is een sociaal document waarin precieze vermeldingen staan i.v.m. het krediet aan inhaalrust, het aantal overuren, het aantal uren dat gepresteerd werd boven of onder de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, enz. (zie art. 9 quater van de Wet 12.04.1965 op het loon).

§ 3. MAXIMALE ARBEIDSDUUR

A. Algemene regel

527.

De arbeidsduur mag niet meer dan 8 uur per dag en 38 uur per week bedragen. (art 19 Arbeidswet, zoals gewijzigd W. 10.08.2001).

Het overloon voor overuren moet echter maar worden uitgekeerd als de weekgrens van 40 uur wordt overschreden, behalve als de effectieve 38-uurgrens voortvloeit uit een algemeen verbindend verklaarde (sectorale) cao.

528.

In bepaalde situaties kunnen zowel de daggrens als de weekgrens worden verlengd. Wanneer men binnen die grenzen blijft en wanneer de voorgeschreven procedures worden nageleefd, dan is dit geen overwerk. We zullen deze grenzen en procedures geval per geval onderzoeken.

Behoudens welbepaalde uitzonderingen, is het verboden te doen of te laten werken buiten de uren vastgesteld in het arbeidsreglement (art. 38 bis Arbeidswet). Dit is een strafrechtelijk gesanctioneerde bepaling (zie art 138 en volgende Sociaal Strafwetboek).

B. Toegestane overschrijdingen

1. VIJFDAGENWEEK EN 'ENGELSE WEEK'

(Art. 20 §1 Arbeidswet)

529.

De daggrens kan op 9 uur worden gebracht wanneer er per week naast de zondag nog minstens een halve rustdag is. De reële daggrens is dus momenteel 9 uur omdat de vijfdagenweek veralgemeend is.

Procedure: aanpassing van het arbeidsreglement.

Overwerk: boven het 9e uur.

2. ARBEIDSPLEK VER VAN HUIS

(Art. 20 §2 Arbeidswet)

530.

De daggrens kan op 10 uur worden gebracht voor werknemers die zo ver van huis werken dat zij niet dagelijks naar huis terugkeren.

Procedure: arbeidsreglement aanpassen.

Overwerk: boven het 10e uur.

3. SECTORALE AFWIJKINGEN

(Art. 23 Arbeidswet)

531.

Bij KB kan de daggrens op maximaal 11 uur gebracht worden in bedrijfstakken, categorieën van ondernemingen en takken van ondernemingen waar de wettelijke grenzen niet kunnen worden toegepast. Deze bepaling is bedoeld om het werk te regelen in bedrijven met gekende piekperiodes (als tegengesteld tot de buitengewone vermeerdering van werk, zie verder).

Procedure: KB na advies van het PC. Voorbeelden: hotelbedrijven (KB 24.09.1985); petroleumnijverheid (KB 25.03.1986). In de meeste gevallen wordt ook een cao afgesloten.

Overwerk: bij overschrijding van de bij KB gestelde grens (maximaal 11 uur).

532.

In bedrijfstakken, categorieën van ondernemingen of takken van ondernemingen waar de weekgrens van 39 uur of lager (KB of cao) niet kan worden toegepast, zijn afwijkingen mogelijk).

De absolute weekgrens bedraagt 50 uur tenzij het KB nog verder gaat (art. 27). Voor de rest gelden dezelfde grenzen als bij ploegenarbeid.

4. ANNUALISERING VAN DE ARBEIDSDUUR

(Art. 26bis Arbeidswet)

533.

De 'annualisering' van de werktijd betekent dat men over een periode van meer dan 13 weken (tot 1 jaar) de recuperatie kan organiseren van de overschrijdingen van de normale grenzen van de werktijd die bijv. voortvloeiën uit:

- de meeste gevallen van overuren;
- variabele werktijden;
- overschrijding bij ploegenarbeid, continuarbeid, in het kader van een deeltijdse betrekking.

De annualisering betekent niet dat men van een per dag of per week berekende werktijd kan overstappen naar een op jaarbasis berekende duur, die het de werkgever mogelijk maakt te laten werken wanneer het hem schikt.

De annualisering kan op het niveau van de sector worden ingevoerd bij koninklijk besluit of bij cao. Als niets voorzien is op sectoraal niveau, kan ze op ondernemingsniveau worden ingevoerd, mits het arbeidsreglement gewijzigd wordt.

C. Verlegging van de weekgrens

(Art. 28 Arbeidswet)

534.

De wettelijke 38-urengrens kan worden verlaagd door een cao of een KB. Talloze sectorale en ondernemings-cao's verlagen de weekgrens tot 37 uur en minder. De wet bepaalt niet hoe deze arbeidsduurvermindering (ADV) praktisch moet worden georganiseerd. Dit wordt overgelaten aan de cao. In heel wat sectorale cao's wordt de praktische organisatie van de ADV overgelaten aan regelingen per onderneming. Zo kan één uur arbeidsduurvermindering

omgezet worden in 6 bijkomende vakantiedagen (de toegepaste uurroosters kunnen dan uitgaan van een 40-urenweek) of in ADV per dag of week.

Er is overloon verschuldigd bij overschrijding van deze bij cao of KB verlaagde weekgrenzen. Als het praktisch toegepaste uurrooster bijvoorbeeld nog uitgaat van een 40-urige werkweek, maar met bijkomende ADV-dagen, dan blijft de 40-urengrens het criterium voor het overloon. Als echter de conventionele gemiddelde arbeidsduur in de referentieperiode niet wordt nageleefd, dan moet de verlaagde gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wel in rekening worden gebracht voor het overloon. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur moet immers binnen de referentieperiode worden nageleefd. Een verlaging van de weekgrens (of daggrens) enkel door het arbeidsreglement of het individueel contract verlaagt de weekgrens niet voor de berekening van het overloon.

D. Ploegenarbeid

1. PRINCIPES

535.

De specifieke arbeidsvoorwaarden in geval van ploegenarbeid (bijv. ploegenpremies, bijkomende vrije dagen, enz.) worden niet door de Arbeidswet geregeld, maar wel in sectorale en ondernemings-cao's en bepaalde aspecten in cao nr. 46 van 23.03.1990. De Wet Welzijn voorziet soms ook bepalingen voor de veiligheid en de gezondheid die vooral belangrijk zijn voor ploegenarbeid.

Alle werknemers die in ploegen werken (al dan niet 's nachts) hebben gelijke rechten als werknemers in gewone arbeidsregelingen, inzake:

- vakbondsvertegenwoordiging en deelname aan vakbondsactiviteiten;
- algemene en beroepsopleiding;
- hygiëne, veiligheid en geneeskundige verzorging;
- sociale infrastructuur.

Bij de samenstelling van de vakbondsafvaardiging moet rekening worden gehouden met de werknemers tewerkgesteld in ploegen.

2. DAGGRENEN

536.

Wanneer ploegenarbeid wordt verricht, dan kan de daggrens op maximaal 11 uur worden gebracht (*art. 22, 1°, Arbeidswet zoals gewijzigd door KB 225*).

Er is sprake van ploegenarbeid wanneer:

- de ploegen elkaar zonder onderbreking opvolgen of hoogstens gedurende de helft van de normale dagtaak samenwerken;
- de ploeg minstens uit 2 werknemers bestaat;
- de ploegen die elkaar aflossen ongeveer uit een gelijk aantal werknemers bestaan.

De ploegen kunnen:

- continuarbeid verrichten d.w.z. dat er alle dagen van de week wordt gewerkt inclusief op zondag en 's nachts (*zie verder bij continuarbeid*);
- semi-continuarbeid verrichten d.w.z. dat er alle dagen van de week wordt gewerkt inclusief 's nachts, maar niet tijdens het weekend of op zondag;

- niet-continuarbeid d.w.z. dat er gedurende het weekend, op zondag of 's nachts niet wordt gewerkt.

Procedure: arbeidsreglement.

In veel gevallen is er ook een cao of een KB vereist (zie bijvoorbeeld art. 26 bis, 1e alinea Arbeidswet en de Wet op de nachtarbeid).

Overwerk: boven het 11e uur.

537.

De daggrens kan op maximaal 12 uur gebracht worden in geval van continuarbeid (art. 22,2°). Het gaat om ondernemingen waar het wegens technische redenen nodig is zeven dagen per week te werken.

Als het mogelijk is tijdelijk het werk te onderbreken, kan de afwijking niet worden ingeroepen.

Procedure: arbeidsreglement en vaak ook een cao (zie art. 26 bis, 1e alinea en de Wet op de nachtarbeid).

In de praktijk wordt over de invoering van continuarbeid meestal onderhandeld met de representatieve vakbonden.

Overwerk: boven het 12e uur (zie art. 27, 2e lid en art. 29 §2 laatste lid).

3. WEEKGRENS

538.

In het kader van ploegenarbeid is het toegelaten de normale weekgrens slechts over een bepaalde periode te respecteren. Binnen deze cyclus kan het arbeidsstelsel weekprestaties van 50 uur omvatten. De grens van 50 uur is ook van toepassing op continuarbeid. Een arbeidsregime van 56 uur is wel nog mogelijk voor zover de arbeid gespreid wordt over 7 dagen per week, waarbij per dag 8 uur wordt gewerkt.

539.

De gemiddelde weekgrens moet worden nageleefd over een periode van 13 weken, dus een kwartaal. Deze referterperiode kan worden verlengd tot maximaal één jaar (annualisering) door een KB, door een sectorale of ondernemings-cao en bij ontbreken daarvan door een wijziging van het arbeidsreglement.

Bij het einde van de referterperiode wordt dus nagekeken of de verrichte werkuren, gedeeld door het aantal weken van de referterperiode, de normale weekgrens niet overschrijden.

Op geen enkel moment kan het aantal gepresteerde werkuren de normale weekgrens, vermenigvuldigd met het aantal al gepresteerde weken of fracties van weken, met meer dan 78 overschrijden. Bij annualisering kan deze weekgrens opgetrokken worden tot 91 uur, maar pas 3 maanden na het begin van de referterperiode. De werknemer kan onder bepaalde voorwaarden afzien van de inhaalrust die voortvloeit uit deze begrenzingen.

540.

Voor de toepassing van deze regel wordt voor de berekening van de gemiddelde arbeidstijd rekening gehouden met periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst, zoals bepaald in de Wet op de arbeidsovereenkomsten (jaarlijkse vakantie, ziekte, ongeval, klein verlet, enz ...), alsook met feestdagen en bij cao bepaalde rustdagen.

541.

De arbeidsuren bovenop de normale weekgrens moeten worden ingehaald onder de vorm van rustdagen.

Normaal moet de inhaalrust zo worden georganiseerd dat de weekgrens is nageleefd binnen de referteperiode.

De inhaalrust moet dus samenvallen met een dag waarop de werknemer normaal moet werken en telt als arbeidstijd mee voor de berekening van de gemiddelde arbeidsduur.

De inhaalrust belooft 1 volle dag per 8 uur overschrijding. De overblijvende uren worden ingehaald op om het even welke manier (*art. 36 bis*).

De wet laat toe dat de inhaalperiode van de overschrijdingen mits wijziging van het arbeidsreglement tot één jaar wordt verlengd.

542.

Opdat het loon van de werknemer niet te zeer varieert, krijgt de werknemer bij elke betaling het loon met betrekking tot de normale weekduur. Het loon voor de uren die boven deze grens zijn gepresteerd, wordt gestort op het moment dat hij de inhaalrust neemt, in overeenstemming met de barema's en de index die op dat moment van toepassing zijn (*art. 9 bis §1, 1ste lid; W. 12.04.1965 loonbescherming*).

Het overloon verschuldigd bij overwerk (*zie verder*) wordt echter betaald als het gepresteerd wordt.

543.

Bij uitzondering op wat voorafgaat, moet de inhaalrust in bepaalde gevallen onmiddellijk worden genomen, dus voor het einde van de referteperiode.

- a. Bij tijdelijke werkloosheid worden de inhaalrustdagen verrekend vóór de werkloosheidsperiode ingaat (*art. 51 bis W. 03.07.1978*).
- b. In de andere gevallen van schorsing van de arbeidsovereenkomst (ziekte, enz.) wordt de inhaalrustdag toegekend in de loop van het kwartaal dat volgt op dit waarin hij normaal moest worden genomen (*art. 26 bis §3, laatste alinea*).
- c. Als de arbeidsovereenkomst een einde neemt, dan betaalt de werkgever, samen met de andere sommen die hij aan de werknemer is verschuldigd, het loon van de inhaalrustdagen die nog niet werden genomen. Het recht op werkloosheidsuitkeringen wordt a rato van die dagen uitgesteld.

Als hij is afgedankt, kan de werknemer tijdens zijn vooropzegging de inhaalrustdagen nemen waar hij nog recht op heeft. De opzegtermijn wordt dan verlengd.

E. Kleine flexibiliteit

(*Arbeidswet, art. 20bis*)

544.

De wet laat toe een arbeidsstelsel in te voeren met piekperiodes, waarbij de dag- en weekgrenzen kunnen worden overschreden. Dit wordt gecompenseerd door een verminderde arbeidsduur tijdens dalperiodes. In toepassing van de kleine flexibiliteit moet de gemiddelde arbeidsduur gerespecteerd worden over een referteperiode van een kalenderjaar of een andere vastgestelde periode van twaalf opeenvolgende kalendermaanden.

De weekgrens kan worden vermeerderd of verminderd met maximaal 5 uur; de daggrens kan worden vermeerderd of verminderd met maximaal 2 uur.

Deze flexibiliteit betreft niet het loon: op elke betaaldag krijgt de werknemer het loon met betrekking tot de normale arbeidsduur.

545.

Procedure:

- een cao en bij ontbreken een wijziging van het arbeidsreglement die minstens volgende vermeldingen moeten bevatten:
 - weekduur van de arbeid;
 - aantal toegelaten uren van overschrijding van de week- of daggrens;
- aanpassing van het arbeidsreglement;
- individuele informatie aan de werknemers, minstens 7 dagen op voorhand, door aanplakking in het bedrijf; de werkgever moet dit bericht tot 6 maanden na het einde van het flexibele werkrooster bijhouden.

546.

In het kader van dit stelsel gelden normaal een weekgrens van 45 uur en een daggrens van 9 uur. Het bedrijf mag echter nog steeds overwerk doen verrichten wanneer dit door de reglementering wordt toegelaten.

Er is sprake van overwerk bij overschrijding van de grenzen van het flexibele werkrooster. *Voorbeeld: het normale werkstelsel in het bedrijf is 8 uur per dag, 38 uur per week (de gemiddelde arbeidsduur bedraagt echter 36 uur); in het kader van het variabel werkstelsel kan een werkrooster worden ingevoerd van 9 uur per dag, 43 uur per week, in de piekperiodes, en van 6 uur per dag, 33 uur per week, in dalperiodes. Er is overwerk wanneer die grenzen worden overschreden.*

547.

Het variabele werkrooster kan ook worden gecombineerd met andere arbeidsstelsels, zoals ploegenarbeid.

In dat geval zijn de volgende grenzen van toepassing:

- a. de dag- en weekgrenzen van het afwijkend stelsel moeten worden nageleefd. Bijvoorbeeld 11 en 50 uur voor ploegenarbeid;
- b. naleving van de maximale variabiliteit van de daggrens (2 uur) en van de weekgrens (5 uur);
- c. naleving van de gemiddelde arbeidsduur over het jaar;
- d. bij ploegenarbeid, naleving 65-urengrens in de loop van de referentieperiode.

548.

Wanneer een gelijkaardig arbeidsstelsel wordt ingevoerd is overwerk omwille van een buitengewone vermeerdering van het werk of omwille van een onvoorziene noodzakelijkheid in beginsel slechts mogelijk als:

- het niet mogelijk is tot bijkomende aanwervingen over te gaan;
- dit toegelaten wordt bij cao afgesloten binnen het paritair comité;
- de overuren de grens van 65 uur per kalenderjaar niet bereiken.

F. Plus Minus Conto

(Programmawet 27.12.2006, art. 204 tot 214)

549.

De wet laat in sectoren afwijkingen toe op de wettelijke grenzen van de arbeidsduur en op de referteperiode voor het respecteren van de arbeidsduur. Bedoeling van het plus minus conto is variatie toe te laten in het uurrooster op basis van cyclische fluctuaties in de productie, omdat het om een sector gaat die gekenmerkt wordt door een sterke internationale concurrentie.

Het ingevoerde stelsel moet evenwel binnen de grenzen van 10 uur per dag en 48 uur per week blijven.

550.

Om dit systeem te kunnen invoeren, moeten de motieven die eraan ten grondslag lagen erkend worden door de federale minister van Werk, op unanieme vraag van het bevoegde paritair comité, en na unaniem en eensluidend advies van de Nationale Arbeidsraad. Vervolgens moet een sectorale cao die bij Koninklijk Besluit algemeen verbindend is verklaard het algemeen kader van deze afwijking vastleggen. Tot slot moet een bedrijfs-cao, die ondertekend is door alle in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde vakbondsorganisaties (of, als er in het bedrijf geen afvaardiging is, het paritair comité) de concrete toepassingsmodaliteiten van het stelsel bepalen. De motieven om dit arbeidsstelsel in het bedrijf in te voeren, moeten voorafgaandelijk erkend worden door de minister van werk, na unaniem en eensluidend advies van de Nationale Arbeidsraad.

G. Glijdende werktijden

(Arbeidswet, art. 20ter)

551.

Een regeling van glijdende uurroosters is een arbeidsregeling waarbij de werknemer zelf het begin en het einde van zijn arbeidsprestaties en zijn pauzes bepaalt binnen vastgelegde stam- en glijtijden. De stamtijden bevatten de verplichte aanwezigheidsuren op de arbeidsplaats. De glijtijden zijn de periodes tijdens dewelke de werknemer het begin en het einde van zijn werkdag kan moduleren alsook de eventuele voorziene pauzes. Het is dus de werknemer zelf die het begin en einde van zijn prestaties en zijn pauzes bepaalt binnen de voorziene grenzen.

552.

Glijdende uurroosters kunnen worden ingevoerd door een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) of door het arbeidsreglement. De cao of het arbeidsreglement moeten minimaal een aantal punten regelen, zoals onder andere de concrete stam- en glijtijden en de toepasselijke referteperiode voor de naleving van de normale wekelijkse arbeidsduur op gemiddelde wijze. Als het systeem van de glijdende uurroosters wordt ingevoerd door een ondernemings-cao en als deze cao alle verplichte vermeldingen bevat, wordt het arbeidsreglement automatisch aangepast. De procedure tot wijziging van het arbeidsreglement moet dan niet worden gevolgd.

553.

In het kader van een glijdend uurrooster kan tot maximaal 9 uur per dag en 45 uur per week worden gewerkt. De werknemer moet zijn normale wekelijkse arbeidsduur op gemiddelde

wijze naleven binnen de toepasselijke referteperiode. De referteperiode bedraagt 3 kalendermaanden tenzij de collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement een andere duur bepaalt die evenwel niet langer mag zijn dan een jaar. Er is geen recht op overloon wanneer de arbeidsprestaties worden verricht met naleving van de voorwaarden en grenzen van het systeem van de glijdende uurroosters.

§ 4. OVERWERK

A. Wat is overwerk?

554.

Als algemene regel kan men stellen dat er overwerk is wanneer meer wordt gewerkt dan:

- 9 uur per dag of 38 uur per week of boven de lagere grenzen vastgelegd bij KB en vooral bij cao;
- de verlegde grenzen of wanneer alle voorwaarden niet worden gerespecteerd.

Overwerk is strikt gereguleerd. Het wordt alleen in welbepaalde gevallen toegelaten, meestal mits bepaalde formaliteiten. Het geeft recht op overloon. In de meeste gevallen, moet het met een inhaalrust gecompenseerd worden.

B. Buitengewone vermeerdering van werk

1. DEFINITIE EN PROCEDURE

555.

Buitengewone vermeerdering van het werk is een abnormale verhoging van het werk op onvoorzienbare en onregelmatige ogenblikken.

In die toestand kunnen de dag- en weegrenzen worden overschreden, mits voorafgaandelijk toestemming van vakbondsafvaardiging en arbeidsinspectie.

De werknemers moeten minstens 24 uur op voorhand door aanplakking worden verwittigd (*art. 14.1° W. arbeidsreglementen*)

2. GRENZEN

556.

De overuren moeten binnen volgende perken blijven:

- a. daggrens: 11 uur.
- b. weegrens: 50 uur, behalve sectorale afwijking bij KB.
- c. over een kwartaal kan de normale arbeidsduur met maximaal 143 uur worden overschreden. Dit krediet, alsook de referteperiode, kunnen bij algemeen verbindend verklaarde cao worden verhoogd.

C. Dringend of onvoorzienbaar werk

1. DRINGENDE WERKZAAMHEDEN

557.

Overuren kunnen worden verricht:

- om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval;

- om dringende werken aan machines of materieel uit te voeren.

Deze mogelijkheid staat open ongeacht of die werken bij de werkgever zelf of bij een derde moeten worden verricht. Als deze werken bij de werkgever worden verricht, dan is voor de werken aan machines of aan het materieel vereist dat de uitvoering ervan onontbeerlijk is om een ernstige belemmering van de normale werking van de onderneming te voorkomen. Deze beperking betreft niet de werken voor derden.

558.

In verband met werken bij de werkgever is er geen maximaal aantal uren. De overuren hoeven niet te worden ingehaald. Ze tellen niet om de gemiddelde weekduur te berekenen. Overloon is wel verschuldigd.

Werken bij derden worden onderworpen aan de regeling van het overwerk wegens buitengewone vermeerdering van het werk.

2. ONVOORZIENE NOODZAKELIJKHEID

(*Arbeidswet, art. 26 § 1,3°*)

559.

Overuren kunnen worden gepresteerd om werken uit te voeren die vereist worden door een 'onvoorziene noodzakelijkheid'.

Normaal moeten die overuren worden toegelaten door de vakbondsafvaardiging. Als deze niet bereikbaar is, volstaat het ze achteraf te informeren.

De werkgever moet daarbij de arbeidsinspectie informeren.

Die overuren kunnen niet tot gevolg hebben dat de gemiddelde weekduur niet wordt nageleefd over de referentieperiode die van toepassing is in de onderneming.

De regeling voor de buitengewone vermeerdering van het werk inzake dag- en weekgrenzen, alsook de bijzondere voorwaarden voor de ondernemingen die een 'flexibel werkrooster' toepassen, is hier van toepassing.

D. Varia

1. INVENTARIS EN BALANS

(*Arbeidswet, art. 22,3°*)

560.

Grenzen:

- absolute daggrens van 11 uur;
- absolute weekgrens;
- de overschrijding van de gewone arbeidsduur (normaal 8 à 9 uur en maximaal 40 uur per week) moet binnen de 13 weken volgend op die overschrijding, ingehaald worden (*zie art. 26 bis §2*). Het moet gaan om effectieve arbeid. De periodes van schorsing worden niet aanzien als arbeidstijd;
- de gewone grenzen mogen niet gedurende meer dan zeven dagen per kalenderjaar en per werknemer worden overschreden. De werkgever die een beroep doet op deze afwijking moet overloon betalen voor de overuren en inhaalrust toekennen zodat er over een periode van 13 weken en 7 dagen niet meer wordt gewerkt dan voorzien in het gewone arbeidstijdregime zoals opgenomen in het arbeidsreglement.

2. VOORBEREIDEND WERK OF NAWERK

(Arbeidswet, art. 24 §1,1° en art. 26bis, 29 §2)

561.

Bij KB kan toelating worden verleend om overuren te presteren om voorbereidend werk of nawerk te verrichten buiten de algemene arbeidstijd. Dit besluit moet de werkzaamheden bepalen die onder die notie vallen en het aantal toegelaten overuren vaststellen.

De dag-, week- en trimestriële grenzen inzake buitengewone vermeerdering van het werk zijn van toepassing.

Het overloon wordt verschuldigd na 9 uur per dag of 40 uur per week, zelfs als de normale grenzen van de arbeidstijd niet van toepassing zijn in het bedrijf (ploegenarbeid, continuarbeid, enz.)

E. Overloontoeslag

(Arbeidswet, art. 29)

562.

In geval van overwerk moet een toeslag betaald worden van 50% op het gewone loon.

De vermeerdering loopt op tot 100% voor overwerk op zon- en feestdagen. Het overloon moet zowel worden berekend op het loon in geld als op het loon in natura. Alle premies en toeslagen moeten worden opgenomen in het loon voor de berekening van de toeslag.

Die verhogingen zijn slechts minima. Een cao kan altijd een hoger bedrag voorzien. De verhoging voor overwerk mag niet worden verward met de premies voor zondagsarbeid, ploegenarbeid, nachtarbeid enzovoort die bij cao worden bepaald. Deze cao-premies slaan op de normale arbeidsprestaties.

563.

De toeslag moet altijd worden betaald in de betaalperiode tijdens dewelke de overuren werden gepresteerd. Het gewone loon wordt betaald op het moment van de inhaalrust. Als er geen inhaalrust moet worden toegekend, dan moet zowel het gewone loon als de toeslag direct worden betaald.

564.

Het overloon is ook verschuldigd voor overuren die gepresteerd werden in overtreding met de wet. Dit kan zijn als er overuren verricht werden buiten de 11 hoger vermelde gevallen, het overschrijden van de grenzen of het niet naleven van de procedures. De werknemer heeft altijd recht op dit overloon zelfs al werden er onwettige overuren gepresteerd met zijn instemming.

565.

(Arbeidswet, art. 29 §4)

Het overloon kan worden vervangen door bijkomende compenserende rustdagen, onder volgende voorwaarden:

- vastgelegd bij cao;
- voor elk uur aan 150%, minstens 1/2 uur rust;
- voor elk uur aan 200%, minstens 1 uur rust.

566.

(Art. 154bis, vijfde lid WIB 1992, art. 63 KB WIB)

Het overloon voor overwerk geniet een fiscale voordeelregeling. A rato van 130 overuren per kalenderjaar krijgt de werknemer een belastingvermindering gelijk aan 57,75% van het brutoloon dat als basis dient voor de berekening van het overloon van die uren. De vermindering kan evenwel niet hoger zijn dan de belasting op de netto bezoldigingen die deel uitmaken van het belastbaar inkomen. Ook de barema's van de bedrijfsvoorheffing zijn in functie van dit voordeel aangepast. Deze regeling geldt alleen voor de werknemers die tegelijkertijd onder de Arbeidswet, de cao-Wet en alle takken van de sociale zekerheid vallen, met andere woorden de werknemers van de privésector.

F. Inhaalrust

567.

Overuren voor buitengewone vermeerdering van het werk (hierboven punt B) of voor onvoorziene noodzakelijkheid (hierboven punt C2) moeten worden ingehaald, en dit binnen 3 maanden na het einde van de referteperiode.

Deze termijn kan bij KB worden verlengd (zie bijv. KB 29.07.1987: 6 maanden in de metaalbewerking).

Bij sectorale cao kan worden afgeweken van de inhaalrustverplichting, onder de volgende voorwaarden:

- maximaal 65 uur per kalenderjaar;
- geen bijkomende aanwerving is mogelijk.

568.

Die voorwaarden zijn herhaaldelijk versoepeld: de werknemer mag verkiezen de overuren niet te compenseren. De niet gecompenseerde uren zijn niet opgenomen in de berekening van de arbeidstijd tijdens de referteperiode. Die niet gecompenseerde uren worden beperkt tot 143 per kalenderjaar. Dit aantal kan verhoogd worden volgens een procedure geregeld bij KB. Alle andere voorwaarden, waaronder de toelatingsprocedure en het overloon, blijven van toepassing.

G. Vrijwillige overuren

(Arbeidswet, art. 25 bis; cao nr. 129 van 23.04.2019 betreffende vrijwillige overuren)

569.

Een werknemer die dit wenst, kan vrijwillig tot maximaal 120 overuren per kalenderjaar presteren. Hiervoor moet de werknemer, voorafgaandelijk aan het presteren van deze uren, een geschreven overeenkomst sluiten met zijn werkgever. Dat akkoord is zes maanden geldig en kan worden vernieuwd in de mate waarin de werknemer nog altijd wenst om deze overuren te presteren.

Deze overuren moeten niet noodzakelijk worden gemotiveerd door een buitengewone vermeerdering van werk of een geval van overmacht en voor de toepassing ervan moet geen specifieke procedure worden gevoerd zoals het geval is voor de overige overuren. De maximale grenzen van 11 uur per dag en 50 uur per week kunnen niet worden overschreden.

Deze overuren geven aanleiding tot de betaling van overloon: 50% voor de uren gepresteerd in de week en 100% voor de uren gepresteerd op zondagen en feestdagen. Zij geven geen recht op inhaalrust.

Het quotum van 120 overuren kan uitzonderlijk worden verhoogd door een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend werd verklaard door een koninklijk besluit.

§ 5. TIJDSREGISTRATIE

(Richtlijn 2003/88/EG van 4.11.2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd; Hof van Justitie 14.05.2019, nr. C-55/18, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) / Deutsche Bank SAE; Arbeidshof Brussel 22.05.2020)

570.

In België geldt tot op vandaag geen verplichting om de arbeidstijd van voltijdse werknemers, behalve uitzonderingen zoals bij glijdende werktijden, effectief te registreren. Niettemin besliste het Hof van Justitie dat lidstaten die geen systeem van registreren van dagelijkse arbeidstijd aan iedere werknemer opleggen, de Europese arbeidsduurrichtlijn schenden. Wat als een werkgever in weerwil van dit arrest toch geen tijdsregistratie voorziet? Alvast is nu duidelijk dat een werkgever daarmee niet handelt als een zorgvuldige werkgever, maar handelt in strijd met de arbeidsduurreglementering zoals deze in het licht van de Europese arbeidsduurrichtlijn toegepast moet worden. Een arbeidsrechtbank zal daardoor de bewijsvoering van de overuren niet meer volledig in de schoenen van de werknemer kunnen schuiven, omdat een werkgever geen voordeel mag halen uit zijn eigen fout. Als door de rechtbank uiteindelijk toch niet vastgesteld zou worden hoeveel overuren een werknemer gepresteerd heeft, kan de rechter een forfaitaire schadevergoeding toekennen aan een werknemer. De fout van de werkgever – geen arbeidstijdregistratie – staat immers vast, het nadeel voor de werknemer – teveel gepresteerde uren – zal door de band ook aannemelijk gemaakt kunnen worden.

Moet in alle gevallen tijdsregistratie worden voorzien? Het Hof van Justitie legt alleszins twee verplichtingen op: vooreerst moeten de grenzen aan de arbeidsduur effectief bewaakt worden. Lippendienst – bijvoorbeeld een bepaling in het arbeidsreglement dat de arbeidstijden gevolgd worden – dat de reglementering correct wordt toegepast, is niet voldoende. De naleving van de arbeidstijden moet objectief en betrouwbaar kunnen worden vastgesteld. Ten tweede moet rekening worden gehouden met de ondergeschikte band waarin de werknemer zich bevindt. Dit louter overlaten aan de ‘goede verstandhouding’ tussen werknemer en werkgever is niet voldoende. Bij experimenten die er zijn om niet langer te ‘prikken’, zou bijvoorbeeld een effectieve rol voor de vakbondsafvaardiging of het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk kunnen worden voorzien, om de tijdsbesteding van de werknemers te kunnen opvolgen en effectief te kunnen ingrijpen bij problemen. Uiteraard moeten de werknemersvertegenwoordigers daarbij de nodige rechten krijgen alsook – niet in het minst – de nodige tijd om deze taken te kunnen uitoefenen.

FICHE 2

ARBEIDSREGELING DEELTIJDSE ARBEID

§ 1. PRINCIPES

571.

Door zijn aard laat deeltijdse arbeid een grotere flexibiliteit toe dan voltijdse arbeid. De wetgeving heeft de flexibiliteit evenwel omkaderd, enerzijds om de werknemer beter te beschermen, anderzijds om frauduleuze praktijken inzake sociale zekerheid te vermijden.

De variabiliteit van het aantal arbeidsuren waartoe de werknemer zich verbindt, moet beperkt blijven. Binnen bepaalde grenzen is het mogelijk om 'bijkomende' uren tegen het normale loon te doen presteren of anders gezegd arbeidsprestaties te laten uitvoeren die de overeengekomen regeling overschrijden; in sommige gevallen worden die uren evenwel als overuren beschouwd en leiden zij tot het betalen van een overloontoeslag.

Om zogenaamde 'mini-contracten' te vermijden die de integratie van de werknemer en zijn kansen op een betere betrekking belemmeren, moet de arbeidsregeling in beginsel ten minste 1/3 van de voltijdse arbeidsduur bereiken; in principe is het verboden om werkperiodes te laten presteren van minder dan drie uur.

§ 2. REGLEMENTERING ARBEIDSREGELING

A. Principes

572.

De arbeidsregeling moet in de arbeidsovereenkomst vermeld zijn. De overeenkomst mag evenwel verwijzen naar de arbeidsregelingen die vermeld zijn in het arbeidsreglement of, als deze voorhanden is, in een sectorale of een ondernemings-cao.

573.

De arbeidsregeling behelst een bepaald aantal arbeidsuren per week. De wekelijkse arbeidsduur kan evenwel variëren; wanneer men echter het gemiddelde berekent over de periode van maximaal één trimester, dan moet het afgesproken aantal arbeidsuren per week kloppen.

Die periode kan evenwel tot maximaal één jaar worden opgetrokken:

- bij cao (bij KB in sectoren die niet zijn onderworpen aan de cao-Wet);
- bij gebrek aan een cao, door een wijziging van het arbeidsreglement.

B. Minimale arbeidsduur

1. MINIMUM 1/3-TIJD

574.

Als regel geldt dat de arbeidsregeling niet korter mag zijn dan 1/3-tijds (*art. 11bis W. 3.07.1978*). Van deze regel kan worden afgeweken bij cao (op het niveau van de sector of het bedrijf

afgesloten) die door de minister van Werk wordt goedgekeurd. De minister beslist na advies van het paritair comité. Wordt dit advies evenwel niet binnen 2 maanden gegeven, dan mag de minister alleen beslissen.

Afwijkingen kunnen ook bepaald worden bij in ministerraad overlegd KB.

575.

Een KB van 21.12.1992 geeft ruimte voor de volgende afwijkingen.

In het algemeen geldt de regel niet als de arbeidsovereenkomst aan de volgende voorwaarden voldoet:

- dagprestaties van minstens 4 uur;
- vast werkrooster;
- gebeurlijke aanvullende prestaties komen onmiddellijk vóór of na de in de arbeidsovereenkomst bepaalde prestaties;
- prestaties geleverd buiten de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde grenzen, worden als overuren betaald;
- een kopij van de arbeidsovereenkomst wordt aan de arbeidsinspectie meegedeeld.

Andere afwijkingen betreffen specifieke sectoren of activiteiten:

- de sectoren die niet vallen onder de toepassing van de cao-Wet van 5.12.1968 (zoals de meeste openbare diensten en het onderwijs);
- de werknemers die niet onderworpen zijn aan de sociale zekerheid in toepassing van artikelen 16 tot 18 RSZ-KB 28.11.1969 (*occasionele huishoudelijke arbeid; jobstudenten; occasionele arbeid in de socioculturele sector; sommige seizoenactiviteiten in de tuin of landbouw*);
- arbeiders met een vast werkrooster, uitsluitend tewerkgesteld voor de schoonmaak van lokalen die door hun werkgever voor beroepsdoeleinden worden gebruikt (deze afwijking geldt dus niet voor schoonmaakbedrijven, noch voor de schoonmaak van private lokalen).

2. WERKPERIODES VAN MINIMAAL 3 UUR

576.

In principe mag de duur van elke werkperiode niet korter zijn dan drie uur (*art. 21 van de Arbeidswet*).

Deze duur kan worden gewijzigd:

- bij koninklijk besluit;
- bij collectieve arbeidsovereenkomst.

577.

Een koninklijk besluit van 18.06.1990 bepaalt afwijkingen in de volgende gevallen:

- de werknemers, uitgesloten van het toepassingsgebied van de Wet op de cao's (met name de meeste openbare diensten en het onderwijs), met uitzondering van het paramedisch personeel in de verzorgingsinstellingen en van de apothekers;
- de werknemers, uitgesloten van het toepassingsgebied van de sociale zekerheid der loontrekkenden in toepassing van de artikelen 16 en 17 van het KB 28.11.1969 (*occasionele huishoudelijke arbeid, sociocultureel gelegenheidswerk*);
- de arbeiders waarvan het werk er uitsluitend in bestaat de lokalen waarin hun werkgever voor beroepsdoeleinden gevestigd is, schoon te maken;
- de werknemers, tewerkgesteld voor het onthaal van kinderen op school voor en na de schooluren, voor zover ze worden tewerkgesteld door de school of door een aan de school verbonden vzw;

- de werknemers, tewerkgesteld voor het vervoer van leerlingen naar en van de school, onder dezelfde voorwaarden;
- de PWA-werknemers;
- de werknemers, tewerkgesteld voor het vervoer van leerlingen naar en van de school, onder dezelfde voorwaarden.

C. Bijkomende uren

578.

Bijkomende uren zijn de uren die de overeengekomen arbeidsduur overschrijden, zonder evenwel de normale voltijdse arbeidsduur te overschrijden. De voorwaarden waaronder bijkomende uren mogen worden gepresteerd, worden bepaald door een collectieve overeenkomst die is afgesloten binnen het paritair comité.

Als er geen dergelijke sectorale overeenkomsten zijn, wordt het volgende stelsel toegepast (*cao nr. 35 van de NAR, art. 5 tot 8*).

579.

Als de bijkomende arbeidsuren gevraagd worden door de werkgever, kunnen ze slechts worden gepresteerd met de toestemming van de werknemer; als de werknemer de bijkomende uren weigert, kan hij daar dan ook niet voor worden gesanctioneerd.

Als het overeengekomen werkrooster wordt overschreden ten belope van minstens één uur per week gemiddeld gedurende één trimester, kan de werknemer verzoeken om de herziening van zijn overeenkomst (namelijk de herdefiniëring van zijn arbeidsregeling).

Als de tijdens het trimester gepresteerde bijkomende uren gemiddeld 20% belopen van het overeengekomen werkrooster, kan de werknemer inhaalrust verkiezen. Die inhaalrust moet binnen de 13 weken volgend op het trimester worden toegekend. Behoudens andersluidend akkoord van de partijen, moet die inhaalrust worden toegekend per minimumschijf van één uur en mag hij per week 20% van de overeengekomen wekelijkse arbeidsduur niet overschrijden.

580.

Als de werknemer om bijkomende uren verzoekt en deze de overeengekomen arbeidsduur gemiddeld met minstens één uur per week gedurende één trimester overschrijden, dan kan de werknemer verzoeken om een herziening van zijn contract.

581.

Met trimester wordt hier bedoeld: de periode van drie maanden die in aanmerking wordt genomen voor de betaling van de socialezekerheidsbijdragen, in het algemeen het kalenderkwartaal.

D. Gelijktelling met overwerk

(KB 25.06.1990)

582.

In de volgende gevallen worden de bijkomende uren, in afwijking op wat voorafgaat, behandeld als overuren en leiden zij tot de betaling van een overloontoeslag van 50% (100% op zon- en feestdagen).

Voor de toepassing van die reglementering wordt iedere prestatie die de overeengekomen arbeidsduur overschrijdt, maar ook iedere arbeidsprestatie die zich buiten het werkrooster situeert, als bijkomende arbeidsprestatie beschouwd.

583.

Als de wekelijkse arbeidsduur vast is, is overloontoeslag verschuldigd behalve voor de bijkomende arbeidsprestaties die een krediet van 12 uur per kalendermaand niet overschrijden.

Deze regel is tevens van toepassing wanneer de arbeidsregeling bepaalt dat de werknemer één keer per jaar tijdelijk overstapt van een vast werkrooster gespreid over één week naar een ander vast werkrooster dat ook gespreid is over één week (bijvoorbeeld ter gelegenheid van de koopjesdagen, opstellen van inventaris enz.)

584.

Als de wekelijkse arbeidsduur variabel is en gespreid wordt over een referteperiode van maximum één trimester, is de overloontoeslag verschuldigd, behalve voor de uren die een krediet van 3 uur niet overschrijden, vermenigvuldigd met het aantal weken van de referteperiode. Dit krediet bedraagt maximaal 39 uur. Bij cao, arbeidsreglement of KB kan worden bepaald dat de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur moet worden bereikt over een periode langer dan één trimester, tot maximaal één jaar.

585.

Voormelde kredieten kunnen bij collectieve arbeidsovereenkomst worden gewijzigd.

Een overloontoeslag is niet verschuldigd:

- als het een verwisseling van het uurrooster tussen twee werknemers betreft die schriftelijk tussen beide partijen is overeengekomen;
- als het een verwisseling van het uurrooster op schriftelijk verzoek van de werknemer betreft.

586.

Deze reglementering is enkel van toepassing op de werknemers die zijn onderworpen aan de wetgeving op de arbeidsduur. Zij is dus niet van toepassing op het leidinggevend en het vertrouwenspersoneel, handelsvertegenwoordigers en dienstboden.

§ 3. REGLEMENTERING WERKROOSTERS

A. Vast werkrooster, variabel werkrooster

587.

Het werkrooster kan variabel zijn, dit wil zeggen niet van tevoren de dagen en de uren specificeren waarop de arbeid wordt gepresteerd.

In dat geval moeten de dagelijkse werkroosters ten minste 5 werkdagen tevoren aan de betrokken werknemers ter kennis worden gebracht door aanplakking op een plaats waar het arbeidsreglement is aangeplakt. Dit bericht moet individueel het werkrooster van iedere deeltijdse werknemer bepalen. Het moet vanaf de dag waarop het uurrooster ophoudt van kracht te zijn, gedurende één jaar bewaard blijven.

Bij cao of door het arbeidsreglement kunnen andere mededelingsmodaliteiten worden bepaald.

De termijn van 5 werkdagen kan worden gewijzigd met een collectieve arbeidsovereenkomst die is afgesloten in de schoot van een paritair comité en die bij Koninklijk Besluit verbindend wordt verklaard. Die voorwaarden kunnen bij Koninklijk Besluit worden versoepeld.

Bovendien moet een bericht met het individueel werkrooster van elke werknemer met variabel werkrooster voor het begin van de werkdag in het bedrijf worden aangeplakt. Het bericht moet zijn gedagtekend door de werkgever.

588.

Het werkrooster kan ook worden georganiseerd voor meer dan één week. In dat geval moet op ieder ogenblik kunnen worden bepaald wanneer de arbeidscyclus precies begint. Bij ontstentenis hiervan kan de werkgever het werkrooster meedelen zoals dit het geval is bij een variabele arbeidsregeling.

B. Hoe wordt het werkrooster bepaald?

589.

Zoals de arbeidsregeling moet ook het werkrooster in de arbeidsovereenkomst worden vermeld. De arbeidsovereenkomst kan verwijzen naar de uurroosters die vermeld zijn in het arbeidsreglement of, als deze voorhanden zijn, in een sectorale of een ondernemings-cao.

Voor iedere deeltijdse arbeidsregeling, moeten bovendien de precieze uurroosters en arbeidstijden opgenomen zijn in het arbeidsreglement.

C. Controle en sancties

590.

Bij gebrek aan kennisgeving van de werkroosters wordt de werknemer geacht voltijds te hebben gepresteerd. Bij gebrek aan een geschrift conform de wetgeving mag de werknemer de voordeligste deeltijdse werkregeling en werkrooster kiezen tussen deze die in het arbeidsreglement zijn voorzien, of bij gebrek daarvan in het om even welk bij wet verplicht document (*art.11bis, W. 3.07.1978*).

591.

Om misbruiken te vermijden, bestaat er een strikte reglementering inzake de naleving van de uurroosters die in de arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement zijn vermeld.

We herinneren aan de algemene regel die van toepassing is op elke werknemer (*art. 38 bis, Wet van 16.03.1971 en art. 14,1°, Wet van 8.04.1965*): het is verboden te laten werken buiten de vaste uurroosters die bepaald zijn in het arbeidsreglement, behalve in het geval van wettelijke bijkomende arbeidsprestaties, dit is op voorwaarde dat de procedures en de grenzen worden nageleefd en dat de betrokkenen vierentwintig uur tevoren schriftelijk in kennis werden gesteld.

592.

Bovendien moet de werkgever die deeltijdse werknemers tewerkstelt over een document beschikken dat alle afwijkingen op het normale uurrooster bevat.

Dat document kan worden vervangen door aangepaste toestellen (bijv. een prikklok), mits een document dat de noodzakelijke vermeldingen bevat minstens één keer per week wordt

afgedrukt, door de werkgever wordt bewaard en door de vakbondsafvaardiging kan worden geraadpleegd.

Het kan tevens worden vervangen door een register waarin het exacte uur van begin en einde van de arbeidsprestaties evenals van de rustpauzes wordt vermeld.

Gelijkwaardige controlemodaliteiten kunnen bij koninklijk besluit worden vastgelegd, hetzij op voorstel van het paritair comité, hetzij met betrekking tot de werknemers die niet in de lokalen van de onderneming of op een vaste werf zijn tewerkgesteld.

Deze documenten moeten door de werkgever gedurende 5 jaar worden bewaard en ter beschikking worden gehouden van de inspectiediensten.

De werkgever die aan de genoemde verplichtingen niet voldoet, stelt zich bloot aan strafrechtelijke sancties en administratieve boetes evenals aan de betaling aan de RSZ van een vergoeding die gelijk is aan de bijdragen welke verschuldigd zijn op driemaal het gewaarborgd minimummaandinkomen.

FICHE 3

RUSTTIJDEN

§ 1. ZONDAGSRUST

A. Wie valt onder deze reglementering?

593.

Het toepassingsgebied is grotendeels hetzelfde als dat van de arbeidsduur. In tegenstelling tot de bepalingen over de arbeidsduur zijn de bepalingen over zondagsarbeid wel van toepassing op:

- het leidinggevend personeel en het personeel met een vertrouwenspost;
- de handelsvertegenwoordigers;
- de dienstboden.

Anderzijds zijn de bepalingen over de zondagsarbeid, in tegenstelling tot de bepalingen i.v.m. de arbeidsduur, niet van toepassing op:

- de werknemers tewerkgesteld in onderwijsinstellingen;
- het varend personeel te water alsook het personeel tewerkgesteld in de luchtvaart.

B. Zondagsrust of inhaalrust

(Art. 11 en 16 Arbeidswet)

594.

De werkgever mag geen werknemers op zondag tewerkstellen. De zondagsrust is dus de regel. Het verbod van zondagsarbeid is een bepaling van openbare orde. De werkgever kan zich er niet aan onttrekken, zelfs niet met de toestemming van de werknemers. De zondag is de astronomische dag d.w.z. van 0 tot 24 uur en niet de economische dag van 6 tot 20 uur.

Werknemers die op zondag arbeid verrichten, hebben recht op inhaalrust in de loop van de zes dagen die op de zondag volgen, met uitzondering van de werknemers die ploegenarbeid verrichten.

Het gaat om onbetaalde inhaalrust, aangezien de gewone rustdag ook niet wordt betaald. De inhaalrust moet niet noodzakelijk samenvallen met een normale werkdag van de werknemer: deze rust mag samenvallen met de dag waarop in de onderneming gewoonlijk niet wordt gewerkt. (bijv. de zaterdag) Deze rust moet minstens 1/2 dag omvatten als het zondagswerk 4 uur niet heeft overschreden. Hij moet worden toegekend voor of na 13 uur en op die dag mag de arbeidsduur 5 uur niet overschrijden. De rusttijd bedraagt een volle dag als de zondagsarbeid langer dan vier uur heeft geduurd.

595.

Werkgevers die werknemers onwettig op zondag tewerkstellen kunnen strafrechtelijk gesanctioneerd worden of beboet met een administratieve geldboete.

In sommige gevallen kan ook via bepaalde procedures in kortgeding de effectieve sluiting

worden bevolen door de rechter in kortgeding of de handelsrechter via een vordering tot staking gebaseerd op het Wetboek Economisch Recht.

C. Activiteiten die niet kunnen worden uitgeoefend op een ander moment

(Art. 12 Arbeidswet)

596.

Tewerkstelling op zondag is toegelaten voor zover de normale exploitatie van de onderneming het niet mogelijk maakt om de onderstaande werkzaamheden op een andere dag uit te oefenen:

- het toezicht op de bedrijfsruimte buiten de exploitatieperiode (inspraak werknemers via het arbeidsreglement);
- het schoonmaken; herstellen en onderhouden in zoverre deze werkzaamheden nodig zijn voor de regelmatige voortzetting van het bedrijf (inspraak werknemers via het arbeidsreglement);
- de werkzaamheden, buiten de productie, die nodig zijn voor de regelmatige hervatting van het bedrijf de volgende dag (inspraak werknemers via het arbeidsreglement);
- arbeid die wordt verricht om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval (zie ook art. 26,1^o en 2^o,1^o);
- dringende arbeid aan machines en materieel en arbeid die door een onvoorziene noodzaak wordt vereist (zie ook art. 26 § 1,2^o,3^o en § 2,2^o);
- arbeid om beschadiging van grondstoffen of voortbrengselen te voorkomen.

D. Ondernemingen die werknemers mogen tewerkstellen op zondag

(Art. 66 Arbeidswet)

597.

Werknemers mogen 's zondags tewerkgesteld worden in volgende ondernemingen:

- horeca, openbare vertoningen, badinrichtingen en vermakelijkheden;
- dagbladondernemingen en reisagentschappen;
- energiebedrijven, benzinestations en parkings;
- instellingen en diensten die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen;
- landbouwarbeid alsook het werk van de jacht- en visserijopzieners;
- bedrijven waarin de arbeid wegens de aard niet kan worden onderbroken of uitgesteld;
- vervoer en visserij;
- apotheken en drogisterijen;
- fotografie- en filmbedrijven en bedrijven voor radio- en televisiedistributie;
- voedingsmiddelenbedrijven waarvan de producten voor dadelijk verbruik bestemd zijn;
- ondernemingen voor het verhuren van vervoermiddelen;
- bureaus voor arbeidsbemiddeling;
- wisselkantoren in spoorwegstations, in luchthavens en in de havenstations;
- depanneren van motorvoertuigen en van distributieautomaten;
- deelname aan manifestaties van alle aard, onder meer aan salons, tentoonstellingen, musea, jaarbeurzen, nijverheids- en landbouwtentoonstellingen, markten, braderijen, optochten en sportmanifestaties;
- laden en lossen in havens, losplaatsen en spoorwegstations.

E. Zondagsarbeid in de distributiesector

(Wet 10.11.2006 betreffende de openingsuren in handel, ambacht en dienstverlening)

1. ZONDAGVOORMIDDAG

(Art. 14, §1 Arbeidswet)

598.

De kleinhandelszaken die geen beroep kunnen doen op één van de hieronder besproken afwijkingen die hen toelaten om tijdens een ganse zondag werknemers tewerk te stellen, mogen hun werknemers 's zondags van 8 uur 's morgens tot 's middags laten werken.

2. HEEL HET JAAR DOOR

(KB van 3.12.1987 betreffende het tewerkstellen van werknemers op zondag in de distributiesector)

599.

Werken op zondag, de hele dag lang en het hele jaar door, is toegestaan in:

- slagerijen, bakkerijen en banketbakkerijen;
- voedingswinkels die minder dan 5 werknemers in dienst hebben;
- tabakswinkels;
- winkels met natuurlijke bloemen;
- dagbladondernemingen;
- salons, tentoonstellingen, musea, jaarbeurzen, nijverheids- en landbouwtentoonstellingen, op voorwaarde dat de tewerkstelling buiten de lokalen van de betrokken onderneming en buiten de parkings en opslagplaatsen die bij deze lokalen horen, plaatsvindt.

3. GEDURENDE 40 ZONDAGEN PER JAAR

(KB 30.05.1997 betreffende het tewerkstellen van werknemers op zondag in de kleinhandelszaken die hoofdzakelijk meubelen en tuinartikelen verkopen)

600.

In winkels van meubilair en tuinartikelen mogen de werknemers 's zondags tijdens de hele dag tewerkgesteld worden, maar dit gedurende maximum 40 zondagen per jaar. De Inspectie Toezicht op de sociale wetten moet hierover geïnformeerd te worden, ten laatste in december van het jaar voorafgaand aan dat waarin de werkgever van de uitzondering gebruik wenst te maken.

4. BADPLAATSEN, LUCHTKUUROORDEN EN TOERISTISCHE CENTRA

(art. 14 §2 Arbeidswet; KB 9.05.2007 betreffende de tewerkstelling op zondag in kleinhandelszaken en kapperssalons gevestigd in badplaatsen, luchtkuuroorden en toeristische centra)

6015.

De werknemers uit de kleinhandelszaken en kapperssalons in badplaatsen, luchtkuuroorden en toeristische centra mogen tijdens de paasvakantie, van 1 mei tot 30 september en tijdens de kerstvakantie 's zondags tijdens de hele dag tewerkgesteld worden.

Buiten deze periodes is gedurende ten hoogste 13 zondagen per kalenderjaar tewerkstelling mogelijk:

- ter gelegenheid van manifestaties. Het begrip manifestaties moet begrepen worden als alle vertoningen of evenementen met gelegenheidskarakter van welke aard ook,

die publiek toegankelijk zijn. Het gaat voornamelijk om salons, tentoonstellingen, jaarbeurzen, nijverheids- en landbouwtentoonstellingen, markten, braderijen, optochten en sportmanifestaties;

- op plaatsen waar tijdens het weekend een toevloed van toeristen was wegens het bestaan van bezienswaardigheden, natuurschoon, ondernemingen voor sportieve en culturele ontspanning, bedevaartsoorden, logies of restauratiegelegenheden.

De lijst van badplaatsen, luchtkuuroorden en toeristische centra is terug te vinden op de site van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, www.werk.belgie.be

5. GEDURENDE 3 OF 6 ZONDAGEN PER JAAR

(KB van 3.12.1987)

602.

In alle andere ondernemingen staat de wetgever toe dat de werknemers gedurende 3 volledige zondagen per jaar tewerkgesteld worden en eventueel nog eens 3 bijkomende zondagen per jaar voor zover er in de sector of in de onderneming, waar een ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging aanwezig is, tot een akkoord over de arbeids- en loonsvoorwaarden voor deze zondagen gekomen wordt.

Er is een akkoord over de loon- en arbeidsvoorwaarden voor die bijkomende verkoopdagen in het paritair comité 201 voor de zelfstandige kleinhandel en het paritair comité 202.01 voor de middelgrote levensmiddelenbedrijven.

F. E-commerce

603.

Voor het uitvoeren van alle logistieke en ondersteunende diensten verbonden aan de elektronische handel van roerende goederen bestaan specifieke regels om zondagsarbeid toe te staan.

604.

De invoering in de onderneming kan gebeuren via een wijziging van het arbeidsreglement na het volgen van de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement ofwel door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst. In dat laatste geval kunnen de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst die het arbeidsreglement wijzigen, in het arbeidsreglement worden gevoegd zonder dat de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement moet worden gevolgd en dit vanaf de neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene Directie van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen.

In geval van toepassing van deze afwijking voor e-commerce moet de werkgever, bij toezending van het gewijzigde arbeidsreglement aan de bevoegde inspectiedienst Toezicht op de Sociale Wetten, aan de betrokken inspecteur melden dat hij deze afwijking heeft toegepast.

605.

Als de werkgever de arbeidsregeling die op basis van deze afwijking werd ingevoerd vanaf 1.01.2020 wenst te behouden, moet hij hiervoor een collectieve arbeidsovereenkomst sluiten die de ingevoerde arbeidsregeling bestendigt. De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst die het arbeidsreglement wijzigen, kunnen vervolgens in het arbeidsreglement worden gevoegd zonder dat de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement moet worden gevolgd en dit vanaf de neerlegging van deze

collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene Directie van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen.

§ 2. ANDERE RUSTTIJDEN

A. Wekelijkse rust

(Arbeidswet, art. 38ter §2)

606.

Voor elk tijdvak van 7 dagen hebben werknemers recht op 24 uur rust. Deze rust komt bovenop de dagelijkse rust van 11 opeenvolgende uren. De mogelijke afwijkingen op de wekelijkse rustdag zijn dezelfde als die van de dagelijkse rust van 11 uur. De werknemer heeft dus recht op een wekelijkse onderbreking van 35 opeenvolgende uren. Deze rust valt in principe samen met de zondagsrust. Voor jeugdige werknemers (-18 jaar) geldt een gunstigere regeling. Werknemers die tewerkgesteld zijn aan werken van vervoer hebben een andere regeling en kunnen aanspraak maken op een rust van 70 uur over een periode van 2 weken.

B. Dagelijkse rust

(Arbeidswet, art. 38ter §1)

607.

Iedere werknemer heeft recht op een onderbreking van minstens elf opeenvolgende uren binnen elk tijdvak van 24 uur, tussen twee prestaties in. Deze regeling bestond tot voor kort alleen voor vrouwen, jeugdige werknemers en nachtwerkers (maar afwijkingen bij cao waren mogelijk). Een kortere duur dan elf uur is toch mogelijk in volgende situaties:

- in geval van overmacht zoals een ongeval of een defect aan een machine;
- voor werkzaamheden die gekenmerkt worden door opgesplitste werkperiodes;
- in geval van arbeid in opeenvolgende ploegen maar uitsluitend op het ogenblik van de wisseling van de ploegen;
- in de gevallen bepaald bij een door KB algemeen verbindend verklaarde cao.

C. Pauzes

(art.34 38 quater Arbeidswet)

608.

In veel arbeidsreglementen en cao's zijn afspraken opgenomen over het inlassen van pauzes tijdens de werkdag (middagpauze, koffiepauze, enz.). Er wordt doorgaans ook in verduidelijkt of de pauze geldt als betaalde arbeidstijd of niet.

De Arbeidswet bepaalt dat er niet langer dan 6 uur zonder onderbreking mag worden gewerkt. Na 6 uur moet een pauze worden toegekend waarvan de duur en de voorwaarden (bijv. betaalde arbeidstijd of niet) bepaald moeten worden in een cao of bij KB voor de ondernemingen die niet onder de toepassing van de cao-Wet vallen. Als er geen KB noch cao voorhanden is, is de duur van de pauze 15 minuten en gaat in wanneer de 6-urengrens wordt bereikt.

Om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval kan hiervan worden afgeweken.

Jeugdige werknemers (- 18 jaar) mogen niet meer dan vier en half uur ononderbroken arbeid verrichten. Na meer dan vier en half uur werk, heeft de jongere recht op een half uur pauze. Na meer dan 6 uur werk, heeft de jongere recht op een uur pauze.

§ 3. VIERDAAGSE WERKWEEK

(Arbeidswet, art. 20bis/1)

609.

Ook voor voltijdse werknemers bestaat de vierdaagse werkweek. Wanneer de effectieve wekelijkse arbeidstijd in de onderneming ten hoogste 38 uur bedraagt, voorziet het arbeidsreglement dat er 4 dagen van maximaal 9 en een half uur per dag gewerkt wordt, zonder overloontoeslag.

Wanneer de werkelijke wekelijkse arbeidstijd meer dan 38 uur bedraagt in de onderneming, moet een collectieve arbeidsovereenkomst bepalen dat de dagelijkse arbeidstijd gelijk is aan de werkelijke wekelijkse arbeidstijd gedeeld door vier.

De werknemer heeft het recht om de toepassing van deze maatregel te vragen, waarna de werkgever desgevallend een weigering dient te rechtvaardigen. De werknemer mag geen negatieve gevolgen ondervinden van een dergelijke vraag.

§ 1. VERBOD VAN NACHTARBEID EN AFWIJINGEN

610.

De regels die hierna volgen, gelden zowel voor werknemers als voor werknemsters. Voor jeugdige werknemers gelden bijzondere bepalingen. Nachtarbeid is het werk verricht tussen 20 uur en 6 uur. Het blijft in principe verboden. Op dit verbod gelden een reeks afwijkingen, zonder onderscheid tussen mannen en vrouwen.

A. Nachtarbeid wegens de aard van de werken en de activiteit

611.

Er mag 's nachts worden gewerkt - het is dus een mogelijkheid en geen verplichting - voor zover de raadplegings- en invoeringsprocedures gerespecteerd worden en voor zover de aard van de werken of de activiteit dit rechtvaardigt:

1. in hotels, motels, kampeertreinen, restaurants, restauratiebedrijven, traiteurszaken, verbruikszaken en dranksluiterijen;
2. in ondernemingen van openbare vertoningen en vermakelijkheden;
3. in dagbladondernemingen;
4. in agentschappen voor inlichtingen en reisagentschappen;
5. in ondernemingen voor scheepsherstellingen en -onderhoud;
6. in ondernemingen die brandstof en olie voor autovoertuigen in het klein verkopen, maar enkel voor de werknemers die verkopen;
7. in ondernemingen die autoparkeertreinen exploiteren;
8. in ondernemingen voor de productie, verwerking of overbrenging van gas, elektriciteit, stoom of kernenergie en in ondernemingen voor watervoorziening;
9. in instellingen of door personen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen;
10. voor het uitvoeren van landbouwarbeid;
11. voor het uitvoeren van werken die wegens de aard niet mogen worden onderbroken;
12. voor het uitvoeren van werken van vervoer, laden en lossen;
13. in apotheken;
14. in fotografie- en filmbedrijven, alsook in de bedrijven voor radio- en televisiedistributie en voor radio- en televisie-uitzendingen;
15. in ondernemingen voor de verdeling van petroleumproducten aan particulieren;
16. voor het uitvoeren van werken van inventarissen en balansen, niet meer dan zeven nachten per werknemer en per kalenderjaar;
17. in artisanale brood- en banketbakkerijen;
18. in opvoedings- en huisvestingsinrichtingen;
19. voor het uitvoeren van toezichtswerkzaamheden en bewaking, die niet op een ander ogenblik kunnen worden verricht;
20. voor het schoonmaken, herstellen en onderhouden in zover deze werkzaamheden voor de regelmatige voortzetting van het bedrijf nodig zijn;
21. bij arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval; dringende arbeid aan machines of materieel; arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid

wordt vereist, de gevallen dus van het bekende artikel 26 van de Arbeidswet;
22. voor het uitvoeren van alle logistieke en ondersteunende diensten verbonden aan de elektronische handel.

Er moet dus geval per geval worden nagegaan of de tewerkstelling van werknemers 's nachts echt gerechtvaardigd is, en wanneer deze prestaties wegens hun aard nodig zijn moet nog worden nagegaan of deze prestaties gedurende de hele nacht of slechts gedurende een deel van de nacht mogen worden uitgevoerd.

B. Nachtarbeid om economische redenen

612.

Een koninklijk besluit kan nachtarbeid toestaan in sommige bedrijfstakken, ondernemingen of beroepen of voor het uitvoeren van sommige werken, dit na advies van het bevoegde paritaire orgaan. Als dit niet is gebeurd, dan kan nachtarbeid worden ingevoerd na een speciale overlegprocedure, in volgende gevallen:

1. voor het uitvoeren van arbeid in opeenvolgende ploegen;
2. voor het uitvoeren van werken waarvoor een permanentie noodzakelijk wordt geacht;
3. in bedrijven waar de verwerkte stoffen zeer snel kunnen ontaarden.

C. Invoering van nachtarbeid

613.

Volgende procedures moeten worden nageleefd bij de invoering van arbeidsregelingen met nachtprestaties, dus arbeidsregelingen waarbij werknemers gewoonlijk (al dan niet roterend) tussen 20 u. en 6 u. 's morgens prestaties verrichten:

- a. Ondernemingen met een vakbondsafvaardiging: bij collectieve arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en alle vakbonden die in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigd zijn. In tegenstelling tot de regeling van de Arbeidsreglementenwet wordt het bij collectieve arbeidsovereenkomst gewijzigde arbeidsreglement van kracht bij de neerlegging ervan op de griffie van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.
- b. Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging: met de gewone procedure tot wijziging van het arbeidsreglement.
- c. De werkgever moet altijd de werknemersvertegenwoordigers (ondernemingsraad, bij ontstentenis vakbondsafvaardiging, bij ontstentenis het personeel) raadplegen over de noodzakelijke aanpassingen van de arbeidsvoorwaarden (minstens over de toepassing van cao nr. 46, de veiligheid, de maatregelen inzake kinderopvang en het aantal betrokken werknemers) en het resultaat daarvan meedelen aan het bevoegde paritair comité. Het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk moet er ook bij worden betrokken wegens zijn algemene bevoegdheden inzake welzijn op het werk.
- d. De werkgever moet de bepalingen respecteren van de collectieve arbeidsovereenkomsten van de Nationale Arbeidsraad betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid en andere vormen van arbeid met nachtprestaties (Cao nr. 46) en de collectieve arbeidsovereenkomsten die in uitvoering ervan zijn gesloten. Zo niet moet hij de nachtarbeid stopzetten.

D. Bestaande arbeidsregelingen met nachtprestaties

614.

De nieuwe regeling nachtarbeid is niet van toepassing op de arbeidsreglementen met nachtprestaties die bij de inwerkingtreding van de wet al in het arbeidsreglement zijn opgenomen en daadwerkelijk toegepast. Vanaf dan echter zijn die arbeidsregelingen ook toegankelijk voor vrouwelijke werknemers. Dit betekent echter niet dat werkneemsters tegen hun wil of zonder overleg kunnen worden verplicht om tijdens de nacht te werken:

- Cao nr. 46 (en de werkloosheidsreglementering) voorzien immers in het principe van de vrijwilligheid voor nachtarbeid.
- De werknemer of werkneemster die overgaat naar nachtarbeid heeft recht op een proef- of kennismakingsperiode van drie maanden. De vervanging in de vroegere arbeidsregeling geldt als tijdelijke arbeid zodat uitzendkrachten de betrokkenen tijdelijk kunnen vervangen. De werknemer of werkneemster kan een einde maken aan de nachtarbeid met een opzegging van zeven dagen. De werkgever of werkneemster kan dan terugkeren naar dagarbeid. De werkgever kan een werknemer maar drie maanden na de nieuwe tewerkstelling in een andere arbeidsregeling zonder prestaties tussen 20 en 6 uur, ontslaan. Doet hij dat toch eerder, dan heeft de werknemer of werkneemster recht op een forfaitaire vergoeding van minstens zes maanden loon bovenop de normale verbrekingsvergoeding. Bij collectieve arbeidsovereenkomst kunnen andere modaliteiten en een andere duur van de proefperiode worden vastgelegd.
- De werkgever moet met de werknemersvertegenwoordigers overleg plegen over de noodzakelijke aanpassingen van de arbeidsvoorwaarden van de jobs met nachtarbeid waarin vrouwen vroeger niet mochten worden tewerkgesteld.
- De werkgever moet cao nr. 46 en de uitvoerings-cao's naleven. Zo niet moet de nachtarbeid worden stopgezet.

§ 2. AANVULLENDE OMKADERING NACTARBEID

(Cao nr. 46; W. 29.12.1990; W. 17.02.1997 Cao nr. 76 18.07.2000 (KB 17.09.2000); zie ook de specifieke bepalingen inzake gezondheidstoezicht, fiche 1 'Welzijn op het werk' van Thema 6)

A. Principe

615.

Cao nr. 46 en de wetten vermeld in de aanhef voorzien in een aanvullende omkadering van nachtarbeid: procedure om nachtarbeid in te voeren, het vrijwilligheidsprincipe, recht op terugkeer naar een dagtaak voor oudere werknemers, enz. Het gaat natuurlijk om een minimale regeling. Sectorale of bedrijfs-cao's kunnen de regeling aanvullen.

616.

De cao is van toepassing op alle werknemers die regelmatig prestaties leveren (vast of roterend) tussen 20 uur en 6 uur. Uitgesloten zijn de werknemers die enkel tussen 20 en 24 uur werken en na 5 uur beginnen.

B. Invoeringsprocedure

617.

Nachtarbeid kan maar worden ingevoerd mits het sluiten van een cao (overeenkomstig de Wet op de cao's en de paritaire comités) met alle representatieve werknemersorganisaties

vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging (art. 5 cao nr. 46 en W. 8.04.1965 op de arbeidsreglementen, art. 12bis).

Deze verplichting geldt ook voor die werknemers waarvoor een afwijking op het verbod van nachtarbeid is toegestaan. Het is dus een nieuwe aanvullende verplichting.

Als deze cao werd gesloten, hoeft de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement niet te worden nageleefd.

De cao is echter niet vereist wanneer het gaat om nieuwe ondernemingen en om nieuwe afdelingen met nieuwe werknemers (art. 6).

Een sectorale cao kan voor de sector specifieke aanvullende invoeringsprocedures voorzien.

C. Kwalitatieve omkadering

1. OVEREENKOMST VAN ONBEPAALEDE DUUR

618.

De nachtwerknemers moeten worden tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, ... behalve in twee gevallen (art. 2):

- voor de uitvoering van een tijdelijk werk van maximaal 6 maanden (bijv. experimentele opstarting van een nieuwe productielijn). Deze termijn kan alleen worden verlengd door een cao, ondertekend door alle representatieve werknemersorganisaties vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging. Als er geen vakbondsafvaardiging in de onderneming is dan volstaat een gewone cao;
- in de bedrijfstakken, de ondernemingen en voor de categorieën van werknemers waarvoor de aanwending van arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur of voor een bepaald werk strookt met het gebruik. Het gebruik is een juridische term, die doelt op algemeenheid, bestendigheid, vastheid.

2. VRIJWILLIGHEID

619.

Vrijwilligheid en dit zowel t.a.v. de RVA (geen passende betrekking) als t.a.v. de werkgever. Dit heeft zowel gevolgen voor nieuwe werknemers als voor al in dienst zijnde werknemers.

De cao voorziet 3 uitzonderingen:

- als het nieuwe werknemers betreft die door hun opleiding gekozen hebben voor een beroep dat doorgaans nachtarbeid impliceert;
- als alle werknemers van de onderneming of van de betrokken afdeling overgaan naar nachtarbeid;
- als een cao over de invoering van de nachtarbeid werd gesloten. De ondernemingscao moet door alle representatieve werknemersorganisaties, vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging, worden ondertekend (art. 4 en 5).

3. RECHT OP OVERSTAP NAAR EEN DAGPLOEG

a. Oudere werknemers

620.

Definitieve overstapmogelijkheden naar dagarbeid zijn voorzien voor (art. 7 tot 9):

- werknemers van 50 jaar met minstens 20 jaar anciënniteit in nachtarbeid in geval van door

- de arbeidsarts erkende ernstige medische redenen;
- werknemers van 55 jaar met minstens 20 jaar anciënniteit in nachtarbeid om elke reden.

621.

Als de werkgever de werknemer niet binnen de 6 maanden een aangepast werk bezorgt in de onderneming of in een andere onderneming van dezelfde sociaaleconomische regio dan heeft de werknemer in geval van contractbeëindiging door de werkgever of in geval van eigen ontslag recht op een onveranderlijke werkloosheidsuitkering aan 60%, aangevuld met een schadevergoeding ten laste van zijn werkgever (of Fonds voor Bestaanszekerheid) van 176,70 euro (1.07.2023) en dit gedurende maximaal 5 jaar. Sectorale of ondernemings-cao's kunnen deze regeling verder aanvullen of verfijnen.

b. Andere werknemers

622.

Tijdelijke overstapmogelijkheden naar dagarbeid zijn voorzien:

- voor zwangere werkneemsters (*art. 10*);
- wegens dwingende redenen (*art. 11*).
- wegens medische redenen, erkend door de arbeidsarts en te wijten aan de nachtarbeid en voor zover de aanpassing van de arbeidspost geen oplossing biedt. De werkgever moet dan ernstige inspanningen leveren om de werknemer met zijn/haar kwalificaties overstemmend vervangend dagwerk aan te bieden in zijn onderneming of in een onderneming van dezelfde socio-economische regio (*cao nr. 46 sexes van 9.01.1995*).
- tijdens de kennismakingsperiode van 3 maanden voor werknemers die tewerkgesteld worden in ondernemingen waar op 8.04.1998 al nachtarbeid werd voorzien in het arbeidsreglement en waar nachtarbeid effectief werd toegepast op die datum (*zie hoger §2*).

4. VERVOER VAN DE WERKNEMER

623.

De werkgever moet vervoer voorzien als de werknemer per dag effectief meer dan 12 uur van huis afwezig is of wanneer zijn woon-werkverplaatsing meer dan 4 uur per dag bedraagt. De precieze modaliteiten moeten op ondernemingsvlak worden besproken. Als de werkgever geen vervoer voorziet dan moet hij de volledige prijs van een treinkaart betalen behalve als een cao in gelijkwaardige voordelen voorziet (*art. 12*).

5. NACHTPREMIE

624.

De nachtwerknemers die niet vallen onder een sectorale of ondernemings-cao - tot stand gekomen vóór 1.05.1991 - die een specifieke nachtpremie voorziet, hebben recht op een aanvullende premie van 1,42 per uur als ze nog geen 50 jaar zijn en 1,71 euro per uur als zij ouder zijn dan 50 jaar (*bedragen op 1.11.2023*). Deze bedragen zijn geïndexeerd (*cao nr. 46 bis van 21.05.1991*).

6. MAXIMALE ARBEIDSDUUR

625.

In geval van continuarbeid geldt een maximale wekelijkse arbeidsduur van 50 uur behalve in enkele precies bepaalde gevallen (*art. 17*):

- ploegensysteem van 7 dagen per week met prestaties van 8 uur per dag en een maximum

van 56 uur per week;

- in geval van een cao of van een op 1.05.1990 bestaand en regelmatig toegepast collectief akkoord;
- in geval van een dreigend of voorgekomen ongeval en dringende arbeid aan machines voor zover de uitvoering buiten de arbeidsuren onontbeerlijk is (*cf. art. 26 par. 1, 1 en 2, W. 16.03.1971*);
- in geval van andere gevallen van overmacht voor zover de werknemer voorafgaandelijk akkoord gaat.

Door de Wet van 4.12.1998, BS 17.12.1998 werd het principe in de Arbeidswet ingevoerd dat de arbeidsduur wordt beperkt tot 8 uur voor werknemers die gewoonlijk worden tewerkgesteld in arbeidsregelingen met nachtprestaties wanneer hun werk bijzondere risico's of belangrijke lichamelijke of geestelijke spanningen met zich meebrengt. Een algemeen verbindend verklaarde cao of een KB moet nog bepalen wat onder dergelijke risico's en spanningen moet worden verstaan.

Cao nr. 76 van 18.07.2000 heeft dit principe veralgemeend: per tijdvak van 24 uur mag er niet meer dan 8 uur 's nachts worden gewerkt. Als die grens toch wordt overschreden, dan moet inhaalrust worden toegekend, volgens modaliteiten die te bepalen zijn bij sectorale of bedrijfs-cao. De meerprestaties kunnen niet worden afgekocht door allerhande premiestelsels. De principes die zitten vervat in cao nr. 76 gelden evenwel alleen voor de toekomst. Ondernemingen of sectoren die al eigen compensatieregelingen hebben, kunnen die onverkort verder toepassen.

7. RUST

626.

Behalve in geval van een andersluidende cao moet tussen de beëindiging en de hervatting van de arbeid een rustpauze worden voorzien van minimaal 11 uur (*art. 15*).

627.

Inhaalrust wegens gepresteerde overuren kan worden opgenomen in volledige dagen (*art. 18*).

8. MINIMALE PRESTATIES

628.

De nachtprestaties mogen niet korter zijn dan de daguurroosters met een minimum van 6 uur (*cao nr. 46 sexes van 9.01.1995*). Afwijkingen zijn mogelijk bij een in het paritair comité goedgekeurde cao.

§ 1. JONGEREN

(art. 2,6-10 bis en 30-34 Arbeidswet, gewijzigd bij W. 21.03.1995)

A. Schoolplichtige jongeren: onderscheid jeugdige werknemers (15-18 jaar) en kinderen (minder dan 15 jaar)

629.

Jongeren zijn voltijds schoolplichtig tot het einde van het schooljaar waarin ze de leeftijd bereiken van:

- 15 jaar, als ze ten minste 2 jaar secundair onderwijs achter de rug hebben;
- 16 jaar in de andere gevallen.

Jongeren zijn deeltijds schoolplichtig tot het einde van het schooljaar in het jaar waarin zij achttien jaar worden.

630.

Kinderen en verbod op kinderarbeid

Onder de leeftijd van 15 jaar worden jongeren beschouwd als kinderen.

Voor kinderarbeid bestaan er speciale regels en voorwaarden, waarbij het in principe verboden is kinderen te laten werken (art. 7.1.1 Arbeidswet 1971) en waarbij in een bepaalde gevallen individuele afwijkingen kunnen worden bekomen voor bepaalde activiteiten zoals acteer- of figurantenwerk, ballet, circus, modellenwerk, etc. Deze afwijkingen zijn aan strikte voorwaarden onderworpen (artikels 7.1 tot en met 7.14 Arbeidswet).

631.

Gedurende de hele periode van schoolplicht is het verboden jongeren tewerk te stellen, behalve:

- a. in het kader van een contract voor tewerkstelling van studenten, voor jongeren ouder dan 15 jaar die voltijds onderwijs volgen (art. 120 en volgende van Wet 3.07.1978 en KB van 19.06.1985, BS 28.06.1988);
- b. voor werkzaamheden die deel uitmaken van de opleiding van jongeren (art. 6);
- c. voor bepaalde activiteiten in de spektakelsector (acteurs, zangers, reclame ... op grond van de individuele afwijkingen voorzien in artikel 7.1 tot en met 7.14 Arbeidswet).

Jongeren die onderwijs met beperkt leerplan volgen, mogen deeltijds werken, maar vallen wel nog onder beschermingsbepalingen. Zo wordt de tijd besteed aan het onderwijs met beperkt leerplan of aan een voor de vervulling van de leerplicht erkende vorming, als arbeidsduur beschouwd (art. 19 bis Arbeidswet).

B. Beschermingsmaatregelen

632.

Jongeren beneden de 18 jaar genieten een aantal specifieke beschermingsmaatregelen, waarvan niet kan worden afgeweken, noch op grond van cao nr. 42, noch op grond van de autonome wet.

1. RISICOANALYSE

(art. X.3-3 Codex Welzijn Werk)

633.

Voor de toepassing van de beschermingsregeling wordt verstaan onder 'jongere op het werk' elke persoon van 15 jaar tot 18 jaar, die niet meer onderworpen is aan de voltijdse leerplicht en die tewerkgesteld wordt op grond van een arbeidsovereenkomst, een leerovereenkomst of een overeenkomst gesloten in het kader van een opleidingstraject. Daarnaast is er ook de leerling of student die een studierichting volgt waarvan het opleidingsprogramma voorziet in een vorm van arbeid die in de onderwijsinstelling wordt verricht alsook de student-werknemer die tewerkgesteld wordt in het kader van een arbeidsovereenkomst voor tewerkstelling van studenten.

De werkgever moet een risicoanalyse uitvoeren van de risico's waaraan jongeren bij hun arbeid blootgesteld zijn, met het oog op het beoordelen van alle risico's voor de veiligheid, hun lichamelijke en geestelijke gezondheid of hun ontwikkeling, gezien hun gebrek aan ervaring, doordat zij zich van het gevaar niet bewust zijn of doordat hun ontwikkeling nog niet is voltooid.

De analyse moet plaatsvinden voordat de jongeren met hun arbeid beginnen. Zij moet ten minste eens per jaar worden hernieuwd of gewijzigd, alsook bij elke belangrijke wijziging van de werkpost.

2. VERBODSBEPALINGEN

(art. X.3-8 en X.3-9 Codex Welzijn Werk)

634.

Het is verboden jongeren op het werk arbeid te laten verrichten die als gevaarlijk wordt beschouwd, zoals die:

- welke de jongeren, objectief gezien, lichamelijk of psychisch niet aankunnen;
- waardoor de jongeren blootgesteld worden aan giftige of kankerwekkende stoffen, stoffen die erfelijke genetische veranderingen veroorzaken, stoffen die tijdens de zwangerschap schadelijke gevolgen hebben voor de foetus of die voor de mens anderszins schadelijke chronische werking hebben;
- welke blootstelling aan ioniserende straling meebrengen;
- welke risicofactoren voor ongevallen inhouden waarvan vermoed kan worden dat jongeren, doordat ze nog niet veel inzicht hebben in veiligheid of onervaren zijn of onvoldoende opgeleid zijn, deze meestal niet beseffen of kunnen voorkomen;
- welke de jongeren blootstellen aan extreme koude of hitte, of aan lawaai of trillingen.

Voor jongeren vanaf 16 jaar zijn onder bepaalde voorwaarden afwijkingen op dit verbod mogelijk.

3. BESCHERMING INZAKE ARBEIDSDUUR EN ZONDAGSRUST, VERBOD VAN NACHTARBEID EN WERK DAT DE KRACHTEN TE BOVEN GAAT (Afdeling 3 Arbeidswet)

3.1. Werktijd

635.

- a. De werktijd is beperkt tot 8 uur per dag en 38 uur per week, inclusief de overuren. Een KB kan die grenzen verleggen tot 10 uur per dag en 50 uur per week bij ongeval of bij dringende werken. De overuren moeten worden gecompenseerd door inhaalrust binnen de week die daar op volgt.
- b. Tussen het einde van het werk en de hervatting van het werk moet minstens 11 uur rust liggen.
- c. Het is verboden jonge werknemers zonder onderbreking gedurende meer dan 4 uur en een half te laten werken. Als de arbeidsdag meer dan 4 uur en een half omvat, dan moet minstens 1 uur, respectievelijk 1/2 uur rust worden gegeven, naargelang de arbeidsdag al dan niet 6 uren arbeid overschrijdt. Mits uitdrukkelijk akkoord van het paritair comité kan die rusttijd bij KB tot 1/2 uur worden beperkt als technische redenen dit noodzakelijk maken, bijvoorbeeld bij ploegenarbeid (*artikel 31 en 34 Arbeidswet*).

3.2. Zondagswerk

636.

De jonge werknemers kunnen niet worden tewerkgesteld op een zon- of feestdag. Daarenboven moeten zij verlof krijgen hetzij op de zaterdag hetzij op de maandag. In geen geval mogen jongeren meer dan één zondag op twee werken, bij toegestane afwijking.

Alleen in welbepaalde gevallen kan een afwijking worden toegestaan op dit verbod. Inhaalrust is verplicht, en de weekrust moet minstens 36 opeenvolgende uren omvatten (*Arbeidswet -artikel 2, artikel 33 §2*). Er zijn momenteel concrete plannen om de zondagsrust voor jeugdige werknemers op te heffen. Dit zal ook van toepassing zijn voor de jongeren die werken als 'student' met een studentenovereenkomst en zal ook effecten hebben voor de trajecten van deeltijds leren.

3.3. Nachtarbeid

637.

Jonge werknemers kunnen 's nachts - tussen 20 en 6 uur - niet worden tewerkgesteld.

Er zijn in verschillende sectoren en voor verschillende beroepen afwijkingen voor werknemers vanaf 16 jaar. Zo is de arbeid in hotels, restaurants en cafés tot 22 uur toegelaten.

Andere afwijkingen, ook beperkt tot de jongeren vanaf 16 jaar, betreffen de ploegenarbeid of de werken die door hun aard niet kunnen worden onderbroken of vertraagd: de grenzen van de nachtarbeid kunnen dan worden verlegd tot 23 en 7 uur of tot 22 en 6 uur.

In geen geval kan de jonge werknemer worden tewerkgesteld tussen 24 uur (middernacht) en 4 uur 's morgens.

3.4. Verbod op bepaalde vormen van werk

638.

Algemeen beschouwd mogen jonge werknemers geen werk uitvoeren dat hun krachten te boven gaat, dat een risico vormt voor hun gezondheid of hun moraliteit in gevaar brengt (art. 9).

Diverse reglementeringen bevatten specifieke verboden, met name ondergronds werk in mijnen of groeves (art. 8).

§ 2. SECTORALE WETGEVINGEN

639.

Naast de Arbeidswet regelen enkele andere wetten in bepaalde sectoren sommige aspecten van de arbeidsorganisatie.

a. *de Wet van 6.04.1960 betreffende de uitvoering van bouwwerken*

Een hele reeks werken die bij de bouwsector horen mogen niet worden uitgevoerd:

- vóór 7 uur en na 18 uur;
- op zaterdag (zie ook *cao van 6.12.1973*);
- op zondag;
- op feestdagen of vervangingsdagen.

b. EU-verordening nr. 561/2006 van 15.03.2006 tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer voorziet onder meer:

- een dagelijkse rijtijd van maximaal 9 uur, die ten hoogste twee keer per week kan worden verlengd tot 10 uur;
- een wekelijkse rijtijd van maximaal 56 uur;
- een totale bij elkaar opgetelde rijtijd gedurende twee opeenvolgende weken van maximaal 90 uur;
- na een rijperiode van 4 en half uur moet een bestuurder een aaneengesloten onderbreking van ten minste 45 minuten nemen, tenzij hij een rusttijd neemt;
- een dagelijkse rusttijd van minimaal 11 uur, die tussen twee wekelijkse rusttijden ten hoogste 3 keer mag worden verkort tot 9 uur;
- een regelmatige wekelijkse rusttijd van minimaal 45 uur en een verkorte wekelijkse rusttijd van minimaal 24 uur.

FICHE 6

NIEUWE ARBEIDSSTELSELS

§ 1. PRINCIPES

(cao nr. 42 Autonome Wet)

640.

De Wet van 17.03.1987, aangevuld met cao nr. 42 van de NAR, maakt het mogelijk om nieuwe arbeidsstelsels (NATS) in te voeren, om de tewerkstelling te bevorderen en de bedrijfstijd uit te breiden of aan te passen.

Dit systeem stoelt op paritair overleg binnen sectoren en bedrijven. Het komt naast de arbeidsregelingen die al door of op grond van de Arbeidswet worden toegelaten. Wanneer de Arbeidswet een bepaalde formule toelaat, kiezen partijen vrij tussen de nieuwe regeling en de procedures van de Arbeidswet.

§ 2. TOEPASSINGSGBIED

641.

De wetgeving is van toepassing in de privésector. Zijn uitgesloten, onder meer:

- de overheidssector (behalve uitzonderingen);
- het gesubsidieerd personeel van het gesubsidieerd vrij onderwijs;

642.

Kunnen worden opgenomen in een nieuw arbeidsstelsel:

- enkel de werknemers die onderworpen zijn aan de bepalingen betreffende de zondagsarbeid en de arbeidsduur of één van beide (zo is het leidinggevend personeel uitgesloten; zie art. 3 cao nr. 42);
- enkel vrijwilligers tenzij het NATS op de hele onderneming of op een volledige afdeling ervan betrekking heeft (art. 5b cao nr. 42).
- enkel de werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur behalve als een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of voor een bepaald werk in de ondernemingen en voor die categorie van werknemers gebruikelijk is (art. 5a cao nr. 42).

Opmerkingen:

- Een vervangingsovereenkomst is een vorm van arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.
- De werkgever kan geen beroep doen op uitzendkrachten; enkel werknemers van het bedrijf mogen worden tewerkgesteld in de nieuwe arbeidsregelingen.

§ 3. VAN WELKE REGELS WORDT AFGEWEKEN IN HET KADER VAN DE NIEUWE ARBEIDSSTELSELS?

Bepaalde afwijkingen zijn automatisch van toepassing als een nieuwe arbeidsregeling wordt ingevoerd.

A. Facultatieve afwijkingen

1. ZONDAGSWERK

(art. 2,1° Wet 17.03.1987, art. 16, 2e alinea Arbeidswet)

643.

Het verbod om op zondag werknemers tewerk te stellen kan worden opgeheven. De periode waarbinnen inhaalrust toegekend moet worden, kan worden verlengd (dus tot langer dan 6 dagen).

De inhaalrust moet wel effectief worden toegekend en de duur blijft forfaitair vastgesteld.

2. NACTARBEID

(art. 2, 2° Wet 17.03.1987 en Wet 17.02.1997)

644.

Sinds 8.04.1998 is nachtarbeid mogelijk zowel voor mannen als vrouwen. Voor de sociale omkadering zie hoger.

3. ARBEIDSDUUR

(art. 2,3° Wet van 17.03.1987)

645.

De normale grenzen voor de arbeidsduur die zijn vastgesteld bij de wet (8 uur per dag en 40 uur per week of minder) of bij cao, mogen worden overschreden, maar met inachtneming van de volgende voorwaarden:

- Als een absolute daggrens van 12 uur, maar geen absolute weekgrens is voorzien behalve in geval van nachtarbeid, geldt een weekgrens van 50 uur (cao nr. 46, art. 17).
- De normale wekelijkse arbeidsduur (40 uur of minder indien cao) moet gemiddeld over een periode van maximaal 1 jaar worden gerespecteerd (cf. als KB 225 of art. 26 bis).
- De werknemer mag op geen enkel ogenblik meer dan 65 uur presteren boven de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur; deze correctie is gebaseerd op de regeling voor het verplicht opnemen van inhaalrust (KB 225 of art. 26 bis).
- De overschrijdingen van de normale arbeidsduur moeten in het arbeidsreglement worden opgenomen, want het gaat immers niet om overuren. De bedoeling van de nieuwe arbeidstijdregelingen is immers om op georganiseerde wijze nieuwe productiemethoden en een betere werking van de diensten mogelijk te maken. Als de georganiseerde grenzen zoals vastgelegd in het arbeidsreglement overschreden worden, is er sprake van overwerk.

4. FEESTDAGEN

(art. 2,5° Wet 17.03.1987)

646.

Het gebruik van de afwijking mag het recht van de werknemers op het loon voor 10 feestdagen per jaar niet aantasten.

Als de nieuwe arbeidsregeling het werken op een feestdag tot gevolg heeft:

- moet de feestdag niet worden vervangen;
- zal de inhaalrust mogen samenvallen met een activiteitsdag (fictieve feestdagen).

Als de nieuwe arbeidsregeling geen prestatie op feestdagen voorziet, kan worden afgeweken van de verplichting, de vervangingsdagen te bepalen voor de feestdagen die samenvallen

met een zondag of een gewone inactiviteitsdag. Voorbeeld: het NATS van een bepaalde afdeling voorziet 4 arbeidsdagen a rato van 10 uur per dag; het normale arbeidssysteem van de andere afdeling voorziet 5 arbeidsdagen van 8 uur. Een werknemer die werkt in het NATS zou aanspraak kunnen maken op (10 uur x 10 dagen) '100 feesturen'; de andere werknemers hebben slechts recht op (8 uur x 10 dagen) 80 'feesturen'. De cao kan daarom bepalen dat de werknemers van het NATS slechts recht hebben op 8 feestdagen van 10 uur. Zodoende hebben alle werknemers recht op 80 'feestdagen'.

5. BOUWWERKEN

(art. 2,4° Wet 17.03.1987)

647.

Er kan worden afgeweken van het wettelijk verbod om bouwwerken uit te voeren buiten de grenzen vastgelegd door de Wet van 6.04.1960 betreffende de uitvoering van bouwwerken.

6. ARBEIDSREGLEMENT

(art. 5,6° 2e alinea en art. 7 laatste alinea Wet 17.03.1987)

648.

Het paritair comité kan een andere procedure voor het wijzigen van het arbeidsreglement opstellen (art. 11 en 12 Wet 8.04.1965).

Bij gebrek aan een sectorale regeling vervangt de arbeidsregeling, voorzien in de speciale cao, vanaf de neerlegging van deze cao, de bestaande arbeidsregeling. Voor de ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging volstaat de nieuwe aanvullende procedure van de autonome wet (art. 7; zie verder).

B. Regels van toepassing bij invoering nieuw arbeidsstelsel

(art. 3 en 4 Wet 17.03.1987):

1. OVERUREN

649.

Alle uren gepresteerd buiten de in het kader van de nieuwe arbeidsregeling bepaalde uurregeling worden als overuren beschouwd (art. 3 wijkt immers af van de hele §2 van art. 29 van de Arbeidswet).

2. FEESTDAGEN EN KLEIN VERLET

Feestdagen (afwijking art. 14 Wet 4.01.1974) en klein verlet (afwijking art. 30 Wet 3.07.1978)

650.

Het loon voor de feestdag of het klein verlet is gelijk aan 1/5 of 1/6 van het gemiddelde weekloon.

3. GEWAARBORGD LOON IN GEVAL VAN ZIEKTE, ONGEVAL OF MOEDERSCHAPSRUST

651.

Het loon dat de werknemer zou ontvangen hebben als hij normaal zou hebben gewerkt (afwijking art. 56, 2e lid Wet 3.07.1978 stelt dat de afwezige werknemer recht heeft op zijn normaal loon dat wordt berekend volgens de Wet op de feestdagen).

4. BETALING VAN HET LOON

652.

De werknemer zal bij elke betaalperiode aanspraak kunnen maken op een loon dat wordt berekend op basis van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur (cf. 9 bis Wet 12.04.1965 op de loonbescherming, dit is dezelfde regel als voor de verlegde grenzen zoals hoger besproken bij de klassieke Arbeidswet).

De werkgever moet ook hier een prestatiestaat opstellen en afgeven aan de werknemer (art. 9 quater, Wet 12.04.1965).

Zoals hoger vermeld is de prestatiestaat een speciaal sociaal document aan de hand waarvan de werknemer precies kan nagaan hoeveel uren hij eigenlijk gepresteerd heeft, wat zijn inhaalrustkrediet is, hoeveel overuren hij gepresteerd heeft, enzovoort.

§ 4. PROCEDURE OM NIEUWE ARBEIDSTELSELS IN TE VOEREN

A. Binnen het paritair comité

653.

Eén van de in het paritair comité zetelende organisaties moet een verzoek tot bespreking van de NATS bij de voorzitter van het paritair comité indienen. Dat verzoek zou moeten vergezeld zijn van een concreet voorstel.

Het paritair comité beschikt over een termijn van 6 maanden (die bij cao kan worden verlengd) om zijn rol te bepalen. De termijn vangt aan wanneer de zaak bij de voorzitter van het paritair comité aanhangig wordt gemaakt. Individuele werkgevers kunnen de bespreking bij het paritair comité niet aanhangig maken. Dit kan enkel de beroepsfederatie.

Eens deze termijn om is, kan er op bedrijfsniveau worden onderhandeld, maar dit binnen de grenzen van de sectorale cao, van de autonome wet en van de cao nr. 42.

B. Binnen het bedrijf

1. SCHRIFTELIJKE INFORMATIE

654.

Als het paritair comité niet heeft verboden gebruik te maken van de autonome wet, moet de werkgever vooraf schriftelijke informatie verstrekken. De informatie handelt over het type van arbeidstelsel dat de werkgever wenst in te voeren en de motieven die de invoering rechtvaardigen.

De informatie wordt verstrekt aan:

- de ondernemingsraad;
- als er geen ondernemingsraad is, aan de vakbondsafvaardiging;
- als er geen ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging is, aan iedere werknemer afzonderlijk.

2. OVERLEG

(art. 8 cao nr. 42, art. 5 en 6 Wet 17.03.1987)

a. Het bedrijf heeft een vakbondsafvaardiging

655.

De door het paritair comité bepaalde procedure en inhoudelijke beperkingen moeten worden gerespecteerd.

De invoering van een NATS gebeurt door een door alle in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde organisaties ondertekende cao. Men moet minstens onderhandelen over de volgende punten:

1. de organisatie van de arbeidstijd, waaronder:
 - de arbeidsduur, d.w.z. de normale (gemiddelde) wekelijkse arbeidsduur bepalen van de in de NATS tewerkgestelde personen;
 - de werktijden;
 - de rustpauzes: dit zijn de onderbrekingen in de loop van de werkdagen;
 - de rusttijden tussen 2 prestatiedagen.
Bij de klassieke Arbeidswet is er, behalve voor het paramedisch personeel, de werkneemsters en de jeugdige werknemers geen expliciete rustpauze voorzien tussen 2 prestatiedagen (zie hoger);
2. de arbeidsvoorwaarden;
3. de weerslag van de nieuwe regeling op de werkgelegenheid; de concrete uitwerking gebeurt op ondernemingsvlak (aanwervingen, vermindering tijdelijke werkloosheid, omzetting van deeltijdse naar voltijdse banen, enz.). De bevordering van de werkgelegenheid is een essentiële voorwaarde om een NATS te mogen invoeren. Hierover moet ernstig worden onderhandeld;
4. de samenstelling van de vakbondsafvaardiging, zodat de werknemers, tewerkgesteld in de NATS, vertegenwoordigd zijn.

b. Het bedrijf heeft geen vakbondsafvaardiging

656.

Het invoeren van een NATS gebeurt via een procedure die gelijk is op de klassieke procedure voor de wijziging van het arbeidsreglement (art. 7 Wet 17.03.1987). Het paritair comité oefent een controle uit op de ontwerpen van arbeidsregelingen en kan zo de sector op de voet volgen.

Schematisch verloopt de procedure als volgt:

1. De werkgever bezorgt iedere werknemer afzonderlijk een exemplaar van het ontwerp van wijziging. Dit ontwerp bevat minstens de voor de cao's vereiste gegevens (zie tweede hypothese), behalve over de samenstelling van de vakbondsafvaardiging.
2. Na deze mededeling beschikken de werknemers over 8 dagen om hun opmerkingen op te tekenen in een speciaal register.
3. De werkgever zendt het dossier naar de voorzitter van het paritair comité.
4. De voorzitter bevestigt de ontvangst en bezorgt de in het paritair comité vertegenwoordigde organisaties een kopie.
5. Gedurende een maand vanaf 4. kunnen de werknemers en de in het paritair comité vertegenwoordigde organisaties aan de voorzitter hun bedenkingen laten weten.
6. Binnen de 8 dagen na het verstrijken van de onder 5. aangegeven termijn meldt de voorzitter de werkgever de eventueel gemaakte bedenkingen; zijn er geen bedenkingen of gebeurt de kennisgeving niet binnen de termijn dan mag het NATS ingevoerd worden.
7. Zijn er bedenkingen en werd de termijn voor de kennisgeving nageleefd, dan geeft de

voorzitter het dossier aan het paritair comité dat dan over 2 maanden beschikt om het ontwerp eventueel te verwerpen.

Dit ontwerp kan enkel worden afgekeurd bij meerderheid van stemmen of als alle leden die hetzij de werkgevers, hetzij de werknemers vertegenwoordigen zich uitspreken over de verwerping ervan. Het paritair comité mag nagaan of het ontwerp van NATS de wettelijke procedures en voorwaarden respecteert (toename van de tewerkstelling, arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur, vrijwilligheid, informatieverstrekking, respect van de wettelijke maximumgrenzen, enz.) Het gaat dus wel verder dan een louter formele controle;

8. De voorzitter stelt de werkgever binnen een termijn van 8 dagen in kennis van de beslissing van het paritair comité.
9. Is er geen beslissing tot verwerping of werd ze niet medegedeeld, dan wordt het NATS van kracht.

3. AANPASSING ARBEIDSREGLEMENT

657.

Omdat de werknemers betrokken worden bij het opstellen van de NATS (schriftelijke informatie, cao, PC), is het niet meer nodig nog een beroep te doen op de klassieke wijzigingsprocedures (*W. 8.04.1965*).

Als er een sectorale cao werd afgesloten, zal deze de procedure bepalen.

Bij gebrek aan een sectorale cao wordt het NATS in het arbeidsreglement ingevoerd vanaf de neerlegging van de ondernemings-cao op de griffie van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Bij afwezigheid van een vakbondsafvaardiging is de procedure zoals voorzien in het vorig nummer van toepassing.

De nieuwe uurroosters moeten dus in de tekst van het arbeidsreglement worden opgenomen en een afschrift moet aan elke werknemer en aan de sociale inspectie worden overhandigd. Elk werkuur dat niet is opgenomen in het arbeidsreglement is een overuur. Overuren zijn slechts in een bepaald aantal gevallen toegelaten.

In het kader van de NATS is het verboden individueel af te wijken van de bepalingen van het arbeidsreglement (wijziging van de klassieke hiërarchie der rechtsbronnen (*W. 5.12.1968*)).

Thema 6

BESCHERMING VAN DE WERKNEMER

FICHE 1

WELZIJN OP HET WERK

§ 1. PRINCIPES

658.

De arbeidsovereenkomst legt de werkgever de verplichting op “er als een goede huisvader voor te zorgen dat de arbeid kan worden verricht in omstandigheden die de veiligheid en de gezondheid van de werknemer niet in gevaar brengen.” (*W. 3.07.1978, art. 20.2°*).

Van zijn kant is de werknemer ertoe verplicht “zich te onthouden van alles wat de eigen veiligheid, die van de collega’s, van de werkgever of van derden in gevaar zou kunnen brengen.” (*W. 3.07.1978, art. 17.4°*).

Deze contractuele verbintenis wordt nader toegelicht, aangevuld en aangescherpt door de wetgeving op het welzijn. Deze wetgeving omvat wat volgt:

- de Wet van 4.08.1996 ‘betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk’;
- diverse koninklijke besluiten die elk een aspect van de problematiek regelen en samen de ‘Codex over het welzijn op het werk’ vormen.

659.

Het gaat hierbij om zeer uiteenlopende aangelegenheden, zoals:

- de normen over de werkplek (ventilatie, verlichting, temperatuur, netheid, kleedkamers en garderobekasten, wasgelegenheden, refters en verpozingsruimten, toiletten, drankvoorziening);
- bestrijding van hinder op het werk (lawaai, trillingen, luchtverontreiniging onder meer door tabaksrook);
- normen waaraan machines en uitrusting moeten voldoen;
- wetgeving op werkkledij;
- maatregelen ter voorkoming van het risico op arbeidsongevallen of beroepsziekten, in het bijzonder als gevolg van gevaarlijke chemische stoffen, ioniserende stralingen;
- bescherming tegen ongewenst seksueel gedrag, geweld en pesterijen.

§ 2. ORGANEN BELAST MET HET WELZIJN OP HET WERK

A. Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk

660.

Alle werkgevers moeten een dienst voor preventie en bescherming op het werk oprichten, die minstens moet beschikken over een preventieadviseur. In de ondernemingen met

minder dan 20 werknemers kan de werkgever zelf deze taak uitoefenen. In de andere ondernemingen wordt de preventieadviseur (of worden de preventieadviseurs in geval er meerdere zijn) aangeduid door de werkgever na akkoord van het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk, of als die er niet is, van de vakbondsafvaardiging. Als de interne dienst niet bij machte is al de door de wetgeving opgelegde opdrachten te vervullen, moet de werkgever een beroep doen op een externe preventiedienst, erkend door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. De preventieadviseur vervult zijn opdracht in volledige onafhankelijkheid van de werkgever en de werknemers.

B. Comité voor Preventie en Bescherming op het werk

661.

Een Comité voor Preventie en Bescherming op het werk (Comité PB) moet worden opgericht in de ondernemingen met minstens 50 werknemers.

De bevoegdheden van het Comité PB werden door het Vlaams besluit van 2.04.2004 tot invoering van het integrale milieujaarverslag ook uitgebreid tot milieuaangelegenheden.

Net zoals de ondernemingsraad wordt het Comité PB samengesteld uit een werknemersdelegatie en een werkgeversdelegatie. De werknemersdelegatie wordt verkozen in het kader van de sociale verkiezingen.

C. Arbeidsinspectie

662.

Inbreuken op de veiligheid of de gezondheid worden vastgesteld door de inspectie welzijn van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

§ 3. ARBEIDSGENEESKUNDE: PRINCIPES EN VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

663.

Elke onderneming die werknemers in loondienst tewerkstelt moet beschikken over een preventieadviseur (arbeidsarts). Deze preventieadviseur-arbeidsarts mag deel uitmaken van het personeel van de onderneming of behoren tot een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Deze externe diensten vervullen enerzijds de opdrachten die vroeger waren toevertrouwd aan de interbedrijfsgeneeskundige diensten en anderzijds nieuwe opdrachten die zijn voorzien door de Wet Welzijn.

664.

De preventieadviseur-arbeidsarts heeft de volgende opdrachten:

- het gezondheidstoezicht op de werknemers uitoefenen (*zie hierna voor meer details*);
- bepaalde inentingingen of opsporingstesten (tuberculine) uitvoeren;
- eventueel andere medische opdrachten.

De reglementering geeft een gedetailleerd overzicht van de kwalificaties en de deontologie die geëist worden van de preventieadviseurs-arbeidsartsen en hun medewerkers. Zij bepaalt onder meer dat de preventieadviseur in geen geval de gegrondheid van de afwezigheden

van de werknemer om gezondheidsredenen mag nagaan. Daarentegen mag hij contact opnemen met de behandelende geneesheer om uit te maken of de ziekte geen professionele oorsprong kent, en om zodoende de doeltreffendheid van de preventiemaatregelen te beoordelen, beroepsziekten op te sporen, enz...

De reglementering verduidelijkt ook de gegevens die moeten voorkomen in het door de arbeidsarts bijgehouden dossier, alsook de termijn gedurende welke ze moeten worden bewaard.

Een specifieke wetgeving, die ook in deze Wegwijzer wordt toegelicht voorziet in diverse waarborgen t.a.v. de medische onderzoeken (genetische testen, aidstest, enz...).

§ 4. GEZONDHEIDSTOEZICHT OP DE WERKNEMERS

(Titel IV van de Codex over het welzijn op het werk)

A. Principes

665.

Het gezondheidstoezicht uitgeoefend door de preventieadviseur-arbidsarts heeft tot doel zich ervan te vergewissen dat de werknemer geschikt is voor het werk dat hij moet verrichten. De controle gebeurt in het belang van de werknemer zelf, maar ook in het belang van de onderneming (vooral de collega's) en van derden (bijv. de klanten van de onderneming).

In tegenstelling tot de controle op de arbeidsongeschiktheid, die elders wordt toegelicht, is het niet de bedoeling na te gaan of een werknemer terecht ziekteverlof heeft genomen. Het is integendeel de bedoeling een werknemer van zijn werk te verwijderen als hij niet geschikt is om het uit te oefenen en een risico vormt voor zichzelf en voor de anderen. De gevolgen van de beslissingen over de arbeidsovereenkomst worden verderop in detail toegelicht.

666.

Het gezondheidstoezicht kan gebeuren op facultatieve basis op initiatief van de werknemer zelf.

Hij kan zich altijd wenden tot de arbeidsarts voor klachten waarvan hij of de behandelende arts meent dat ze arbeidsgerelateerd zijn ('spontane raadpleging'). De arbeidsarts die een dergelijke aanvraag ontvangt, verwittigt in principe de werkgever, tenzij de werknemer hiermee niet akkoord gaat. Het medisch onderzoek moet plaatsvinden binnen de tien werkdagen na de aanvraag.

De arbeidsongeschikte werknemer kan aan de arbeidsarts ook een onderzoek vragen met het oog op een eventuele aanpassing van zijn werkpost ('bezoek voorafgaand aan de werkhervatting').

De aanpassing van de 'werkpost' beperkt zich niet tot technische aanpassingen. Het kan gaan om de arbeidsvoorwaarden, zoals de taakinhoud, het werkrooster, enz.

667.

Het gezondheidstoezicht is verplicht wanneer de werknemer op bepaalde risicoposten werkt, met name veiligheidsfuncties of functies met verhoogde waakzaamheid, activiteiten met

welbepaald risico of activiteiten verbonden aan voedingswaren. Het toezicht omvat:

- a. een gezondheidsbeoordeling voorafgaand aan de tewerkstelling (eventueel voordat de arbeidsovereenkomst wordt gesloten, op voorwaarde dat het om de laatste fase in het aanwervingsproces gaat, met andere woorden dat de overeenkomst wordt afgesloten onder voorbehoud van de beslissing van de geneesheer);
- b. een periodieke gezondheidsbeoordeling (in principe één keer per jaar; een kortere tussentijd kan worden vastgelegd afhankelijk van de aard van de werkpost of activiteit, de gezondheidstoestand van de werknemer of omdat de werknemer behoort tot een risicogroep of afhankelijk van de ongevallen of incidenten die zich hebben voorgedaan);
- c. een onderzoek bij werkhervatting (na een afwezigheid van minstens 4 weken wegens ziekte, ongeval of bevalling; een dergelijk onderzoek kan plaatsvinden na een kortere afwezigheid op vraag van de werknemer of wanneer de arbeidsgeneesheer dit nodig acht).
NB: dit onderzoek wordt niet opgelegd voor activiteiten verbonden aan voedingswaren. Zie ook hoger, bezoek voorafgaand aan de werkhervatting.

668.

De reglementering beschrijft nauwkeurig de procedure om de lijst van risicofuncties en van de eraan onderworpen werknemers op te stellen. De risicofuncties zijn de volgende:

- a. de veiligheidsfuncties, dit wil zeggen elke werkpost waar gebruik wordt gemaakt van arbeidsmiddelen, waar motorvoertuigen, kranen, rolbruggen, hijsstoelens van welke aard ook, of machines die gevaarlijke installaties of toestellen in werking zetten, bestuurd worden of nog waar dienstwapens worden gedragen.
- b. de functies met verhoogde waakzaamheid, dit wil zeggen elke werkpost die bestaat uit het permanent toezicht op de werking van een installatie en waar een gebrek aan waakzaamheid andere werknemers in gevaar kan brengen.
- c. de activiteiten met een welbepaald risico, dit wil zeggen elke activiteit of werkpost die de werknemer blootstelt aan:
 - een identificeerbaar risico voor de gezondheid van de werknemer, te wijten aan de blootstelling aan fysieke, biologische of chemische agentia;
 - een identificeerbaar risico op een fysieke of mentale werkbelasting voor de werknemer;
 - een identificeerbaar risico voor psychosociale belasting van de werknemer.
- d. de activiteiten verbonden aan voedingswaren.

669.

De werknemers die aan bepaalde biologische, fysieke of chemische agentia blootgesteld zijn, kunnen - wanneer nodig - na afloop van de blootstelling aan het risico, onderworpen worden aan een 'voortgezet gezondheidstoezicht'. Wat de werknemers betreft die niet langer deel uitmaken van het personeel van de onderneming waar zij werden blootgesteld, bepaalt de reglementering dat het voortgezet gezondheidstoezicht door Fedris kan worden verzekerd. Bepalingen eigen aan Fedris zullen moeten uitmaken welke ziekerisico's zullen worden gevolgd, en volgens welke criteria.

670.

Bijzondere bepalingen voorzien in een risicoanalyse van nachtarbeid (arbeid tussen 20 en 6 uur) en ploegenarbeid (arbeid in ploegen waarbij werknemers na elkaar op dezelfde werkplek werken) en in gezondheidstoezicht op de betrokken werknemers (*Boek X, Titel I van de Codex over het welzijn op het werk*). Deze maatregelen hebben onder meer tot doel de vroegtijdige en omkeerbare gevolgen van nacht- en ploegenarbeid op het spoor te komen. Het gaat hierbij vaak om slaapstoornissen, neuropsychologische stoornissen, gastro-intestinale aandoeningen, cardiovasculaire aandoeningen en fysieke vermoeidheid.

671.

Bijzondere bepalingen hebben betrekking op het gezondheidstoezicht op de:

- jonge werknemers (*Boek X, Titel 3 van de Codex over het welzijn op het werk*);
- zwangere werkneemsters en de werkneemsters die borstvoeding geven;
- stagiairs, leerlingen en studenten (*Boek X, Titel 5 van de Codex over het welzijn op het werk*);
- uitzendkrachten (*Boek X, Titel 2 van de Codex over het welzijn op het werk*);
- PWA-werknemers.

B. Onderzoeksprocedure

672.

De medische preventieonderzoeken, alsook de inentingen en de tuberculinetests, moeten tijdens de werkuren worden uitgevoerd, en tellen als arbeidstijd. De verplaatsingskosten zijn ten laste van de werkgever (*art. 1.4-11 van de Codex over het welzijn op het werk*); de door de reglementering bepaalde praktijken mogen geen uitgaven met zich meebrengen voor de werknemers.

673.

De reglementering beschrijft omstandig de procedure van medisch onderzoek en de manier waarop het advies of de beslissing van de arbeidsarts aan de werkgever en de werknemer wordt meegedeeld.

Naargelang van het geval wordt er beslist dat de werknemer:

- geschikt is om het overeengekomen werk uit te voeren, desgevallend mits aanpassing van de arbeidspost;
- tijdelijk of definitief moet worden overgeplaatst naar een werkpost waarvan de voorwaarden verduidelijkt worden;
- in ziekteverlof moet worden gesteld;
- definitief arbeidsongeschikt is (*art. 1.4-49 van de Codex over het welzijn op het werk*).

Specifieke modaliteiten zijn van toepassing voor de verwijdering van zwangere werkneemsters of van werkneemsters die borstvoeding geven (*zie de fiche 'Moederschap'*).

674.

In principe is het niet toegelaten de werknemer voor het gezondheidstoezicht op te roepen buiten de werkuren, tijdens een periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst (bijv. ziekte) of tijdens een periode van vrijstelling van arbeid. Als dit principe veronachtzaamd wordt dan is de procedure van generlei waarde en zijn de beslissingen van de preventieadviseur-arbeidsarts ongeldig (*art. 1.4-11 van de Codex over het welzijn op het werk*).

Dit principe is echter niet van toepassing op de voorafgaande gezondheidsbeoordeling, noch op het onderzoek voorafgaand aan de werkhervatting.

C. Beroepsprocedure

1. OVERLEGPROCEDURE

675.

Als de beslissing tot gevolg heeft dat de werknemer naar een andere werkpost moet worden overgeplaatst, onderzoekt de arbeidsarts de mogelijkheden met de werkgever. Als blijkt dat

die mogelijkheden niet voorhanden zijn, dan stelt de arbeidsarts de werknemer daarvan in kennis. Behalve als het ging om een voorafgaand onderzoek, beschikt de werknemer over vijf werkdagen om een overlegprocedure aan te vragen tussen de arbeidsarts en een arts naar eigen keuze. Dit overleg schort de beslissing van de arbeidsarts op, behalve als het gaat om een veiligheidsfunctie, een functie met verhoogde waakzaamheid, een activiteit die blootstelt aan het risico van ioniserende stralingen, in het geval van een zwangere werknemster of een werknemster die borstvoeding geeft en aan een specifiek risico is onderworpen, of als de werknemer een besmettelijke ziekte heeft opgelopen. Als de artsen het niet eens raken, neemt de arbeidsarts zijn eigen definitieve beslissing (*art. 1.4-53 en volgende van de Codex over het welzijn op het werk*).

2. BEROEP OP DE ARBEIDSINSPECTIE

676.

Behalve als het om een voorafgaand onderzoek gaat, kan de werknemer bij de arts-sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk een beroep instellen tegen de beslissing die hem ongeschikt verklaart of waarbij zijn geschiktheid voor het uitgevoerde werk wordt beperkt, zelfs als al gebruik werd gemaakt van de overlegprocedure. Dit beroep moet binnen zeven werkdagen na de beslissing van de arbeidsarts worden ingesteld (*art. 1.4-62 van de Codex over het welzijn op het werk*).

3. TOESTAND VAN DE WERKNEMER TIJDENS DE BEROEPSPROCEDURE

677.

Tijdens de overleg- en beroepsprocedures tracht de werkgever, overeenkomstig de aanbevelingen van de arbeidsarts, de werknemer zo snel mogelijk een andere activiteit toe te wijzen. De werknemer moet elk werk aannemen dat naar het oordeel van de arbeidsarts bij zijn gezondheidstoestand past. Zolang geen definitieve beslissing is genomen mag hij geen enkele vorm van loonverlies lijden (*art. 1.4-68 van de Codex over het welzijn op het werk*).

D. Gevolgen van de beslissing

678.

Doorgaans zijn de beslissingen van de arbeidsarts adviezen.

Het is echter verboden:

- een door de arbeidsarts ongeschikt bevonden werknemer tewerk te stellen of te blijven tewerkstellen als het gaat om een veiligheidsfunctie, een functie met verhoogde waakzaamheid of activiteiten waaraan een risico voor blootstelling aan ioniserende stralingen is verbonden;
- een werknemster aan het werk te stellen of te houden op werkposten die volgens de arbeidsarts een bijzonder risico inhouden, wanneer het niet mogelijk is haar een andere werkpost toe te wijzen.

De werknemer bij wie de arbeidsarts een ernstige besmettelijke ziekte heeft vastgesteld moet in ziekteverlof gaan en onverwijld zijn behandelende arts raadplegen.

679.

De reglementering legt de werkgever een verplichting tot herplaatsing op, die verwant is met het verbod van discriminatie op grond van de gezondheidstoestand of de handicap.

De werkgever is ertoe gehouden, de werknemer die definitief ongeschikt is verklaard door een definitieve beslissing van de preventieadviseur-arbeidsarts, aan het werk te

houden overeenkomstig de aanbevelingen van deze laatste. Dit moet gebeuren via een re-integratietraject (art. 1.4-70 van de Codex over het welzijn op het werk).

§ 5. BESCHERMING TEGEN PSYCHOSOCIALE RISICO'S OP HET WERK

(W. 4.08.1996 over het welzijn op het werk, art. 32/1 en volgende, gewijzigd door Wet van 28.02.2014, inwerkingtreding op 1.09.2014; zie ook Wet van 28.03.2014 voor de procedures)

A. Algemeenheden

680.

Deze materie heeft deels betrekking op de problematiek inzake pesterijen, ongewenst seksueel gedrag en geweld op het werk. Dit zijn foutieve inbreuken op de waardigheid van de werknemer. Daarom kaarten we de problematiek in deze fiche aan. We hadden de logica van de regelgeving kunnen volgen en het thema kunnen behandelen in de fiche 'Welzijn op het werk'. Deze fenomenen vormen immers ook een inbreuk op de plicht van de werkgever om het werk te laten uitvoeren in 'behoorlijke omstandigheden met betrekking tot de gezondheid van de werknemer', net zoals andere 'psychosociale risico's' (stress op het werk, burn-out, enz.).

Deze problemen kunnen te wijten zijn aan fouten of vergissingen van de werkgever of de hiërarchie, bijv. in de organisatie van het werk of het humanresources-beleid, maar kunnen ook eigen zijn aan de aard van het werk of te wijten zijn aan collega's of personen buiten de onderneming (klanten, leerlingen van een school, enz.) waarvoor de werkgever niet rechtstreeks verantwoordelijk is, ook al beschikt hij over bepaalde interventiemiddelen.

De regelgeving legt dus de nadruk op de collectieve maatregelen en onderstreept de rol van het Comité PB, als dat bestaat. In deze Wegwijzer Sociale Wetgeving concentreren we ons eerder op het individuele aspect.

681.

De regelgeving verstaat onder 'psychosociale risico's' "de kans dat een of meerdere werknemers psychische schade ondervinden die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van een blootstelling aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden".

De regelgeving schrijft maatregelen voor om deze risico's in kaart te brengen en gepaste preventiemaatregelen te treffen.

Deze maatregelen houden voornamelijk het opstellen van interne procedures op het vlak van psychosociale interventie in. Deze procedures beletten niet dat de werknemer zich rechtstreeks kan wenden tot de werkgever of tot een lid van de hiërarchische lijn, tot een vakbondsafgevaardigde of een afgevaardigde van het Comité PB.

De wetgeving voorziet trouwens ook in interne en externe procedures om een klacht in te dienen in specifieke gevallen van ongewenst seksueel gedrag, pesterijen of geweld op het werk.

Daartoe moet de werkgever een beroep doen op de diensten van een preventieadviseur die daarin gespecialiseerd is. Deze adviseur mag deel uitmaken van de externe dienst voor preventie op het werk, maar mag niet de arbeidsarts zijn. De werkgever kan ook een vertrouwenspersoon aanwijzen binnen de onderneming.

682.

De interne procedures inzake psychosociale interventie kunnen informeel of formeel zijn.

De informele procedure bestaat erin een oplossing te zoeken via gesprekken, een interventie bij een derde of een verzoening. Ze kan worden uitgevoerd bij de vertrouwenspersoon, als er een is, of bij de preventieadviseur.

Bij de formele procedure wordt aan de werkgever gevraagd om gepaste collectieve of individuele maatregelen te treffen na analyse van de specifieke werksituatie van de aanvrager. Deze procedure wordt uitgevoerd door de preventieadviseur. De details worden bepaald na instemming van het Comité PB.

B. Pesterijen, ongewenst seksueel gedrag en geweld op het werk

683.

Definities:

- a. **Pesterijen:** “een onrechtmatig geheel van meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen, buiten of binnen de onderneming of instelling, die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd, die tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer (...) bij de uitvoering van het werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd en die inzonderheid worden geuit in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften”. Deze gedragingen kunnen verband houden met criteria die gewoonlijk bedoeld zijn in de antidiscriminatiewetgeving: “leeftijd, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geslacht, seksuele geaardheid, genderexpressie en genderidentiteit”. Bij pesterijen die verband houden met dergelijke criteria is er sprake van discriminatie. De specifieke procedures en sancties voor pesterijen, die verderop worden behandeld, treden in de plaats van de algemene procedures en sancties voor discriminatie zoals bedoeld in de vorige paragraaf;
- b. **Ongewenst seksueel gedrag:** “elke vorm van ongewenst verbaal, niet-verbaal of lichamelijk gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd”;
- c. **Geweld op het werk:** “elke feitelijkheid waarbij een werknemer (...) psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk”.

684.

Uit deze definities blijkt dat pesterijen, ongewenst seksueel gedrag en geweld op het werk fouten zijn. Ze worden strafrechtelijk vervolgd (zie artikels 119 tot 122/5 van het Sociaal Strafwetboek). De werknemer kan dus een klacht indienen bij het arbeidsauditoraat, dat zal oordelen of er reden is om de dader te vervolgen voor de correctionele rechtbank. De Welzijnswet voorziet in specifieke procedures.

685.

De werknemer die meent het slachtoffer te zijn van een feit van pesterijen, ongewenst seksueel gedrag of geweld op het werk kan een informele of formele psychosociale interventie vragen zoals we zagen onder punt A.

Hij kan zich ook richten tot de Inspectie Welzijn op het Werk die zal nagaan of de werkgever de regelgeving naleeft.

686.

De werknemer kan ook een rechtsvordering instellen:

- a. een vordering tot schadevergoeding voor de arbeidsrechtbank. Afhankelijk van wat het slachtoffer kiest, zal de dader worden veroordeeld:
 - tot een vergoeding van de werkelijk geleden schade;
 - tot een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor drie maanden; dit bedrag wordt naar zes maanden gebracht als de feiten bijzonder zwaar zijn, verband houden met een discriminatiecriterium of uitgaan van een persoon die gezag uitoefent over het slachtoffer.
- b. een vordering bij de voorzitter van de arbeidsrechtbank om een einde te maken aan de feiten van pesterijen, ongewenst seksueel gedrag of geweld.

Wanneer de aanklager feiten aanvoert die pesterijen, ongewenst seksueel gedrag of geweld doen vermoeden, moet de verdediger het tegendeel bewijzen.

687.

De vakbonden kunnen, net als elke andere organisatie die de verdediging van slachtoffers van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk als doelstelling in haar statuten heeft opgenomen, hiervoor juridische stappen ondernemen.

688.

Volgende werknemers genieten bescherming tegen ontslag (*zie artikel 32terdecies en de fiche 'Ontslagbescherming' in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving*):

- a. de werknemer die een aanvraag tot formele psychosociale interventie indient wegens pesterijen, ongewenst seksueel gedrag of geweld op het werk en de werknemer die optreedt als getuige in een dergelijke procedure;
- b. de werknemer die een rechtsvordering instelt of tegen wie een rechtsvordering werd ingesteld, zoals hierboven beschreven;
- c. de werknemer (die niet noodzakelijkerwijs het slachtoffer moet zijn van de feiten) die een klacht neerlegt bij de Inspectie Welzijn op het Werk, het arbeidsauditoraat, de politie of een onderzoeksrechter, wegens schending van de regelgeving.

FICHE 2

GELIJKE BEHANDELING

§ 1. BESCHERMING TEGEN DISCRIMINATIE OP HET WERK

A. Algemeenheden

689.

Het niet-discriminatiebeginsel wordt meer en meer als een belangrijke eis naar voor geschoven door de werknemers. Het arbeidsrecht houdt er ook steeds meer rekening mee, onder meer onder invloed van het publiek recht (rechtspraak van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens, van het Hof van Justitie van de Europese Unie, van het Belgische Grondwettelijk Hof).

Het niet-discriminatiebeginsel houdt in dat de beslissingen van de werkgever inzake aanwerving, ontslag, promotiekansen, bezoldiging,... niet mogen gebaseerd zijn op ongeoorloofde – discriminerende – criteria. De eerste bevestiging van dit principe is terug te vinden in de wetgeving op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Nadien was er de gelijkstelling van discriminatie op basis van ras in werksituaties met daden van xenofobie. Nu is er de tendens om het discriminatieverbod uit te breiden (discriminatie verboden op basis van leeftijd, handicap, seksuele geaardheid,...) en zelfs om een algemeen niet-discriminatiebeginsel in te stellen, zonder daarin de criteria te bepalen van wat verboden is. Dergelijk beginsel kan trouwens al worden afgeleid uit een aantal bepalingen van de Belgische Grondwet en uit internationale teksten over de rechten van de mens. In het arbeidsrecht wordt het niet-discriminatiebeginsel bijvoorbeeld expliciet bevestigd door cao nr. 38 van de NAR over selectie- en aanwervingsprocedures en cao nr. 95 betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fases van de arbeidsrelatie. En in toepassing van Europese richtlijnen garanderen federale wetten van 10.05.2007 het algemene niet-discriminatiebeginsel, vooral op het vlak van arbeid. Er zijn bovendien ook decreten die datzelfde principe omzetten voor toepassingsgebieden die onder de bevoegdheid van gewesten en gemeenschappen vallen. (Zie ook W. 5.03.2002 (*niet-discriminatiebeginsel ten aanzien van deeltijdwerknemers*) en W. 5.06.2002 (*niet-discriminatiebeginsel ten aanzien van werknemers met arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd*)).

690.

Die tendens om het niet-discriminatiebeginsel uit te breiden wordt soms in vraag gesteld vanuit de vrees dat 'zware' discriminaties, zoals bijvoorbeeld die tussen mannen en vrouwen, hierdoor verwateren. Men zou er integendeel van kunnen uitgaan dat deze tendens de toepassing van het niet-discriminatiebeginsel bevordert. Het principe dreigt inefficiënt te blijven, en zelfs averechts te werken, als het uitsluitend de ene groep tegenover de andere afzet. Als het principe net inhoudt dat de beslissingen van de werkgever moeten gebaseerd zijn op objectieve criteria dan brengt het niet-discriminatiebeginsel ongetwijfeld sociale rechtvaardigheid met zich mee. Uiteraard vindt dat principe niet vanzelf ingang. Het houdt immers een beperking in van de individuele onderhandelingsvrijheid tussen de werkgever en de werknemer. De meeste werkgevers hechten veel belang aan die individuele vrijheid, zeker voor het kaderpersoneel. Het niet-discriminatiebeginsel sluit echter niet uit dat werknemers verschillend worden behandeld, zolang het maar gebeurt op basis van

objectieve criteria: bekwaamheid, 'verdiensten', rendement, beschikbaarheid,... Om ervoor te zorgen dat iedereen gelijk aan de startlijn kan verschijnen, kunnen er vanuit het niet-discriminatiebeginsel ook positieve acties worden opgezet. Het niet-discriminatiebeginsel kan ook een aanzet zijn om na te denken over de criteria die belangrijke ongelijkheden in stand houden (bijvoorbeeld op het vlak van inkomen), ook al zijn de verschillen inzake verdiensten of bekwaamheden vaak marginaal.

B. Algemeen beginsel van niet-discriminatie

(W. 10.05.2007; zie ook cao nr. 95 van 10.10.2008; Vlaams decreet van 8.05.2002; Waals Decreet 6.11.2008; decreet Franse Gemeenschap 12.12.2008; Brusselse ordonnantie 14.09.2008)

691.

De Wet van 10.05.2007 heeft een grotere reikwijdte dan louter arbeid. Ze omvat ook discriminatie op het vlak van levering van goederen en diensten en deelname aan voor het publiek toegankelijke economische, sociale, culturele of politieke activiteiten. De uitleg hierna beperkt zich tot de materie die binnen het bestek van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving relevant is. Op dit punt zet de wet een Europese richtlijn om (*Richtlijn 2000/78 van 27.11.2000*). Op het vlak van arbeid dekt die een zeer ruime lading: de indienstneming, het ontslag, de verloning, de arbeidsomstandigheden, de aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid, enz...

Cao nr. 95 huldigt dezelfde principes inzake arbeidsverhoudingen. De cao wilde beklemtonen dat ook de sociale partners die principes willen behartigen. Technisch gezien voegt de cao evenwel niets toe aan de wet.

Het Vlaamse decreet, de decreten van het Waalse Gewest en van de Franse Gemeenschap, de ordonnantie van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest zetten dezelfde principes om, met gelijkaardige sancties, in de bevoegdheidsdomeinen van de deelgebieden (arbeidsbemiddeling, beroepsopleiding, onderwijs, openbaar ambt, enz.). Hierna beperken we ons tot de inhoud van de federale wet.

692.

De Wet van 2007 beperkt zich tot een gesloten lijst van beschermde criteria. Met het arrest 64/2009 van 2.04.2009 aanvaardde het Grondwettelijk Hof deze keuze, op voorwaarde dat er geen belangrijk discriminatiecriterium werd weggelaten.

Geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag gekoppeld aan een beschermd criterium worden gelijkgesteld met discriminatie. De wet is echter niet van toepassing als de werknemer zich kan beroepen op beschikkingen inzake geweld, pesten of ongewenst seksueel gedrag in het kader van de welzijnswetgeving op het werk (*zie verder in deze fiche*).

693.

De beschermde criteria zijn: leeftijd, seksuele oriëntatie, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, geloofsovertuiging, levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, gezondheidstoestand, handicap, een fysieke of genetisch bepaalde eigenschap, sociale afkomst of toestand en vakbondsovertuiging. De bescherming geldt zowel in de privé- als de publieke sector en is van toepassing op sociale bescherming met inbegrip van sociale zekerheid en de gezondheidszorg, de sociale voordelen en de aanvullende sociale zekerheid en de arbeidsbetrekkingen. Discriminatie tussen mannen en vrouwen en rassendiscriminatie vallen onder een aparte wetgeving (*zie hieronder*).

De term “sociale afkomst” werd uitgebreid met de sociale “toestand” om rekening te houden met bijvoorbeeld de situatie van daklozen, werkzoekenden, analfabeten of ongeletterde personen, personen die in moeilijke sociaaleconomische omstandigheden leven, personen die uit de prostitutie treden of getreden zijn, of personen met een gerechtelijk verleden.

De wet heeft betrekking op:

- ‘directe discriminatie’, dat wil zeggen “de situatie die zich voordoet wanneer, op basis van een van de beschermde criteria, een persoon minder gunstig dan een andere behandeld wordt, werd of zou worden in een vergelijkbare situatie”;
- ‘indirecte discriminatie’, dat wil zeggen “de situatie die zich voordoet wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, criterium of handelswijze als dusdanig een schadelijke weerslag heeft op personen voor wie een van de beschermde criteria van toepassing is”.
 - meervoudige discriminatie (het slachtoffer wordt gediscrimineerd op basis van meerdere criteria, die op zichzelf los staan van elkaar);
 - intersectionele discriminatie (het slachtoffer wordt gediscrimineerd op basis van meerdere criteria, die op zichzelf en zonder de aanwezigheid van het andere criterium, geen aanleiding zouden hebben gegeven tot discriminatie);
 - discriminatie door associatie (het slachtoffer wordt gediscrimineerd op basis van een eigenschap of criterium dat aanwezig is bij een naaste, bijv. vader van een kind met beperking, wordt gediscrimineerd op het werk);
 - discriminatie op basis van vermeend beschermd criterium (het slachtoffer wordt gediscrimineerd omdat diegene die discrimineert, denkt dat het slachtoffer een bepaalde eigenschap heeft, maar in werkelijkheid heeft het slachtoffer die eigenschap niet).

Onderscheid, direct of indirect, is discriminerend en dus verboden als het niet “wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel, en de middelen om dit doel te realiseren gepast of noodzakelijk zijn”.

Over het algemeen is een onderscheid ‘opgelegd door of krachtens de wet’ niet discriminerend, onverminderd de mogelijkheid de geldigheid van de wet (of van de uitvoeringsmaatregelen) ten aanzien van het niet-discriminatiebeginsel aan te vechten, zoals bevestigd is in de Grondwet, het recht van de Europese Unie of de teksten inzake mensenrechten.

694.

De wet voorziet in specifieke rechtvaardigingen voor bepaalde vormen van onderscheid:

- a. Met betrekking tot personen met een handicap is het discriminerend redelijke aanpassingen van de werkplek te weigeren. Als een redelijke aanpassing wordt beschouwd, een aanpassing die noodzakelijk is en geen onevenredige kost vereist. Een kost is niet onevenredig wanneer hij gedragen wordt door de overheid.
- b. Met betrekking tot aanvullende socialezekerheidsstelsels zijn een aantal discriminaties op basis van leeftijd toegestaan, bijvoorbeeld de vaststelling van een toetredingsleeftijd, van een leeftijd voor het verkrijgen van pensioen- of invaliditeitsuitkeringen, de toepassing van het leeftijds criterium op de bijdragevoet, enz... (zie art. 12 §2).
- c. In openbare of private instellingen met een religieuze of filosofische overtuiging als grondslag is het niet discriminerend onderscheid te maken op basis van de filosofische of religieuze overtuiging, wanneer die een wezenlijke, gegronde en gerechtvaardigde beroepsvereiste vormt. Desbetreffende organisaties hebben bovendien het recht om van personen die voor hen werken te eisen dat ze te goeder trouw en loyaal handelen met respect voor de ethiek van de organisatie.

695.

De wet legt geen verbod op 'maatregelen voor positieve acties' op, dat wil zeggen maatregelen met het oog op het wegwerken van een "manifeste ongelijkheid". Die maatregelen moeten evenwel tijdelijk zijn (ze verdwijnen als het doel bereikt is), en mogen "anderemans rechten niet onnodig beknotten". De maatregelen voor positieve actie werden uitgewerkt bij KB van 11.02.2019.

C. Rechtsbescherming

696.

De wet voorziet in diverse strafrechtelijke maatregelen tegen hen die aanzetten tot discriminatie, openlijk hun voornemen tot discriminatie te kennen geven (bijvoorbeeld in een werkaanbieding) en tegen ambtenaren die zich in de uitoefening van hun ambt schuldig maken aan discriminatie.

697.

Het slachtoffer van discriminatie kan ook burgerrechtelijke sancties inroepen.

De bedingen van een overeenkomst die indruisen tegen de wet zijn nietig. Hetzelfde geldt voor bedingen die bepalen dat men bij voorbaat afziet van de rechten die door de wet gewaarborgd worden.

Een nog lopende discriminatie kan men laten stopzetten door het instellen van een stakingsvordering voor de voorzitter van de rechtbank. De voorzitter heeft daarbij ook de bevoegdheid om positieve maatregelen op te leggen om de herhaling van gelijkaardige daden te voorkomen.

Daarbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het laten volgen van een opleiding over de bestrijding van discriminatie of het opleggen van een verplichting om de interne reglementen van de onderneming aan te passen.

Het spreekt voor zich dat het slachtoffer een vergoeding kan vorderen voor de schade als gevolg van discriminatie. De wet voorziet in de mogelijkheid voor het slachtoffer van dergelijke discriminatie om een schadevergoeding te eisen die overeenkomt met, ofwel een forfaitaire schadevergoeding gelijk aan zes maanden brutoloon, ofwel de werkelijke en bewezen geleden schade.

698.

De bewijslast voor de discriminatie ligt in principe bij de aanklager. Maar als die "feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie doen veronderstellen", is het aan de verdediger om te bewijzen dat er geen discriminatie heeft plaatsgevonden.

De feiten die een discriminatie kunnen doen veronderstellen zijn:

- herhaaldelijke ongunstige behandelingen ten aanzien van bepaalde categorieën personen;
- het feit dat de situatie van de aanklager ongunstiger is dan die van een referentiepersoon;
- de algemene statistieken of 'feiten van algemene bekendheid';
- het gebruiken van intrinsiek verdachte criteria.

699.

Ook klagers, getuigen of personen die het slachtoffer of vermoedelijke slachtoffer hebben bijgestaan of advies gegeven, worden beschermd.

Van zodra een melding wordt gedaan, een klacht wordt ingediend of een rechtsvordering wordt ingesteld wegens een vermeende discriminatie, kunnen tegen de persoon die of ten voordele van wie een klacht werd ingediend, geen nadelige maatregelen worden getroffen, behalve om redenen die geen verband houden met het doen van de melding, het indienen van de klacht, of het instellen van de rechtsvordering, of met de inhoud ervan. De expliciete verwijzing naar de inhoud maakt het onmogelijk om nadelige maatregelen te verantwoorden op basis van feiten die aan het licht komen in het kader van een melding, een klacht of een rechtsvordering. Naast het indienen van een klacht, doet ook een melding alsook het instellen van een rechtsvordering de bescherming een aanvang nemen.

De re-integratie kan door een benadeelde werknemer gevraagd worden, maar is niet verplicht.

Nadelige maatregelen kunnen enkel getroffen worden ten aanzien van diegene op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, om redenen die geen verband houden met het doen van de melding, het indienen van de klacht of het instellen van de rechtsvordering, of met de inhoud ervan.

700.

De vakbonden kunnen naar de rechtbank stappen bij geschillen die gerelateerd zijn aan de toepassing van de wet. Als het slachtoffer een natuurlijke persoon is, moet die daartoe zijn toestemming geven. Hetzelfde geldt voor diverse andere verenigingen, bijvoorbeeld mensenrechtenorganisaties. Ook UNIA valt onder dezelfde regelgeving. Het ACV heeft net als de andere vakbonden, een protocolakkoord gesloten met UNIA. Op grond van dat akkoord zal UNIA de door de vakbonden meegedeelde klachten aan een vooronderzoek onderwerpen en kunnen de vakbonden de werknemers, van wie UNIA stelt dat ze effectief het slachtoffer zijn van discriminatie, in het kader van hun gerechtelijke bijstand verdedigen.

D. Praktijktesten

701.

Zowel op federaal vlak als in de regio's (in het bijzonder Brussel) bestaat de mogelijkheid om praktijktesten uit te voeren. Deze praktijktesten zijn ook wel bekend onder de naam 'mystery calls'. Sociale inspecteurs krijgen de bevoegdheid om 'bij objectieve aanwijzingen van discriminatie' zich voor te doen als (potentiële) cliënten of werknemers, om na te gaan of de antidiscriminatiewetgeving geschonden wordt. Er mag in geen geval sprake zijn van uitlokking. Bovendien moeten de mystery calls noodzakelijk zijn om de schending aan te tonen.

702.

Een Brusselse ordonnantie maakt twee soorten tests mogelijk. Het gaat over twee soorten discriminatietesten die bedoeld zijn om te wijzen op feiten die het mogelijk maken te veronderstellen dat er sprake is van discriminatie. Deze testen zullen ingezet kunnen worden door de slachtoffers zelf, door de instellingen bedoeld in artikel 15 van de ordonnantie van 4.09.2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling, en door de instellingen en organisaties bedoeld in artikel 27 van dezelfde ordonnantie, maar voor die laatste uitsluitend ter ondersteuning van een slachtoffer. Het is evenwel van essentieel belang deze instrumenten vooral ter beschikking te stellen van de gewestelijke arbeidsinspecteurs, wellicht de best geplaatsten om deze zelf toe te passen, vanwege hun kennis over de te controleren middens en hun geschiktheid om de acties in verband met testing te coördineren.

I
II
III
IV
V

De eerste discriminatietest is 'de praktijktest' die vooral dient om discriminatie bij aanwerving te bestrijden. De inspecteurs zullen twee gelijkaardige cv's kunnen versturen die enkel verschillen op één criterium dat het 'geteste' discriminerende criterium is. Het versturen van deze cv's kan een antwoord op een jobaanbieding, of, bij gebreke hieraan, een spontane sollicitatie zijn. Deze test is voornamelijk bedoeld om discriminatie bij aanwerving te bestrijden. Zij verhindert immers de daadwerkelijke uitvoering van de gewestelijke bevoegdheid op het vlak van arbeidsbemiddeling voor werknemers.

De tweede test, 'mystery calling', is bedoeld om zich ervan te vergewissen dat een werkgever geen discriminerende verzoeken van een potentiële klant aanvaardt. Mystery calling zal vooral gebruikt worden ten aanzien van dienstenchequebedrijven en werkgelegenheidsagentschappen die onder de bevoegdheid van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest vallen.

Overeenkomstig de rechtspraak van het Hof van Cassatie (*Cass. 17.03.2010, P10.0010*) mogen deze testen niet van uitlokkende aard zijn, zullen zij zich moeten beperken tot het nabootsen van een normale situatie inzake aanwerving of tewerkstelling en mogen zij niet tot gevolg hebben dat discriminatie gecreëerd, versterkt of bevestigd wordt, terwijl de geteste werkgever niet de intentie had discriminatie te plegen.

De Brusselse ordonnantie stelt verschillende voorwaarden voorop: de werkgever niet uitlokken, dit wil zeggen niet aanzetten tot het plegen van een overtreding waarvan de werkgever niet de intentie had ze te begaan, en zich beperken tot het creëren van een normale situatie inzake aanwerving of tewerkstelling, alsook zuinig omgaan met de testen. Deze mogen slechts gebruikt worden in geval van klachten, meldingen of sterke vermoedens van discriminatie. De praktijktest kan telefonisch, via de post of per e-mail uitgevoerd worden door de inspecteurs. Hij bestaat erin minstens twee gelijkaardige sollicitaties of cv's te versturen die enkel verschillen op het criterium dat mogelijk tot discriminatie leidt en gecontroleerd moet worden.

Op federaal vlak biedt artikel 42/1 van het Sociaal Strafwetboek inspecteurs de mogelijkheid zich voor te doen als een potentiële sollicitant, om na te gaan of het gedrag van de werkgever al dan niet discriminerend is, op basis van hetzij objectieve elementen, hetzij een onderbouwde klacht, hetzij na datamining en -matching.

§ 2. GELIJKE BEHANDELING MANNEN EN VROUWEN

(W 10.05.2007; zie ook *Vlaams decreet van 8.05.2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt*)

703.

De gelijke behandeling van mannen en vrouwen wordt door verschillende rechtsnormen bevestigd. Kunnen hiervoor worden ingeroepen:

- artikel 157 van het Verdrag betreffende de Werking van de EU die elke discriminatie verbieden op het vlak van beloning, inclusief op het vlak van de aanvullende sociale zekerheidsvoordelen. Meerdere arresten van het Hof van Justitie van de EU hebben de grenzen van de notie gelijke beloning bepaald;
- cao nr. 25, gesloten in de NAR op 15.10.1975, over de gelijke bezoldiging;
- de Wet van 10.05.2007 'ter bestrijding van discriminatie tussen mannen en vrouwen'

(niet te verwarren met de algemene wet, uitgevaardigd op dezelfde datum, hierboven uiteengezet).

704.

De Wet van 10.05.2007 bekrachtigt, inzake gelijkheid tussen mannen en vrouwen, beginselen en procedures gelijkaardig aan die van de algemene wet van dezelfde datum. Deze wet bevat een reeks van beschermde criteria die door werknemers kunnen worden ingeroepen: zwangerschap, bevalling, moederschap, "medische of sociale transitie", genderidentiteit, genderexpressie, vaderschap, meemoederschap, borstvoeding, medisch begeleide voortplanting en gezinsverantwoordelijkheden. Een direct onderscheid op grond van één van deze beschermde criterium wordt gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht.

Ook de juridische transitie, een proces waarbij de juridische documenten worden gewijzigd en het geslacht en de voornaam van de persoon in transitie worden vermeld, valt onder het begrip sociale transitie. Over "gezinsverantwoordelijkheden" vermeldt de memorie van toelichting: "de situatie die zich voordoet wanneer personen verantwoordelijk zijn voor kinderen ten laste of die bij hen gedomicilieerd zijn, of familieleden hebben die enige vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging nodig hebben."

Zie ook, voor wat het onderscheid tussen mannen en vrouwen in verzekeringscontracten en in de aanvullende socialezekerheidsstelsels betreft (in het bijzonder het in aanmerking nemen van de levensverwachting), art. 10 tot 12 van de wet; deze artikels werden gewijzigd door W. 19.12.2012).

Het 'Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen', ingevoerd bij wet op 16.12.2002, is belast met de opvolging van dit beginsel en beschikt over dezelfde prerogatieven als UNIA. Momenteel bestaat er geen partnerschapsakkoord met de vakbonden.

De wetgeving voorziet ook in collectieve procedures, met name in de OR, het Comité PB, enz. om de loonkloof tussen vrouwen en mannen weg te werken (W. 22.04.2012).

§ 3. RASSENDISCRIMINATIE

705.

Discriminatie op basis van 'vermeend ras', huidskleur, afstamming of nationale of etnische afkomst wordt bestraft volgens de Wet van 30.07.1981 ter bestraffing van bepaalde daden die op racisme of xenofobie geïnspireerd zijn.

Oorspronkelijk ging het hier om een vooral strafrechtelijke wet. Voornoemde wet werd substantieel gewijzigd door de Wet van 10.05.2007 die, op het vlak van rassendiscriminatie, beginselen en procedures bekrachtigt die gelijkaardig zijn aan deze in de twee andere wetten van dezelfde datum (eerder al toegelicht).

Unia, dat een protocol heeft met de vakbonden, is belast met de opvolging van de toepassing van deze wet, en heeft de macht om rechtsvorderingen in te stellen.

§ 4. HANDICAP

(Wet 10.05.2007)

706.

Ook werknemers met een handicap worden beschermd doorheen de verschillende fases van de arbeidsrelatie.

Voor de definitie van handicap wordt teruggegrepen naar internationale rechtsbronnen waaronder in de eerste plaats het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap van 13.12.2006, door België geratificeerd bij wet van 13.05.2009.

In dit verdrag wordt het begrip “personen met een handicap” omschreven als “personen met langdurige fysieke, mentale, verstandelijke of zintuiglijke beperkingen die hen in wisselwerking met diverse drempels kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving”.

Deze benadering wordt ook gevolgd door het Europees Hof van Justitie, sedert de arresten Ring en Skouboe Werge van 11.04.2013. Hierdoor is het mogelijk dat mensen die door de gevolgen van een ongeval of arbeidsongeval, of een ziekte, gedurende lange tijd, beperkingen ondervinden, die hen belemmeren om aan het beroepsleven deel te nemen, zich kunnen beroepen op het criterium “handicap” in zoverre zij rechtstreeks of onrechtstreeks nadelig zouden behandeld worden in het kader van de arbeidsbetrekkingen. Het kan dan gaan over werknemers met overgewicht en morbide obesitas, gevolgen van een kankerbehandeling, diabetes, het hebben van een kind met een handicap (discriminatie bij associatie), ...

707.

De werknemers die in dit kader geconfronteerd worden met een belemmering om deel te nemen aan het beroepsleven hebben recht op “redelijke aanpassingen”. Het kan gaan over aanpassingen aan:

- de gebouwen (bijv. rolstoelgebruik toegankelijk maken, liften installeren enz.);
- de uitrusting van de werkpost (bijv. aangepaste bureau en bureaustoel, aangepaste werktafel, scherm met leesloep, voorleestoestellen, scanner met tekstherkenningsprogramma enz.);
- het arbeidsritme (bijv. werkritme van twee dagen werken afgewisseld met 1 dag rust of mogelijkheid om thuiswerken te combineren met werken op de plaats van de tewerkstelling, enz.);
- de taakverdeling;
- opleidings- en integratiemiddelen;
- ...

Deze aanpassingen mogen evenwel “geen onevenredige last voor de werkgever opleveren”, waarbij in het bijzonder rekening moet worden gehouden met de financiële draagkracht van de onderneming en de mogelijkheid om een beroep te kunnen doen op overheidssubsidies en andere financiële ondersteuning. Concreet zal de draagkracht van een grote of middelgrote onderneming of organisatie om redelijke aanpassingen te doen veel groter zijn dan van een kleine onderneming met één of enkele werknemers en een beperkte taakvariatie.

FICHE 3

PRIVACY

§ 1. INLEIDING

708.

Respect voor de persoonlijke levenssfeer van de werknemer kan worden beschouwd als een toepassing van de verplichting tot wederzijdse eerbied.

Werknemers zijn – terecht – gevoelig voor de nakoming van die verplichting, zowel door hun werkgever als door hun hiërarchische oversten als door hun collega's. De technische ontwikkelingen maken immers nieuwe vormen van toezicht op de werknemers mogelijk en roepen dan ook nieuwe vragen op over deze verplichting. Zo wordt doorgaans aangenomen dat het bespieden en afluisteren van de werknemer en het met GPS-systemen opsporen – positie bepalen en opvolgen – waar hij zich bevindt (satelliettechniek die soms wordt gebruikt in vervoersondernemingen) strijdig kunnen zijn met de verplichting tot eerbied.

§ 2. ALGEMENE VERORDENING GEGEVENSBESCHERMING ('GDPR')

709.

Bepaalde algemene wetgevingen inzake privacy zijn ook van toepassing op de arbeidsplaats. Zo is de algemene verordening gegevensbescherming nr. 2016/679 (AVG oftewel GDPR - General Data Protection Regulation) ook van toepassing op bestanden, inzonderheid computerbestanden, die de werkgever over zijn personeel bezit. Dit is onder meer zo wanneer die bestanden arbeidsgegevens registreren (bijv. geautomatiseerde systemen die het arbeidsritme registreren).

Het arbeidsreglement moet de wijzen vermelden waarop het werk wordt gecontroleerd en de rechten en plichten van het toezichthoudend personeel.

Wij bespreken hieronder een aantal specifieke bepalingen over medische onderzoeken in het kader van arbeidsverhoudingen.

§ 3. MEDISCHE ONDERZOEKEN IN HET KADER VAN DE ARBEIDSVERHOUDINGEN

(W. 28.01.2003)

710.

De biologische tests, medische onderzoeken of mondelinge informatiegaring met het oog op het verkrijgen van medische informatie over de gezondheidstoestand of stamboom informatie

van een werknemer of kandidaat-werknemer mogen niet worden verricht om andere redenen dan die welke verband houden met de huidige geschiktheid van de werknemer voor en de specifieke kenmerken van de openstaande betrekking. Op grond van dit beginsel en onder voorbehoud van bij KB uit te maken uitzonderingen zijn het voorspellende genetisch onderzoek en de aidstest verboden. Een koninklijk besluit kan het verbod uitbreiden tot andere biologische tests en medische onderzoeken.

711.

Wanneer de onderzoeken toegestaan zijn voorziet de wet in waarborgen:

- De werknemer of kandidaat-werknemer moet minstens 10 dagen vooraf worden geïnformeerd over het onderzoek en de redenen waarom het moet worden verricht.
- De beslissingen inzake de ongeschiktheid worden genomen overeenkomstig de Wet Welzijn (gezondheidstoezicht op de werknemers).
- De verzameling en de behandeling van de gegevens gebeuren overeenkomstig de wetgeving op de bescherming van de persoonlijke levenssfeer.

712.

De werkgever moet de werknemer of de kandidaat-werknemer in kennis stellen van de aandoeningen die door de aangeboden of de uitgeoefende functie kunnen verergeren.

713.

Op de overtredingen op de Wet van 28.01.2003 staan strafsancities. Iedere benadeelde persoon, alsook de vakorganisaties, kunnen rechtsvorderingen instellen om de bepalingen van deze wet te doen toepassen.

§ 4. CAMERABEWAKING OP DE ARBEIDSPLAATS

714.

Cao nr. 68, gesloten in de NAR op 16.06.1998 omkadert het gebruik van bewakingscamera's op de arbeidsplaats. De cao beschermt de persoonlijke levenssfeer en de waardigheid van de werknemer wanneer de arbeidsplaats met camera's wordt bewaakt. Dit soort van bewaking moet de uitzondering blijven en is enkel in welbepaalde gevallen mogelijk. De werkgever moet op voorhand overleg plegen over het gebruik van de camerabewaking en het regelmatig evalueren.

§ 5. CONTROLE VAN ELEKTRONISCHE ONLINE COMMUNICATIEGEGEVENS

(Cao nr. 81 van 26.04.2002)

715.

De werkgever mag de elektronische online communicatiegegevens binnen de onderneming controleren (internet, intranet of andere technieken) in het kader van zijn recht op toezicht. Die controle is evenwel onderworpen aan een aantal principes die geïnspireerd zijn op de Wet op de bescherming van de persoonlijke levenssfeer.

Zo is controle enkel mogelijk voor een bepaald aantal doeleinden:

- het voorkomen van ongeoorloofde of lasterlijke feiten;

- de bescherming van de economische, commerciële en financiële belangen van de onderneming
- de beveiliging van het netwerk;
- de naleving van de in de onderneming geldende regels en beginselen inzake het gebruik van onlinetechnologie.

De controle moet proportioneel zijn aan die doeleinden.

Bovendien moet de controle in alle openheid gebeuren (transparantiebeginsel). Daartoe moet de wijze waarop de controle gebeurt vooraf worden besproken in de overlegorganen (ondernemingsraad, Comité PB, vakbondsafvaardiging) en moet de betrokken werknemer daarover individueel worden ingelicht.

716.

Als de werkgever een onregelmatigheid vaststelt of veronderstelt, moet hij een procedure naleven, om de identiteit van de verantwoordelijke persoon of personen te kunnen opsporen. Indien die procedure niet wordt gevolgd, kan de werkgever de gegevens die hij verzameld heeft niet voor het gerecht gebruiken – wat onder andere impliceert dat hij de betrokken feiten niet als dringende reden kan invoeren. Samengevat kan de werkgever de noodzakelijke maatregelen treffen om de verantwoordelijken van onregelmatigheden in verband met de eerste drie doelstellingen van de controle op te sporen. De verdachte werknemer mag zich laten bijstaan door zijn vakbondsafgevaardigde. Indien het gaat om onregelmatigheden in verband met binnen de onderneming gangbare praktijken (de hierboven beschreven vierde doelstelling) moet de werknemer er vooraf van op de hoogte worden gebracht dat, indien de onregelmatigheid zich blijft voordoen, er maatregelen zullen worden genomen om het oneigenlijk gebruik van het netwerk te detecteren. Die verplichting is echter niet van toepassing in geval van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Indien een onregelmatigheid wordt vastgesteld, moet de werknemer om uitleg worden verzocht.

§ 6. UITGANGSCONTROLES EN DIEFSTALPREVENTIE

(Cao nr. 89 van 30.01.2007, KB 25.04.2007)

717.

Om de waardigheid en het recht op de persoonlijke levenssfeer van werknemers te beschermen, reglementeert cao nr. 89 de uitgangscntroles van werknemers. Deze controles zijn enkel gericht op het voorkomen of vaststellen van diefstallen. Ze kunnen niet worden aangewend om de arbeidsprestaties te meten of de aanwezigheid van de werknemers te controleren.

Systematische controles zijn uitsluitend toegestaan door middel van elektronische detectiesystemen.

Controles door personen mogen enkel worden uitgevoerd door erkende bewakingsagenten op basis van de wetgeving hierover (*W. 10.04.1990*), en uitsluitend als steekproef (zonder onderscheid te maken tussen de werknemers onderling) of als er redelijke gronden zijn om diefstal te vermoeden.

In het laatste geval moet de werknemer met de controle instemmen (indien hij niet instemt, kan de controle uitsluitend uitgevoerd worden door een politieagent).

718.

De controle moet worden vermeld in het arbeidsreglement (*zie de wetgeving hierover*).

Bovendien moet er voorafgaandelijk informatie worden verschaft aan de ondernemingsraad of als die er niet is, aan het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk of als die er niet is, aan de vakbondsafvaardiging of als die er niet is, aan de werknemers.

Daar waar een ondernemingsraad of een Comité PB bestaat, moet uit het verslag van de vergadering blijken dat de informatie verstrekt werd en dat dit onderwerp besproken werd. Is dat niet het geval, dan is het onmogelijk steekproefcontroles uit te voeren.

I

II

III

IV

V

Thema 7

REGELS VOOR EEN CORRECTE TOEPASSING VAN DE WETGEVING

FICHE 1

SANCTIES VAN HET SOCIAAL RECHT

(*Sociaal Strafwetboek van 6.06.2010*)

§ 1. SOCIALE INSPECTIE

719.

Verschillende inspectiediensten houden toezicht op de toepassing van de sociale wetten. Het 'Toezicht op de sociale wetten', dat onder de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg ressorteert, is bevoegd voor praktisch de gehele arbeidsreglementering (loon, arbeidsduur, gelijke behandeling, enz...). Zijn dwingende maatregelen zijn beperkt tot wetgevingen die bestraft worden met administratieve straffen of boetes. Daarnaast kan deze dienst de partijen ook adviseren over de toepassing van gewoon gebiedende voorschriften (bijvoorbeeld inzake de opzegtermijn, en zelfs over de toepassing van de arbeidsovereenkomst). Het 'Toezicht op het Welzijn op het Werk', dat ook onder de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg ressorteert, is bevoegd voor de technische en medische aspecten van de welzijnswetgeving, met inbegrip van bijvoorbeeld bepalingen inzake intimidatie.

De RSZ-inspectie is bevoegd voor de correcte inning van de sociale bijdragen, voor de toepassing van de beleidsmaatregelen van de regering inzake tewerkstelling alsook voor de vrijwaring van de sociale rechten van de werknemers. Heel wat openbare socialezekerheidsinstellingen beschikken over inspectiediensten die belast zijn met de toepassing van hun eigen wetgeving (RVA: werkloosheidsreglementering; RJV: jaarlijkse vakantie; RIZIV (Dienst voor administratieve controle; Dienst voor geneeskundige evaluatie en controle); Fedris: arbeidsongevallen).

De bevoegdheden van de verschillende federale inspectiediensten worden geregeld door het Wetboek van sociaal strafrecht.

720.

Ook de gemeenschappen en de gewesten hebben inspectiediensten voor de materies die hen aanbelangen (bijv. werkvergunningen voor buitenlanders):

- Wallonië: Direction Inspection de la Division Emploi et Formation professionnelle;
- Vlaanderen: Inspectie Werk en Sociale Economie;
- Brussel: Inspection régional du travail / gewestelijke Arbeidsinspectie;
- Duitstalige Gemeenschap: Departement Werk, Gezondheid en Sociale Zaken.

721.

De coördinatie tussen de federale en regionale inspectiediensten onderling, met de diverse politiediensten en met de magistratuur (arbeidsauditoraten) wordt, met het oog op de strijd tegen sociale fraude, verzekerd door de volgende instellingen:

a. de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD), die bestaat uit:

- een Algemene Raad van partners, die de verschillende inspectiegroepen, de verschillende betrokken ministeries en openbare instellingen, de federale politie, de magistratuur, en een delegatie van de sociale partners groepeerd. Die algemene raad is vooral een reflectie- en adviesorgaan;
- een federaal Aansturingsbureau.

b. arrondissementscellen;

c. een partnerschapscommissie, belast met de voorbereiding van samenwerkingsprotocollen met beroepsorganisaties van bepaalde sectoren.

§ 2. STRAFSANCTIES

722.

Op een groot aantal inbreuken op de sociale wetgeving staan correctionele straffen. Die straffen worden niet door de arbeidsrechtbank uitgesproken maar door een gespecialiseerde kamer van de correctionele rechtbank, die ofwel bestaat uit één rechter, lid van de correctionele rechtbank, die een opleiding in sociaal recht heeft gevolgd, ofwel uit drie rechters, te weten twee rechters van de correctionele rechtbank en een rechter van de arbeidsrechtbank. De arbeidsauditeur neemt het initiatief tot vervolging.

Het 'sociaal strafrecht' maakt voortaan het voorwerp uit van een Wetboek, dat de vele strafrechtelijke bepalingen van de verschillende sociale wetgevingen in een enkele wet omvat.

§ 3. ADMINISTRATIEVE GELDBOETES

723.

De overtredingen in de sociale wetgeving die strafrechtelijk worden gesanctioneerd geven ook aanleiding tot administratieve boetes. Het gaat om boetes uitgesproken door het directoraat-generaal Toezicht op de sociale wetten in het geval waarin de arbeidsauditeur beslist geen vervolging voor de correctionele rechtbank in te stellen. Als de werkgever niet instemt met de beslissing van de inspectie, dan kan hij bij de arbeidsrechtbank beroep aantekenen.

Het Vlaamse decreet van 30.04.2004 voorziet in een gelijkaardig systeem van administratieve boetes.

FICHE 2

SOCIALE DOCUMENTEN

(KB nr. 5 van 23.10.1978; KB 8.08.1980)

§ 1. PRINCIPES

724.

De werkgever moet twee sociale documenten gedurende 5 jaar bijhouden: het personeelsregister en de individuele rekening. De wet heeft een aantal documenten met de sociale documenten gelijkgesteld, inzonderheid de individuele fiche - die in bepaalde sectoren werd opgelegd - waarop het werkrooster wordt vermeld en het schrijven waarbij een studentenovereenkomst wordt vastgesteld. De werkgever die deze verplichting overtreedt, kan worden veroordeeld tot strafsancties en administratieve geldboetes.

Naast de sociale documenten in strikte zin leggen diverse bijzondere wetgevingen ook een aantal documenten op. Zo is in toepassing van de wetgeving op de loonbescherming de werkgever ertoe gehouden om de werknemer loonfiches te overhandigen waarin een aantal gegevens die gaan over het loon (*zie fiche over het loon*) worden opgenomen. Verschillende socialezekerheidswetgevingen verplichten de werkgever ook om bepaalde documenten op te stellen en te overhandigen aan de werknemers, waarmee die hun rechten op sociale prestaties kunnen laten gelden.

Onder bepaalde voorwaarden kunnen de individuele rekening en de andere documenten over de individuele arbeidsverhouding elektronisch worden bewaard en verzonden (*zie W.3.06.2007, art. 16 tot 23*).

§ 2. VOORNAAMSTE SOCIALE DOCUMENTEN

1. PERSONEELSREGISTER

725.

Het personeelsregister, dat alle werknemers die in dienst zijn van de onderneming registreert, is een instrument dat zwartwerk helpt tegen te gaan en dat gegevens verschaft over het aantal werknemers, onder meer met het oog op de sociale verkiezingen. Dit document werd vervangen door een elektronisch systeem van onmiddellijke aangifte van aanwervingen (Dimona), dat veralgemeend werd per 1.01.2003.

Een vereenvoudigd personeelsregister blijft verplicht voor de werkgevers die werknemers op verschillende plaatsen tewerkstellen.

2. INDIVIDUELE REKENING

726.

De individuele rekening is een sociaal document dat de werkgever moet bijhouden.

De individuele rekening vermeldt:

- de identificatie van de werkgever, vooral de naam van het bevoegde paritair comité;
- de identificatie van de werknemer, vooral de uitgeoefende functie en de kwalificatie die hem op grond van de clausules van de collectieve overeenkomsten worden toegewezen;
- de aan de werknemer betaalde of verschuldigde bedragen:
- per betaalperiode en per trimester;
 - het aantal gewerkte dagen;
 - de dagen afwezigheid, met aanduiding van de reden; wat deze vermelding betreft, mag de werkgever de individuele rekening vervangen door een tabel waarop per dag het aantal werkuren of de reden van de afwezigheid worden aangegeven;
 - per betaalperiode een volledige analyse van het loon;
 - per trimester en per jaar, het totaal van de bedragen waarop RSZ-bijdragen worden geheven en het bedrag van de RSZ-bijdrage van de werknemer;
 - per jaar: het belastbaar bedrag en het bedrag van de voorheffing.

Een kopie van de individuele rekening (evenals desgevallend van de hierboven vermelde tabel met de arbeidsprestaties) voor het voorbije jaar moet vóór 1 maart van het jaar erop aan de werknemer worden bezorgd; als het contract in de loop van het jaar ten einde loopt dan moet de kopie binnen de twee maanden na het trimester waarin het contract eindigt, worden bezorgd.

3. INDIVIDUELE FICHE EN SOCIALE IDENTITEITSKAART

727.

De individuele fiche is een sociaal document dat door de werkgever moet worden overhandigd aan de werknemer. De werknemer moet het bijhouden op de arbeidsplaats. Het document moet onder meer de identiteit van de werknemer, het RSZ-nummer, het nummer van het paritair comité en het precieze werkrooster bevatten.

De werkgever moet een afschrift bewaren in de onderneming zodat de sociale inspectie snel kan controleren of de uurroosters worden gerespecteerd en of het gaat om zwartwerk. Per sector kunnen specifieke modaliteiten worden opgelegd.

Door de Wet van 23.03.1994 (*BS 30.03.1994*) werd de individuele fiche vervangen door de sociale identiteitskaart. In de bouwsector en de aanverwante sectoren werd de sociale identiteitskaart A ingevoerd, in de andere sectoren de sociale identiteitskaart B.

De werkgever die in overtreding is, kan niet alleen beboet worden met geldboetes, maar ook met bijkomende vergoedingen aan de RSZ (*art. 29-33 W. 6.07.1989*).

Thema 8

COLLECTIEVE ARBEIDSVERHOUDINGEN

FICHE 1

GESPREKSPARTNERS IN HET OVERLEG

728.

De Belgische Grondwet erkent het verenigingsrecht. De Wet van 24.05.1921 op de vrijheid van vereniging en de IAO-conventies betreffende de vakbondsvrijheid bevestigen het recht om een vakbond op te richten, zijn statuten op te stellen en hem zonder staatsinmenging te doen werken. Iedere persoon mag zich bij een vakbond naar zijn keuze aansluiten. Niemand kan echter verplicht worden zich bij een vakbond aan te sluiten. De Belgische wet verbiedt dan ook de - in andere landen gebruikelijke - praktijk om bepaalde voordelen (bijv. het genot van collectieve arbeidsovereenkomsten) voor te behouden aan de georganiseerde werknemers of aan de bij een bepaalde organisatie aangesloten werknemers. Een 'vakbondspremie' die een gedeelte van de bijdrage dekt mag echter worden uitgekeerd aan de georganiseerde werknemers.

729.

Niet eender welke vakbond kan deelnemen aan het sociaal overleg. Om een versnippering van de syndicale slagkracht en een optimaal functioneren van de overlegkanalen te waarborgen, werden zgn. 'representativiteitscriteria' ingevoerd. Daardoor worden enkel de meest representatieve organisaties toegelaten tot het sociaal overleg. *(Deze criteria werden geformaliseerd door art. 2 §4 van de organieke W. 29.05.1952 van de NAR, ingevoerd door W. 30.12.2009).*

Ook de werkgeversorganisaties worden onderworpen aan representativiteitscriteria.

730.

Verscheidene overlegorganen werden opgericht om het de werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers mogelijk te maken, elkaar regelmatig te ontmoeten.

Wat de privésector betreft:

- binnen de ondernemingen:
 - de vakbondsafvaardigingen;
 - de ondernemingsraden;
 - de Comités voor Preventie en Bescherming op het werk.
- op sectoraal niveau: de paritaire comités;
- op nationaal intersectoraal niveau:
 - de Nationale Arbeidsraad;
 - de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven;
 - de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk.
- op het niveau van de deelstaantiteiten.

Deze verschillende organen worden hierna toegelicht.

In de overheidssector wordt het overleg geregeld door de Wet van 19.12.1974, die in 1984 operationeel werd.

§ 1. VAKBONDSAFVAARDIGING

731.

In de privésector bestaat de vakbondsafvaardiging (VA) (ook syndicale delegatie genoemd). In principe vertegenwoordigt die de gesyndiceerden van de onderneming. Oprichting, samenstelling, statuut en bevoegdheden van de vakbondsafvaardiging worden sector per sector bepaald. Wel is er een interprofessionele kaderregeling, cao nr. 5 van de NAR. Deze werd echter niet algemeen verbindend verklaard.

Deze cao nr. 5 omschrijft de bevoegdheden van de vakbondsafvaardiging als volgt:

- de arbeidsverhoudingen;
- de cao-onderhandelingen;
- de toepassing van de sociale wetgeving, de cao's, het arbeidsreglement en de individuele contracten;
- het recht te worden gehoord door het ondernemingshoofd of zijn vertegenwoordiger naar aanleiding van collectieve geschillen;
- het recht een werknemer bij te staan bij de indiening van een individuele klacht bij de hiërarchische oversten;
- het recht te worden gehoord naar aanleiding van een individueel geschil dat niet door de indiening van een klacht kon worden opgelost;
- het recht op voorafgaande informatie over veranderingen in de contractuele en gebruikelijke arbeids- en beloningsvoorwaarden.

Drie opmerkingen:

- in bedrijven zonder Comité PB oefent de vakbondsafvaardiging de opdrachten van het Comité PB uit. In dit geval is de syndicale afgevaardigde op dezelfde wijze beschermd als de personeelsafgevaardigde in het Comité PB;
- diverse wetten, besluiten en cao's voorzien ook dat de vakbondsafvaardiging bepaalde bevoegdheden van de ondernemingsraad overneemt als er geen OR is;
- de bevoegdheid om cao's te onderhandelen houdt niet de bevoegdheid in om de cao's te ondertekenen: dit komt in principe toe aan de professionele vakbondssecretaris.

§ 2. ONDERNEMINGSRAAD EN COMITÉ VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK

A. Ondernemingsraad

732.

Een ondernemingsraad (OR) moet worden opgericht in de ondernemingen met minstens 100 werknemers. Specifieke bepalingen voorzien in de handhaving van de ondernemingsraad in de ondernemingen met meer dan 50 werknemers waar vroeger een ondernemingsraad

bestond, maar die ingevolge een inkrimping van het personeelsbestand, een splitsing, enz. niet langer de drempel van 100 werknemers bereiken. Anderzijds kan ook het Comité PB zich van de opdrachten van de OR kwijten in de ondernemingen met meer dan 50 werknemers die bij de vorige sociale verkiezingen de drempel van 100 werknemers bereikten maar waar de OR bijv. bij gebrek aan kandidaten niet werd ingesteld.

De verplichting om een OR in te stellen geldt zowel voor de industriële en handelsondernemingen als voor die van de 'non-profitsector', met uitzondering echter van de aan het vakbondsstatuut van de overheidssector onderworpen ondernemingen.

733.

De ondernemingsraad bestaat uit een werkgeversafvaardiging en een werknemersafvaardiging. Deze laatste bestaat, volgens de verdeling van de verschillende categorieën binnen de onderneming, uit een afvaardiging van de arbeiders, van de bedienden, van de kaderleden en van de jonge werknemers (van minder dan 25 jaar).

734.

De ondernemingsraad heeft een aantal beslissingsbevoegdheden:

- de opstelling en de wijziging van het arbeidsreglement;
- de vaststelling van de data van de jaarlijkse vakantie en van de inhaaldagen voor feestdagen;
- het beheer van de sociale werken;
- de aanstelling van een bedrijfsrevisor.

Daarnaast krijgt hij informatie over de sociale gegevens van de onderneming (tewerkstelling, arbeidsvoorwaarden, enz...), maar ook over alle elementen van de context die deze gegevens kunnen beïnvloeden, onder meer de 'economische en financiële informatie' betreffende de structuur en de werking van de onderneming, de economische en sociale vooruitzichten, enz...

Deze informatie kan aanleiding geven tot een gedachtewisseling en tot overleg. Ze kan ook nuttig zijn voor het overleg op andere niveaus, onder meer ter gelegenheid van onderhandelingen met de vakbondsafvaardiging.

735.

De op 13.12.1983 in de NAR afgesloten cao nr. 39 voerde een reglementering in over de sociale gevolgen van de invoering van nieuwe technologieën.

In bedrijven met ten minste 50 werknemers moet de werkgever die heeft besloten te investeren in een nieuwe technologie die belangrijke collectieve gevolgen heeft voor de werkgelegenheid, de arbeidsorganisatie of de arbeidsomstandigheden uiterlijk 3 maanden voor de invoering ervan hierover:

- informatie verstrekken;
- overleggen met de werknemers.

De informatie wordt verstrekt aan de ondernemingsraad of, bij gebrek daaraan, aan de vakbondsafvaardiging.

Het overleg vindt plaats binnen de ondernemingsraad, het Comité PB of de vakbondsafvaardiging, afhankelijk van de bevoegdheden van deze overlegorganen.

B. Comité voor Preventie en Bescherming op het werk

(W. 4.08.1996 (Wet Welzijn), art. 48 tot 76; W. 4.12.2007 (sociale verkiezingen).

736.

Een Comité voor Preventie en Bescherming op het werk (Comité PB) moet worden ingesteld in de ondernemingen met minstens 50 werknemers, met uitzondering van de aan het vakbondsstatuut van de overheidssector onderworpen ondernemingen. Deze drempel wordt in bepaalde sectoren tot 20 werknemers teruggebracht (ondergrondse of open mijnen, onderaardse groeven, steenbakkerijen). In de ondernemingen waar de drempel niet bereikt wordt, worden de opdrachten van het Comité PB vervuld door de vakbondsafvaardiging.

737.

Het Comité PB bestaat uit een werkgeversafvaardiging en een werknemersafvaardiging. Deze laatste bestaat, volgens de verdeling van de verschillende categorieën binnen de onderneming, uit een afvaardiging van de arbeiders, van de bedienden (die ook de kaderleden vertegenwoordigen) en van de jonge werknemers (van minder dan 25 jaar).

738.

Het Comité PB beschikt over een aantal beslissings-, advies-, overleg- en informatiebevoegdheden wat het welzijn op het werk betreft: veiligheid en gezondheid, verfraaiing van de werkplaatsen, enz.

C. Sociale verkiezingen

739.

De werknemersafgevaardigden binnen de OR en het Comité PB worden door de werknemers verkozen tijdens sociale verkiezingen die om de vier jaar worden gehouden.

§ 3. SUPRANATIONALE INSTELLINGEN

A. Europese Ondernemingsraad

(Richtlijn (EEG) 94/95, 22.09.1994; cao nr. 62, 6.02.1996, Richtlijn (EC) 2009/38, 6.05.2009, cao nr. 101, 21.12.2010)

740.

Multinationale ondernemingen in Europa zijn verplicht een Europese ondernemingsraad of een andere procedure van raadpleging van of informatie aan werknemers in te stellen.

Het betreft alleen ondernemingen en concerns met een 'communautaire dimensie', dus: ondernemingen met minimum 1000 werknemers in de lidstaten van de EU of de Europese Economische Ruimte en met in minstens 2 lidstaten elk minimum 150 werknemers.

Op initiatief van de centrale directie of van minstens 100 werknemers tewerkgesteld in minstens 2 ondernemingen of vestigingen in minstens 2 lidstaten moet een bijzondere onderhandelingsgroep (BOG) worden ingesteld. Die groep omvat werknemersvertegenwoordigers uit alle betrokken landen en onderhandelt met de centrale directie over de oprichting van een Europese ondernemingsraad of andere manieren

van raadpleging en informatie. De partijen zijn grotendeels vrij om te beslissen over bevoegdheidsdomein, samenstelling, taak en werking van de ondernemingsraad. Ze kunnen ook beslissen niet te onderhandelen of onderhandelingen stop te zetten, op voorwaarde dat daarvoor een 2/3de meerderheid voorhanden is binnen de bijzondere onderhandelingsgroep. In dat geval kunnen pas twee jaar nadien nieuwe onderhandelingen worden aangeknoopt. Tenslotte kunnen de partijen beslissen om eenvoudigweg de aanvullende bepalingen van de cao toe te passen.

Deze aanvullende bepalingen worden ook toegepast:

- als de centrale directie er zo over beslist;
- als de directie weigert de onderhandelingsgroep binnen de zes maanden vanaf de aanvraag samen te roepen;
- als de onderhandelingen na 3 jaar nog niet tot een akkoord hebben geleid.

B. Europese vennootschap en Europese coöperatieve vennootschap

(Wet van 9.05.2008; Europese vennootschap: Verordening (EC) 2157/01 van 8.10.2001, Richtlijn (EC)186/01 van 8.10.2001, cao nr. 84 van 6.10.2004; Europese coöperatieve vennootschap: Verordening (EC) 1435/03 van 22.07.2003; Richtlijn (EC) 72/03 van 22.07.2003; cao nr. 88 van 30.01.2007).

741.

In toepassing van de hierboven vermelde Verordening en Richtlijn over het statuut van de Europese coöperatieve vennootschap (ECV) voorzien cao nr. 84 en cao nr. 88 van de NAR in de oprichting van een speciale onderhandelingsgroep die de betrokkenheid moet bepalen van werknemers in deze vennootschappen, hetzij vanuit nationale organen van ieder van de rechtsconstructies (bijv. de Belgische OR en Comité PB), hetzij vanuit supranationale instellingen.

C. Grensoverschrijdende omzettingen, fusies en splitsingen

(Richtlijn (EC) 2005/56 van 26.10.2005; Richtlijn (EC) 2017/1132; Richtlijn (EU) 2019/2121; Cao nr. 94 van 29.04.2009; Cao nr. 94/1 van 20.12.2022; W. 19.06.2009)

742.

Wanneer verschillende ondernemingen, opgericht in verschillende landen, beslissen zich om te zetten, te fusioneren of te splitsen, dan organiseert cao nr. 94, die de inhoud van verschillende Europese Richtlijnen omzet:

- de voorlichting van de werknemers over de omzetting, fusie of splitsing;
- de instelling van een speciale onderhandelingsgroep, die een akkoord moet afsluiten met het oog op de organisatie van het sociale overleg in het toekomstige bedrijf;
- bij gebrek aan een akkoord, de vertegenwoordiging van de werknemers op basis van bestaande nationale regels (in België bijvoorbeeld de ondernemingsraad, het Comité PB, de vakbondsafvaardiging; in andere landen de deelname van de werknemers in het bestuursorgaan of de raad van toezicht).

De Wet van 19.06.2009 bepaalt dat geschillen hierover een bevoegdheid zijn van de arbeidsrechtbanken.

FICHE 3

OVERLEG BUITEN DE ONDERNEMING

§ 1. PARITAIRE COMITÉS

A. Wat is een paritair comité?

743.

In België ligt het zwaartepunt van het sociaal overleg in de particuliere sector, zeker wat het loonoverleg betreft, bij de paritaire comités. Dit zijn paritaire overlegorganen, opgericht voor één bedrijfstak, waarin vertegenwoordigers zetelen van de voor die sector representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties. Voor de werknemers kunnen enkel het ACV, het ABVV en het ACLVB vertegenwoordigers aanduiden, uiteraard in de mate dat ze representatief zijn voor de sector. Het paritair comité wordt voorgezeten door een sociaal bemiddelaar, verbonden aan de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg.

B. Oprichting van een paritair comité

744.

Een paritair comité wordt opgericht bij koninklijk besluit. In dit besluit wordt ook omschreven voor welke ondernemingen en werknemers het bevoegd is. De erkenning van de representatieve organisaties en de benoeming van de leden gebeuren ook bij KB.

Naargelang de sector is het paritair comité bevoegd voor de arbeiders én de bedienden of alleen voor de arbeiders of alleen voor de bedienden. De paritaire comités worden doorgaans aangeduid door hun volgnummer. In principe begint het nummer van de arbeiderscomités met een 1 (bijv. 111: metaalbouw; 124: bouw,...); dit van de bediendecomités met een 2 (bijv. 201: zelfstandige kleinhandel, 202: kleinhandel voedingswaren,...); dit van de gemengde comités met een 3 (bijv. 305: gezondheidsinstellingen, 310: banken, 312: grootwarenhuizen,...). Werkgevers die niet aan een specifiek paritair comité kunnen worden toegewezen, worden ondergebracht bij een 'aanvullend paritair comité'. Er zijn twee aanvullende paritaire comités: 200 voor bedienden, 100 voor arbeiders. Op dit principe kunnen er uitzonderingen zijn (bijvoorbeeld paritair comité 126 - houtbewerking en stoffering - is bevoegd voor alle werknemers en maakt geen onderscheid meer tussen arbeiders en bedienden voor zijn bevoegdheidsdomein).

C. Hoe wordt bepaald bij welk paritair comité de werkgever hoort?

745.

De toewijzing van een onderneming aan een paritair comité gebeurt meestal volgens het principe 'de bijzaak volgt de hoofdzaak': al het personeel van de onderneming ressorteert onder het paritair comité waaronder de hoofdzakelijke activiteit van de onderneming ressorteert. Dus ook het personeel dat werkt aan bijkomstige activiteiten, die onder een ander paritair comité zouden ressorteren als ze de hoofdzakelijke activiteit van het bedrijf waren.

746.

Als in een sector de arbeiders- en bediendecomités gescheiden zijn, dan kan eenzelfde werkgever onder twee paritaire comités vallen, naargelang de betrokken personeelscategorie. Het onderscheid wordt gemaakt op basis van de werkelijke activiteit, niet op basis van het RSZ-statuut of de naamgeving aan het contract. De paritaire comités zijn overigens niet enkel bevoegd voor de personen met een arbeidsovereenkomst - arbeiders en bedienden - maar ook voor andere personen die onder gezag werken (middenstandsl leerlingen, Industriële leerlingen, stagiairs,...).

747.

Er wordt rekening gehouden met de 'juridische' werkgever, niet met de bedrijfseenheid, de economische entiteit, enz. Als er twijfel rijst over welk paritair comité bevoegd is, dan kan het advies worden ingewonnen van de Dienst van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg. Dit advies is echter niet bindend. De arbeidsrechtbank heeft het laatste woord.

D. Opdrachten van de paritaire comités

748.

In de paritaire comités kunnen collectieve arbeidsovereenkomsten worden afgesloten. De loonbarema's en de arbeidsduur worden in ruime mate bepaald door cao's, die zijn afgesloten in een paritair comité.

De paritaire comités vervullen ook een belangrijke rol bij het voorkomen en bijleggen van geschillen tussen werkgevers en werknemers. In het paritair comité kan een verzoeningsbureau worden opgericht, dat een bemiddeling aanbiedt bij dergelijke conflicten. De te respecteren procedures en werkingsregels worden ofwel in de sectorale cao's vastgelegd ofwel in het huishoudelijk reglement van het paritair comité.

749.

De paritaire comités kunnen ook Fondsen voor Bestaanszekerheid oprichten voor:

- het financieren en betalen van sociale voordelen aan de werknemers van de sector (aanvullende werkloosheids- of ZIV-uitkeringen, syndicale premie/vakbondspremie, ...);
- het financieren en organiseren van opleidingen voor werknemers, jongeren, werkzoekenden,...;
- het financieren en garanderen van de veiligheid en gezondheid van de werknemers;
- het nemen van maatregelen voor de bevordering van de werkgelegenheid en voor de bevordering van de naleving van de sociale verplichtingen.

De Fondsen voor Bestaanszekerheid zijn gereguleerd door de Wet van 7.01.1958 en cao nr. 66 van 4.11.1997. Ze worden paritair beheerd. De bijdragen worden door het fonds zelf of door de RSZ geïnd. De statuten worden bepaald door het paritair comité. Het beheer gebeurt paritair door werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers. De inning van bijdragen gebeurt hetzij door het Fonds zelf, hetzij door de RSZ. Het Fonds is verplicht om de prestaties uit te keren, ook als de werkgever heeft nagelaten zijn bijdragen te betalen.

750.

Diverse wetgevingen geven aan de paritaire comités nog andere opdrachten, zoals:

- de erkenning van economische of technische redenen voor ontslag van personeelsafgevaardigden en kandidaten sociale verkiezingen;
- de onderhandeling over bepaalde maatregelen van arbeidsflexibiliteit en van bevordering van de werkgelegenheid;
- de organisatie van het industrieel leerlingenwezen.

§ 2. FEDERAAL INTERSECTORAAL OVERLEG

A. Nationale Arbeidsraad

751.

De Nationale Arbeidsraad (NAR) is het sociaal overlegorgaan op interprofessioneel niveau voor de privésector. De NAR brengt de representatieve organisaties van werknemers, werkgevers (met inbegrip van de non-profitsector), zelfstandigen en landbouwers samen.

De NAR heeft een algemene adviesbevoegdheid in alle sociale aangelegenheden (arbeidsrecht, sociale zekerheid, enz.). In het kader van de wetgeving inzake het behoud van het concurrentievermogen en de bevordering van de werkgelegenheid moet de NAR, samen met de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB), een rapport opstellen over de evolutie van de loonkosten en de werkgelegenheid in België en de buurlanden.

De NAR is ook bevoegd om collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten die van toepassing zijn op alle werknemers en werkgevers die onder de wetgeving inzake collectieve overeenkomsten vallen, d.w.z. voor de gehele privésector. De cao's van de NAR zijn herkenbaar aan het feit dat ze genummerd zijn (bijv. cao nr. 17 inzake SWT, enz.).

De cao's van de NAR regelen belangrijke punten als:

- het interprofessionele minimumloon;
- de SWT-regelingen (het vroegere brugpensioen);
- het statuut van de vakbondsafvaardiging;
- een aantal belangrijke regels voor deeltijd- en uitzendwerk.

B. Centrale Raad voor het Bedrijfsleven

752.

In de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) vindt het overleg plaats tussen de sociale partners over de algemene economische toestand.

De Raad brengt adviezen uit over de economische conjunctuur of over andere onderwerpen. In het kader van de wetgeving op de vrijwaring van het concurrentievermogen en de bevordering van de werkgelegenheid kreeg het secretariaat van de CRB specifieke bevoegdheden. Het moet immers om de twee jaar, in de even jaren en vóór 15 december, het eerste deel van een rapport opstellen om de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling vast te leggen voor de interprofessionele onderhandelingen voor de volgende twee jaar.

C. Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk

753.

De Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk (de Hoge Raad) is een adviesorgaan waarin het sociaal overleg plaatsvindt over materies inzake het welzijn op het werk tussen de sociale partners (een gelijk aantal vertegenwoordigers van de werkgevers- en de werknemersorganisaties), deskundigen, vertegenwoordigers van de administraties en eventueel ook vertegenwoordigers van de beleidscel van de bevoegde minister. De Hoge Raad is opgericht binnen de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO).

De belangrijkste taak van de Hoge Raad is om op verzoek – voornamelijk van de minister van Werk – advies uit te brengen over maatregelen die betrekking hebben op de domeinen omschreven in de Wet van 4.08.1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Het gaat om maatregelen die betrekking hebben op de arbeidsveiligheid, de bescherming van de gezondheid van de werknemers op het werk, de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, de ergonomie, de arbeidshygiëne, de verfraaiing van de werkplaatsen en de maatregelen die ondernemingen nemen inzake leefmilieu als dit invloed heeft op voorgaande materies. De koninklijke besluiten en ministeriële besluiten van regelgevende aard betreffende het welzijn op het werk kunnen slechts door de Koning (of de minister) worden uitgevaardigd indien het advies van de Hoge Raad werd gevraagd. Voor sommige maatregelen moet ook het advies van de Nationale Arbeidsraad worden ingewonnen. De Hoge Raad kan ook zelf met voorstellen komen in verband met het welzijn van de werknemers en op eigen initiatief een advies uitbrengen aan de minister van Werk.

D. Interprofessionele akkoorden

754.

Buiten het overleg binnen de officieel ingestelde organen zijn er regelmatig contacten tussen de verantwoordelijken van de werkgeversorganisaties en de vakbonden in de zogenaamde 'Groep van 10'. Periodiek proberen zij 'interprofessionele akkoorden' te sluiten met een sociale programmatie voor de komende jaren. De interprofessionele akkoorden worden meestal voor een duur van twee jaar gesloten.

In tegenstelling tot de cao's hebben de interprofessionele akkoorden geen directe rechtskracht. Hun inhoud heeft de waarde van een aanbeveling ten aanzien van de wetgever of de regering, van een intentieverklaring met het oog op het sluiten van een cao van de NAR, enz.

§ 3. OVERLEGORGANEN IN GEWESTEN EN GEMEENSCHAPPEN

755.

Met de staatshervorming werden ook regionale overlegstructuren uitgebouwd. Voor Vlaanderen moeten vooral worden vermeld:

- de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) voor het interprofessioneel overleg;
- het Vlaams Economisch-Sociaal OverlegComité (VESOC) voor het overleg tussen de sociale gesprekspartners en de Vlaamse regering;
- sectorale commissies in de schoot van de SERV voor het sectoraal overleg.

In het Waalse Gewest wordt het overleg tussen de sociale partners georganiseerd in de schoot van het Comité Economique et Social de la Région Wallonne (CESRW).

In Brussel is er Brupartners (de voormalige Sociaal-Economische Raad van het Brussels Gewest) en het Brussels Economisch en Sociaal Overlegcomité (BESOC), het overlegorgaan tussen de sociale gesprekspartners en de Brusselse regering.

In tegenstelling tot de paritaire comités en de NAR hebben de gewestorganen bij de huidige stand van de wetgeving niet de bevoegdheid om cao's af te sluiten. Hun adviezen kunnen nochtans de basis vormen voor beslissingen van het parlement of de regering van het betrokken gewest. (Zie ook nr. 34 over de bevoegdheid van de regionale overheden om welbepaalde cao's die in sectorale paritaire organen werden afgesloten algemeen

verbindend te verklaren.)

Op subregionaal vlak zijn er in Vlaanderen sinds 2005 SERR's (Sociaal-Economische Raad van de Regio, samengesteld uit sociale partners van de streek) en RESOC's (Regionale Economische en Sociale Overlegcomités, met sociale partners en vertegenwoordigers van de lokale besturen en provincies) (*Vlaams decreet 7.05.2004*). Die instanties zijn in de plaats gekomen van de vroegere Subregionale Tewerkstellingscomités (STC's).

FICHE 4

COLLECTIEVE ARBEIDSCONFLICTEN

§ 1. STAKING EN LOCK-OUT

A. Staking

756.

Het stakingsrecht werd bekrachtigd door het Europees Sociaal Handvest en door het VN-Pact over de economische, sociale en culturele rechten (*goedgekeurd door de Belgische wet van 15.05.1981*).

Het Europees Sociaal Handvest bevestigt in algemene bewoordingen het recht van de werknemers en van de werkgevers om 'collectieve acties' te ondernemen om hun recht op collectieve onderhandelingen kracht bij te zetten. Bovendien de eigenlijke staking (werkonderbreking) verwijst de term 'collectieve actie' allicht naar andere actie vormen, hoewel geen enkele reglementering de aard of de grenzen van die acties verduidelijkt. Sommige acties zijn ongetwijfeld onwettelijk, omdat ze gepaard gaan met feiten die op zich ook fout zijn (gewelddaden, vernielingen, enz...). Als de staking daarentegen een drukkingsmiddel is dat schade moet berokkenen, zijn de rechtbanken geneigd te overwegen dat dit drukkingsmiddel evenredig is met de eisen die het ondersteunt.

De rechtbanken bevestigen dat "het deelnemen aan een staking op zich geen foute daad is" (*Hof van Cassatie, 21.12.1981*). Op zich vormt de staking dan ook geen reden tot verbreking van de arbeidsovereenkomst. Zelfs als de staking vaak ten doel heeft een wijziging van de arbeidsvoorwaarden af te dwingen, getuigt zij evenmin van het voornemen om de arbeidsovereenkomst te verbreken.

Voor de rest reglementeert de Belgische wetgeving het stakingsrecht niet. Collectieve arbeidsovereenkomsten leggen soms bepaalde modaliteiten op, bijv. de voorafgaande indiening van een stakingsaanzegging en van een eisenbundel. Die modaliteiten zijn meestal echter verbintenissen van de vakorganisatie, en geen verplichtingen van de werknemers zelf. Geen enkele voor de werknemers dwingende reglementering voorziet formeel in:

- procedures die bij stakingen moeten worden nageleefd;
- alternatieve acties in plaats van de staking;
- precieze modaliteiten van het stakingsrecht (piketten, bezetting, enz...);
- doelstellingen waarvoor mag worden gestaakt

Deze feitelijke toestand kan niet in vraag worden gesteld. De staking is een complex fenomeen, dat niet tot formaliteiten en reglementen mag worden herleid. Het behoort in de eerste plaats tot de verantwoordelijkheid van de vakorganisatie om, volgens

daartoe uitgewerkte democratische procedures, uit te maken of een staking moet worden uitgeroepen of voortgezet, en erop toe te zien dat ze correct verloopt.

757.

Tijdens de staking wordt de arbeidsovereenkomst geschorst. De werkgever is niet verplicht het loon door te betalen. De vakbonden betalen aan hun leden in staking een stakingsvergoeding die gedeeltelijk deze loonderving compenseert.

Staking wordt met arbeid gelijkgesteld voor de meeste sociale wetgevingen (bijvoorbeeld inzake jaarlijks verlof, werkloosheid, pensioenen, enz.). Soms zijn aan deze gelijkstelling voorwaarden verbonden (bijvoorbeeld de erkenning door een vakbond). De werknemers die door een staking belet zijn te werken zijn slachtoffer van een overmachtsituatie. Hun arbeidsovereenkomst wordt dus ook geschorst. Als ze daardoor zonder loon vallen, kunnen ze aanspraak maken op werkloosheidsuitkeringen, mits de toelating van het beheerscomité van de RVA. Deze toelating wordt maar verleend als de werknemers geen objectief belang hebben bij de staking, met andere woorden wanneer ze geen deel uitmaken van de bedrijfseenheid in staking. Deze houding wordt verantwoord door de zorg de werkloosheidsverzekering neutraal te houden ten aanzien van het conflict: het patronaal standpunt niet versterken door aan de werkwilligen werkloosheidsuitkeringen te betalen, maar ook het onmogelijk maken dat de vakbond de staking met een beperkte kern militanten voert en de anderen een aanvraag om stempelgeld laat indienen.

758.

De wet voorziet in diverse maatregelen om te beletten dat stakingen worden gebroken door de aanwerving van nieuwe werknemers:

- Het is verboden uitzendkrachten ter beschikking te stellen of te houden van een gebruiker waar er gestaakt wordt; de uitzendkrachten die tewerkgesteld blijven tijdens de staking kunnen de voordelen van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur met de gebruiker opeisen (*cao nr. 108 van de NAR*).
- Het is niet toegelaten om een vervangingsovereenkomst te sluiten om een staker te vervangen (*Wet op de arbeidsovereenkomsten artikel 11 ter*).
- In het Vlaamse Gewest mogen kantoren voor arbeidsbemiddeling bij staking geen vervangers bemiddelen.

B. Lock-out

759.

Tegenover het recht van de werknemer om te staken staat het recht van de werkgever op lock-out, ook 'uitsluiting' genoemd: de werkgever stelt de werknemers tijdelijk niet langer te werk, dit als drukkingsmiddel in een sociaal conflict. Het Hof van Cassatie heeft op 7.05.1984 echter strenge eisen gesteld aan de uitoefening van dat recht. Enkel in geval van overmacht of in geval van zware contractuele tekortkoming van de werknemers is een lock-out rechtmatig. Als aan die voorwaarden niet voldaan is, dan kunnen de getroffen werknemers minstens doorbetaling van het loon eisen.

§ 2. PREVENTIE EN BESLECHTING VAN COLLECTIEVE CONFLICTEN

A. Verzoening en bemiddeling

760.

In België wordt de beslechting van collectieve arbeidsconflicten zoveel mogelijk aan de sociale gesprekspartners toevertrouwd. De paritaire comités worden aangemoedigd om verzoeningsbureaus op te richten. Binnen de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg probeert een korps van sociale bemiddelaars te bemiddelen tussen de partijen. Deze sociale bemiddelaars nemen het voorzitterschap van de paritaire comités waar en kunnen ook optreden binnen ondernemingen waar conflicten heersen. Hun aanpak is echter die van de verzoening. Ze mogen hun oplossing niet opdringen, en ook niet als scheidsrechter optreden.

B. Prestaties van algemeen belang in vredeestijd

(W. 19.08.1948)

761.

Het stakingsrecht mag geen afbreuk doen aan de uitvoering van een aantal prestaties van algemeen belang.

Het ACV heeft steeds ingestemd met dit principe op voorwaarde dat de prestaties die moeten worden uitgevoerd via paritair overleg worden vastgelegd en dat ze het stakingsrecht niet tot dode letter maken.

In dit opzicht werden er sectorale regelingen uitgewerkt die procedures vastleggen of bepalen welke maatregelen er moeten worden getroffen om:

- het werkinstrument te vrijwaren;
- ongevallen te bestrijden;
- tegemoet te komen aan bepaalde vitale behoeften van de economie.

C. Tussenkomsst van de rechtbanken in collectieve arbeidsconflicten

762.

In plaats van de normale overlegprocedures te volgen wendden de werkgevers zich soms tot de rechtbanken om stakingen te doen ophouden of om ze inefficiënt te maken door bepaalde componenten van de actie te laten verbieden (bijv. de stakingspiketten).

Doorgaans richten zij zich tot de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg, die bevoegd is om in dringende gevallen voorlopige maatregelen te nemen ('in kortgeding'). Omdat die vorderingen alle huidige, toekomstige en potentiële deelnemers aan de actie treffen, verloopt de procedure vaak zonder tegenstrijdige debatten, en horen de rechters alleen de versie van de werkgever, wat uiteraard zijn invloed heeft op de kwaliteit van de in dat kader genomen beslissingen.

In dit verband vaardigde het Europees Comité voor Sociale Rechten op 13.09.2011 een besluit uit dat vaststelt dat België artikel 654 van het Europees Sociaal Handvest schendt rekening houdend met de inperkingen van het stakingsrecht aangezien de werkgevers een beroep kunnen doen op deze procedures in kortgeding, de zogenaamde procedures op eenzijdig

verzoekschrift. Hoewel het Comité in 2018 oordeelde dat de situatie in overeenstemming werd gebracht met het Handvest, stellen we vast dat de werkgevers de afgelopen jaren nog steeds gebruikmaken van deze procedure bij collectieve conflicten.

763.

Naast deze vragen dient met klem te worden gesteld dat de rechtbank, ongeacht om welk rechtbank het gaat, geen geschikte plaats is om over arbeidsconflicten te beslissen. Enerzijds is het gerecht niet bevoegd om uitspraak te doen over het voorwerp van het conflict. De rechtbanken zijn bevoegd om uitspraak te doen over rechten die wettelijk zijn erkend. Meestal heeft een staking tot doel de bestaande rechten te wijzigen. Anderzijds werkt het gerecht volgens een procedure die als dusdanig perfect eerbiedwaardig is, maar die totaal onaangepast is aan de oplossing van een complex arbeidsconflict. Denk bijvoorbeeld aan het feit dat de rechtbank alleen kennis mag nemen van feiten die behoorlijk bewezen zijn. De partijen kunnen dus niet zeggen wat zij werkelijk 'op hun lever' hebben liggen, gewag maken van geruchten, relatiemoeilijkheden, elementen die zich in het verleden hebben voorgedaan en de tradities van het bedrijf, enzovoort. De rechtbank zal dus onvermijdelijk het conflict versnipperen, één of ander element isoleren dat juridisch gevat kan worden, maar dat meestal bijkomstig is ten aanzien van het geheel. Er is geen voorbeeld gekend waar het optreden van het gerecht werkelijk een bijdrage heeft geleverd tot de oplossing van het conflict, ongeacht of het de werkgever gelijk geeft door de staking te verbieden dan wel het standpunt van de werknemers wettigt. De oplossing voor een staking ligt dus niet in juridische procedures, maar in het overleg over de moeilijkheid die eraan ten grondslag ligt, op de daartoe voorziene plaatsen en volgens de daartoe voorziene procedures. In april 2002 hebben de sociale partners de meerwaarde van de overleg- en onderhandelingsstructuren bevestigd en hun leden opgeroepen om die structuren te verkiezen boven de gerechtelijke procedures.

I

II

III

IV

V

WEEG

7

i

WER

DEEL 3

R

DE SOCIALE ZEKERHEID

Dit deel gaat in op de traditionele luiken van de sociale zekerheid van werknemers: de kinderbijslag, de ziekteverzekering, de arbeidsongevallen, de beroepsziekten, de werkloosheid en de pensioenen. Daarvoor wordt echter eerst uitgelegd hoe de sociale zekerheid is georganiseerd en hoe ze wordt gefinancierd.

Er wordt ook ingegaan op twee luiken van de sociale bescherming die niet onder de sociale zekerheid in de traditionele zin vallen, maar waarmee werknemers wel kunnen worden geconfronteerd: het stelsel van de tegemoetkomingen aan personen met een handicap en het leefloon.

We hebben de jaarlijkse vakantie, het tijdskrediet en de thematische verloven behandeld in het deel 'Het arbeidsrecht', hoewel de vakantiekassen die het vakantiegeld van de arbeiders betalen socialezekerheidsinstellingen zijn, en de RVA de onderbrekingsuitkeringen voor tijdskrediet en thematische verloven uitbetaalt.

THEMA 1

ORGANISATIE EN FINANCIERING VAN DE SOCIALE ZEKERHEID

FICHE 1

ORGANISATIE

§ 1. WAT IS DE SOCIALE ZEKERHEID?

764.

In haar gangbare betekenis in België betreft de sociale zekerheid zeven takken:

- de gezinsbijslagen;
- de verzekering geneeskundige zorgen, die voorziet in de terugbetaling van medische kosten;
- de ziekte- en invaliditeitsuitkeringen, met inbegrip van de uitkeringen tijdens de moederschapsrust of bij verplichte werkverwijdering van zwangere vrouwen;
- de uitkeringen bij arbeidsongeval;
- de uitkeringen bij beroepsziekte;
- de pensioenen, met inbegrip van de overgangsuitkeringen voor wie geconfronteerd wordt met het overlijden van zijn (werkende) echtgenoot of echtgenote;
- de uitkeringen bij werkloosheid.

Met de opeenvolgende staatsvormingen zijn onderdelen ervan wel overgeheveld naar de gemeenschappen of gewesten, recentelijk nog de gezinsbijslagen en delen van de gezondheidszorg. De Vlaamse Gemeenschap heeft zijn bevoegdheden ook gebruikt om een zorgverzekering uit te bouwen, een soort van achtste tak, voor de tussenkomst in niet-medische zorgkosten.

De Belgische socialezekerheidsregeling stoelt tegelijk op de idee van een verplichte verzekering en op die van solidariteit. De sociale gesprekspartners vervullen een centrale rol in het beheer, ook omdat ze via de werkgevers- en werknemersbijdragen op het loon voor het leeuwendeel van de inkomsten zorgen.

Je hebt ook nog de sociale bijstand, met sociale uitkeringen gefinancierd vanuit algemene middelen, voor personen met onvoldoende inkomsten uit arbeid, sociale zekerheid of andere bronnen om uit de armoede te blijven. Voor de uitbetaling van sommige van die uitkeringen (gewaarborgde gezinsbijslag en inkomensgarantie voor ouderen) worden wel de instellingen voor de sociale zekerheid gebruikt. We lichten ze toe in de fiches over de gezinsbijslagen en de pensioenen. De andere bijstandsuitkeringen komen buiten de sociale zekerheid om bij de mensen. Die behandelen we in een aparte fiche.

765.

Wat de rechten op sociale zekerheid betreft, moeten drie hoofdcategorieën worden onderscheiden:

- De **loon- en weddetrekkenden** zijn gedekt voor alle takken van de sociale zekerheid. De meesten vallen onder de algemene regeling, die de grote meerderheid van de werknemers

uit de privésector en een belangrijk deel van het personeel van de overheidssector groepeerd. De zeelieden ter koopvaardij behouden een bijzondere regeling wat ziekte, gezondheidszorg en werkloosheid betreft. Buiten de wettelijke sociale zekerheid bestaan er overigens heel wat aanvullende voorzieningen op het niveau van de sectoren (fondsen voor bestaanszekerheid) of van de ondernemingen.

- De **zelfstandigen** genieten een dekking inzake gezinsbijslagen, geneeskundige verzorging, ziekte, invaliditeit, moederschap en pensioenen, alsook een beperkte dekking bij werkloosheid. Bij een arbeidsongeval of beroepsziekte krijgen ze geen specifieke uitkeringen, maar enkel de gewone uitkeringen van de verzekering geneeskundige verzorging en vergoedingen. In geval van faillissement of stopzetting van de onderneming genieten ze beperkte uitkeringen (het zogenaamde overbruggingsrecht), maar zijn ze niet gedekt tegen andere gevallen van werkloosheid. De verplichte dekking van de zelfstandigen is beperkter dan die van de loon- en weddetrekkenden. De bijdragen van de zelfstandigen zijn trouwens veel lager en hun regeling voorziet in minder solidariteitselementen.
- Het vastbenoemde **personeel van de overheidsdiensten** (met inbegrip van de leerkrachten van het vrij onderwijs) is onderworpen aan de algemene regeling van de loon- en weddetrekkenden wat de geneeskundige verzorging betreft. Zolang de ambtenaren en leerkrachten niet definitief benoemd zijn, blijven ze ook onderworpen aan de regeling van de loon- en weddetrekkenden wat de werkloosheid, de arbeidsongeschiktheid en de pensioenen betreft. Wanneer ze definitief benoemd zijn, zijn die risico's gedekt in het kader van hun statuut. In bepaalde gevallen van verbreking van hun overeenkomst kunnen zij echter werkloosheidsuitkeringen of ziektevergoedingen genieten ten laste van de regeling van de loon- en weddetrekkenden. Wat de gezinsbijslagen, de arbeidsongevallen en de beroepsziekten betreft, genieten de ambtenaren en het onderwijzend personeel gelijkaardige uitkeringen als die van de loon- en weddetrekkenden.

766.

Het vakantiegeld voor arbeiders maakt traditioneel ook deel uit van de sociale zekerheid, ook al is dat in feite loon en geen socialezekerheidsuitkering. Het vakantiegeld van de arbeiders wordt uitgekeerd door vakantiekasen, die socialezekerheidsinstellingen zijn. De materie van de jaarlijkse vakantie ressorteert echter meer onder het arbeidsrecht en wordt daarom in die fiches toegelicht.

Om praktische redenen is de instelling die de socialezekerheidsbijdragen int - de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) - ook belast met de inning van diverse andere bijdragen, zoals die voor het Fonds voor sluiting van ondernemingen.

§ 2. DE INSTELLINGEN VAN DE SOCIALE ZEKERHEID

767.

Wat de werknemers uit de privésector betreft, ziet het organisatieschema van de sociale zekerheid er uit als volgt:

- a. De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) is belast met de inning van de sociale bijdragen. Hij verdeelt de opbrengst van die bijdragen, alsook de andere globale middelen van de sociale zekerheid, tussen de verschillende sectoren.
- b. Sedert de zesde staats hervorming hangt de organisatie van de gezinsbijslagen af van de Gemeenschap waaronder de werknemer valt.
- c. De verzekering geneeskundige verzorging en de ziekte-, invaliditeits- en moederschapsvergoedingen worden beheerd door het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (RIZIV). De uitkeringen worden betaald door de

‘verzekeringsinstellingen’: de ziekenfondsen, de Zorgkas van de NMBS of de Hulpkas voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (HKZIV).

- d. De uitkeringen bij werkloosheid worden beheerd door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA). De uitkeringen worden betaald door ‘uitbetalingsinstellingen’: de vakbonden of de Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen (HVW).
- e. Het pensioenstelsel wordt beheerd door de Federale Pensioendienst (FPD). Deze instelling is ook belast met de betaling van de uitkeringen.
- f. Het stelsel van de arbeidsongevallen wordt beheerd door privéverzekeraars. De controle op de sector en de betaling van bepaalde uitkeringen, worden verzekerd door Fedris, het Federaal Agentschap voor Beroepsrisico’s.
- g. Het stelsel van de beroepsziekten wordt ook beheerd door Fedris, dat eveneens instaat voor de betaling van de uitkeringen.
- h. Het vakantiegeld van de arbeiders wordt betaald door de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (RJV) of door vakantiekassen die door de werkgever gekozen worden. De RJV staat ook in voor de controle op de sector.

§ 3. SOCIALEZEKERHEIDSINSTELLINGEN EN RECHTEN SOCIAAL VERZEKERDEN EN TRANSPARANTIE

768.

De wetgever is herhaaldelijk tussengekomen voor een goed bestuur vanuit de instellingen voor sociale zekerheid, in het bijzonder naar de gerechtigden op uitkeringen en gezondheidszorg.

Een aantal wetten zijn algemeen van toepassing op alle federale besturen, ook die over de sociale zekerheid:

- Wet van 29.07.1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen.
- Wet van 11.04.1994 betreffende de openbaarheid van bestuur.
- Wet van 22.03.1995 tot instelling van federale ombudsmannen.

Daarnaast is er ook het ‘Handvest van de gebruiker van de openbare diensten’. Het betreft een omzendbrief, geen wet. De tekst geeft de principes van goed functioneren volgens dewelke een openbaar bestuur geacht wordt te handelen. Niet-naleving van bedoelde principes mag als een tekortkoming worden beschouwd.

769.

De Wet van 15.01.1990 voorzag in de oprichting en de organisatie van een Kruispuntbank van de sociale zekerheid. In toepassing van die wet werden de regels vastgelegd die moeten worden nageleefd bij de verwerking van sociale gegevens (in het bijzonder de elektronische verwerking), bijvoorbeeld de mate waarin gegevens aan derden kunnen worden meegedeeld.

770.

En dan is er nog het ‘Handvest van de sociaal verzekerde’ (*Wet van 11.04.1995*). Het Handvest is van toepassing op de sociale zekerheid in ruime zin, met inbegrip van de bijstandsregelingen (leefloon, tegemoetkoming aan personen met een handicap), overheidspensioenen, enz. Het bepaalt een aantal regels, bijvoorbeeld voor de motivering van beslissingen omtrent de sociale zekerheid, de terugvordering van onverschuldigd betaalde bedragen, de voorzieningstermijnen, enz. Het verplicht de administraties inlichtingen te verstrekken en raad te geven en zich daarbij in ‘klare taal’ uit te drukken.

FICHE 2

FINANCIERING

§ 1. GEWONE BIJDRAGEN OP HET LOON VAN DE WERKNEMERS

771.

De sociale zekerheid van de werknemers wordt voor het grootste deel gefinancierd door de persoonlijke bijdragen geïnd op de lonen van de werknemers en de patronale bijdragen ten laste van de werkgevers. Vroeger waren er aparte bijdragen voor de diverse takken van de sociale zekerheid. Enkele bijdragen daargelaten werden die geïntegreerd in één geïntegreerde basisbijdrage voor het globaal beheer van de sociale zekerheid, zij het met afwijkende bijdragen voor het overheidspersoneel. Samen met de middelen vanuit de overheden worden de inkomsten uit bijdragen vervolgens verdeeld over de diverse takken van de sociale zekerheid, volgens hun behoeften.

Vandaag gaat het in regel om een basisbijdrage van 13,07% op het brutoloon voor de werknemer en 22,65% op dat loon voor de werkgever. Bij de werkgeversbijdrage komt ook nog een loonmatigingsbijdrage, wat de basisbijdrage voor de werkgever op 25% brengt. Werknemer en werkgever zorgen zo samen voor een basisbijdrage van 38,07% op het loon.

§ 2. BIJZONDERE EN DIVERSE BIJDRAGEN

A. Diverse bijdragen

772.

De RSZ int ook diverse bijdragen die niet dienen om de sociale zekerheid te financieren. Hiervoor verwijzen we naar de toelichting in de desbetreffende delen:

- Fonds voor sluiting van ondernemingen: zie *Deel 2 van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving*;
- de bijdrage 'risicogroepen', die deel uitmaakt van het werkgelegenheidsbeleid, dat in Deel IV van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving wordt toegelicht.

De meeste bedrijfssectoren hebben de RSZ belast met de inning van de bijdragen voor de fondsen voor bestaanszekerheid. Het betreft sectorale fondsen die instaan voor de toekenning van aanvullende socialezekerheidsvoordelen of loonvoordelen (vakbondspremies, eindejaarspremies,...).

We verwijzen naar de commentaar in de desbetreffende delen van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving wat betreft:

- de bijdrage voor de tewerkstelling van niet onderworpen studenten (*Deel II*);
- de solidariteitsbijdrage op de winstpremies (*Deel II*);
- de bijdragen op SWT (*Thema 6 hierna*);

B. Bijzondere bijdragen

773.

Naast de gewone bijdrage bestaan er verscheidene bijzondere bijdragen ten voordele van de RSZ.

Wat de arbeiders betreft, is er de bijdrage bestemd voor de financiering van het vakantiegeld: 16,27%. 6,00% wordt per kwartaal betaald, samen met de andere RSZ-bijdragen. De resterende 10,27%, opgenomen in een debetbericht, moet in de loop van de maand april worden betaald.

Wat de arbeidsongevallen betreft, dekt de RSZ-bijdrage uitsluitend de uitkeringen ten laste van Fedris. Daarnaast heb je nog de premie die door de werkgever aan de arbeidsongevallenverzekeraar moet worden betaald.

Hieronder de reeks bijzondere bijdragen:

ANDERE FINANCIERING SZ BIJDRAGEN WERKGEVERS IN %	
Werkloosheid ⁽¹⁾	1,69%
Tijdelijke werkloosheid, oudere werklozen ⁽²⁾	0,10%
BUITEN FINANCIERING SZ BIJDRAGEN WERKGEVERS IN %	
Jaarlijkse vakantie arbeiders ⁽³⁾	15,84%
Sluitingsfonds ⁽⁴⁾	0,06% of 0,11% of 0,01%
Sluitingsfonds bijzondere bijdrage ⁽⁵⁾	0,09%
Arbidsongevallen ⁽⁶⁾	0,02%
Asbestfonds ⁽⁷⁾	0,01%

- (1) Of 1,60 + loonmatiging. Bijdrage verschuldigd door de ondernemingen met minstens 10 werknemers.
- (2) Bijdrage bestemd voor de financiering van de tijdelijke werkloosheid en van de anciënniteitstoelage voor oudere werklozen. Niet voor bedrijven die gebonden zijn door een plan dat een inspanning van minstens 0,20% voor risicogroepen of mensen in begeleidingsplan omvat.
- (3) 5,57% te betalen met de trimestriële bijdrage, 10,27% één keer per jaar.
- (4) 0,06% door industriële of handelsbedrijven met minder dan 20 werknemers; 0,11% door industriële of handelsbedrijven met 20 werknemers of meer; 0,01% door non-profit.
- (5) Bijdrage bestemd voor de financiering, door het Fonds Sluiting van Ondernemingen, van sommige dagen tijdelijke werkloosheid. Ze is door alle werkgevers verschuldigd.
- (6) Bijdrage te betalen door de werkgevers onderworpen aan de Wet van 10.04.1971 over arbeidsongevallen (privésektor), die geacht wordt hen te responsabiliseren voor de onderaangifte van arbeidsongevallen.
- (7) Enkel te betalen in eerste en tweede kwartaal.

C. Bijdragen ten laste van de werknemers

1. BIJZONDERE SOCIALEZEKERHEIDSBIJDRAGE

(Programmawet 30.03.1994)

774.

De hoogte van de bijzondere bijdrage hangt af van het belastbaar inkomen van het gezin en wordt berekend door de belastingadministratie. Als voorschot op deze bijdrage doet de werkgever een inhouding op het loon van de werknemers en stort die aan de RSZ. Als het

definitieve bedrag van de bijdrage lager is dan de inhouding, wordt het teveel door de fiscus teruggestort als een teveel aan bedrijfsvoorheffing. Als het hoger is dan de inhouding, wordt het samen met de inkomensbelasting afgerekend. Het maandbedrag van de RSZ-inhouding vind je terug in de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.

Op 1.01.2022 werd die bijdrage verminderd, als onderdeel van een nieuwe tax shift. Dit keer niet voor een vermindering van de werkgeversbijdrage maar voor een vermindering van de bijdrage van de werknemers: deels via de bijzondere bijdrage, deels door een versterking van de werkbonus (zie verder). Noteer dat de belastingschijven niet worden geïndexeerd. Dat maakt dat sinds 2022 ook een alleenstaande werknemer aan het minimumloon zijn maandelijks nettoloon verder ziet verminderen door de bijzondere bijdrage.

2. DUBBEL VAKANTIEGELD

775.

Het dubbel vakantiegeld is geen loon in de zin van de wetgeving op de sociale zekerheid. Niettemin is het onderworpen aan een werknemersbijdrage, gelijk aan de persoonlijke socialezekerheidsbijdrage (13,07%). Deze bijdrage wordt ingehouden door de vakantiekas (arbeiders) of door de werkgever (bedienden).

D. Bijdragen ten laste van de werkgevers

1. DE LOONMATIGINGSBIJDRAGE

(W. 29.06.1981, art. 38, §3bis)

776.

De loonmatigingsbijdrage bedraagt in principe 7,48% op het loon. Deze bijdrage moet niet voor alle werknemers worden betaald: zie verder.

2. BIJDRAGE OP DE EXTRALEGALE PENSIOENEN

(W. 29.06.1981, art. 38 §3ter)

777.

Een bijdrage van 8,86% wordt geheven op de stortingen van de werkgever om extra legale voordelen toe te kennen bij pensioen en voortijdig overlijden. Dit is ongeacht of de werkgever zelf het voordeel stort of dat verstrekt via premies aan een pensioenfonds of een verzekeraar. Als de werkgever zelf het voordeel betaalt, dan moet bij de betaling alleen 8,86% worden geheven voor de dienstjaren na 1998.

3. BEDRIJFSWAGENS

(W. 29.05.1981, art. 38 §3quater, van kracht 1.01.2005)

778.

De werkgever die een voertuig ter beschikking stelt van zijn werknemer voor niet strikt beroepsmatig gebruik moet een solidariteitsbijdrage betalen, zelfs als de werknemer financieel bijdraagt in de aankoop of het onderhoud van de wagen. De hoogte ervan is afhankelijk van de gebruikte motorbrandstof (benzine, diesel of LPG) en van de CO₂-uitstoot. Voor elektrisch aangedreven voertuigen is er enkel een laag forfaitair bedrag te betalen.

E. Bijdragen op socialezekerheidsuitkeringen

779.

Op de meeste socialezekerheidsuitkeringen zijn geen sociale bijdragen verschuldigd. De gelijkstellingen die de sociale uitkeringstrekkers genieten in de andere sectoren van de sociale zekerheid vereisen geen bijdrage, noch door de gerechtigde op een uitkering, noch door een derde.

In afwijking van dit principe:

- zijn vergoedingen voor arbeidsongevallen en beroepsziekten net als lonen onderhevig aan een persoonlijke bijdrage aan de RSZ;
- is er op de pensioenen een sociale bijdrage verschuldigd. Die bijdrage wordt toegelicht in thema 7 'De pensioenen' van Deel III van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.

780.

Omdat de aanvullende socialezekerheidsuitkeringen geen loon zijn, volgens de wet op de sociale zekerheid, worden er normaal geen sociale bijdragen van afgehouden.

Werkgeversbijdragen zijn daarentegen verschuldigd:

- op de aanvullende SWT-vergoedingen of bepaalde uitkeringen die deze vervangen (werkloosheidsuitkeringen, onderbrekingsuitkeringen). Deze bijdragen worden omschreven in thema 6 'SWT' van Deel III van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving omdat die nauw verbonden zijn met de toekenningsvoorwaarden voor het SWT;
- op de extralegale pensioenen.

781.

Er wordt een persoonlijke bijdrage (beschreven in de fiches hierover) ingehouden op het totale bedrag van het SWT en op de invaliditeitsuitkeringen.

§ 3. VRIJSTELLINGEN

782.

Op de inning van de verschillende bijdragen bestaan een hele reeks afwijkingen:

- a. Voor sommige werknemers worden de werkgevers vrijgesteld van de loonmatigingsbijdrage: zeevissers, taxichauffeurs, leerlingen, personen met een handicap (onder meer in maatwerkbedrijven),...
- b. Voor werknemers, ambtenaren en onderwijzend personeel, die niet volledig zijn onderworpen aan alle takken van de sociale zekerheid worden de bijdragepercentages verlaagd.
- c. Voor werkgevers van de zogenaamde categorie 2 (dat is de non-profit, met uitsluiting van de gezins- en bejaardenhulp en de maatwerkbedrijven) werd de patronale bijdrage op een hoger niveau behouden, ter financiering van tewerkstelling in de sector (via de zgn. sociale Maribel).
- d. Voor werknemers met een laag brutoloon (minder dan 3.528,65 euro per maand) wordt de patronale bijdrage verminderd. Dat is de zgn. lageloonvermindering. Hoe lager het loon, hoe sterker de vermindering. Voor de categorie 2 wordt de lageloonvermindering beperkt tot werknemers met een brutoloon tot 2.964,30 euro per maand. Voor de werknemers van de maatwerkbedrijven (categorie 3) is die vermindering dan weer groter dan voor de andere sectoren.
- e. Vanaf 1.04.2022 kwam daar nog eens aanvullende vermindering van de patronale bijdrage

- bij voor de werknemers met een zeer laag loon, beneden de 2.125,06 euro bruto per maand (geïndexeerd). Dit om de kost van de verhoging van het minimumloon op 1.04.2022 te compenseren. Dit grensbedrag wordt op 1.04.2024 verhoogd om de extra kost voor de werkgevers van de bijkomende verhoging van het minimumloon vanaf 1.04.2024 op te vangen.
- f. Werknemers met een laag loon (tot 3.207,20 euro bruto per maand, geïndexeerd) genieten ook van een vermindering van de persoonlijke bijdrage van 13,07%, waardoor het nettoloan stijgt. Dit heet de sociale werkbonus. Hoe lager het loon, hoe hoger de werkbonus, Zodanig zelfs dat een werknemer aan het minimumloon vandaag geen persoonlijke bijdrage meer is verschuldigd. Wie een sociale werkbonus geniet, krijgt ook een specifieke belastingvermindering, de zgn. fiscale werkbonus. Die leidt maandelijks tot een lagere bedrijfsvoorheffing. Die fiscale werkbonus bedroeg tot 31.03.2024 33,14% van de sociale werkbonus. Vanaf 1.04.2024 wordt een extra fiscale werkbonus voorzien voor werknemers tot 2.722,29 euro bruto per maand, om te garanderen dat een werknemers aan het minimumloon samen met de verhoging van het bruto minimumloon 50 euro netto per maand extra overhoudt.
- g. Voor de categorie 2 is een hogeloonvermindering blijven bestaan: een vermindering van de patronale bijdrage voor werknemers met een hoog loon (boven de 5.174,76 euro bruto per maand). Voor de andere werkgevers is die afgeschaft vanaf 1.01.2018.

Ook de persoonlijke bijdrage van de werknemer kan worden verminderd, als het gaat om specifieke doelgroepen. Al die maatregelen worden in Deel IV 'Tewerkstellings- en opleidingsmaatregelen', Thema 2 'Tewerkstelling' van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving besproken.

§ 4. OVERHEIDSFINANCIERING

783.

Naast de sociale bijdragen, treedt de Staat als derde partner op in de financiering van de sociale zekerheid. Eerst was dit enkel via een zogenaamde overheidsdotatie aan de sociale zekerheid.

784.

Sinds 1993 is die gewone overheidsdotatie in strikte zin aangevuld met een aantal andere financieringsbronnen, de zogenaamde 'alternatieve financiering'. Die bleek echter ontoereikend, ook omdat ze enkel jaarlijks werd geïndexeerd en dus geen gelijke tred hield met de stijgende behoeften. Waarna de vorige regering er tijdelijk een evenwichtsdotatie bijstak. Die werd door de regering-Michel opnieuw verlengd, tot en met 2020, maar werd met de Wet van 18.04.2017 gekoppeld aan een grondige hervorming van de financiering van de sociale zekerheid, met inwerkingtreding op 1.01.2017. Ook om de financiering aan te passen aan de zesde staatshervorming en ze in één beweging te vereenvoudigen.

Voor de overheidsfinanciering wordt het drieluik behouden: een gewone overheidsdotatie, een alternatieve financiering en een evenwichtsdotatie. Die evenwichtsdotatie was eerst maar tijdelijk voorzien, tot 2020, maar werd intussen structureel. Daarnaast zijn er nog een paar kleine overheidsdotaties, zoals voor de zeelieden.

De gewone overheidsdotatie kan sinds de hervorming van 2017 bij koninklijk besluit ook worden verhoogd, bovenop de indexering, maar enkel als er voldoende economische groei is en als de gemiddelde leeftijd van uittrede uit de arbeidsmarkt voldoende klimt. Hiervan werd vooralsnog geen gebruik gemaakt.

De alternatieve financiering moet de mindere uitgaven voor de structurele en doelgroepverminderingen compenseren, na het in mindering brengen van zogenaamde terugverdieneffecten (te berekenen door het Planbureau). Met bovenop ook een extra subsidie voor de gezondheidszorgen (via het globaal beheer). Daartoe krijgt de sociale zekerheid een gegarandeerd deel van de staatsinkomsten uit btw enerzijds en roerende voorheffing anderzijds. Als die zwaar zouden terugvallen door een ernstige financiële crisis, dan mochten als reservebron de accijnzen op tabak worden aangeboord. De COVID-19-pandemie leidde echter tot een sterke daling van de inkomsten uit btw en roerende voorheffing, wat onvoldoende kon worden gecompenseerd vanuit de accijnzen op tabak. Wat de regering verplichtte om voor 2021, 2022 en 2023 met een vast bedrag aan alternatieve financiering te werken in plaats van een percentage van de inkomsten uit btw en roerende voorheffing. Voor de jaren vanaf 2024 werd nu voorzien dat 21,7% van de inkomsten uit btw en 78,08% van de inkomsten uit roerende voorheffing als alternatieve financiering naar de sociale zekerheid van de werknemers vloeien. Ook werd vanaf 2024 naast de accijnzen op tabak een tweede reservebron bijgestoken voor het geval de inkomsten uit btw en roerende voorheffing tegenvallen, met name de bedrijfsvoorheffing;

Dan blijft nog een aanzienlijk tekort over, dat dan moet worden aangevuld met een zogenaamde 'evenwichtsdotatie'. Voor 2024 wordt die voorlopig geraamd op 7,14 miljard euro.

De regering heeft van de operatie in 2017 gebruik gemaakt om een zogenaamd 'responsabiliseringsmechanisme' in te schrijven in de nieuwe wet. Inkomsten en uitgaven worden permanent gemonitord en in het bijzonder ook de opbrengst of kost van nieuwe maatregelen. Er gaat bijzondere aandacht naar de maatregelen die worden voorgesteld door de sociale partners. Als er ontsporingen zijn, dan moet onmiddellijk worden bijgestuurd. In de praktijk is gebleken dat dit mechanisme tot weinig meer heeft geleid dan periodieke rapporten.

FICHE 3

ONDERWERPING AAN DE SOCIALE ZEKERHEID

§ 1. WAT HOUDT DE ONDERWERPING AAN DE SOCIALE ZEKERHEID IN?

785.

De onderwerping aan de sociale zekerheid brengt voor de werkgever de volgende hoofdverplichtingen met zich mee:

- a. Onmiddellijk de tewerkstelling van de betrokken werknemer aangeven. Deze aangifte heeft de vorm van een 'onmiddellijke aangifte van tewerkstelling' (Dimona). Het betreft een eenvoudige elektronische boodschap, waarin de werkgever de RSZ in kennis stelt van het begin en het einde van de arbeidsverhouding. Na deze aangifte kent de RSZ aan iedere tewerkstelling een 'Dimona-code' toe, die voor controledoelinden kan dienen of het mogelijk maakt, de sociale rechten te bepalen. Er werd een gelijkaardige aangifte ingevoerd voor buitenlandse bedrijven die in België gedetacheerd personeel tewerkstellen (*Programmawet 27.12.2006*).
- b. Ieder kwartaal de prestaties en de lonen meedelen aan de RSZ.
- c. De verschuldigde bijdragen betalen.

786.

De uitvoering van arbeidsprestaties onderworpen aan de sociale zekerheid is een voorwaarde voor de toekenning van bepaalde sociale rechten. Hier verwijzen we naar de toelichting bij de verschillende sectoren van de sociale zekerheid. Wat op dit gebied telt, is de aangifte van de lonen aan de RSZ (*zie verder*). De betaling van de bijdragen daarentegen, betreft de verhoudingen tussen de RSZ en de werkgever. Als de werknemer niet werd aangegeven, zijn er verscheidene regularisatiemogelijkheden voorhanden. De werknemer kan hiervoor contact opnemen met de RSZ.

De regularisatie wordt vergemakkelijkt - en in bepaalde gevallen zelfs geconditioneerd - door het feit dat RSZ-inhoudingen verricht werden op het loon van de werknemer. Die inhoudingen worden onder meer bevestigd door de loonafrekening (loonbriefje), voorgeschreven door de Loonbeschermingswet (*art. 15*), en door het afschrift van de individuele rekening, dat moet worden afgeleverd in toepassing van de wetgeving op de sociale documenten (*KB 8.08.1980, art. 21*). Als de werkgever die documenten niet overhandigt, of onvolledige of onjuiste documenten aflevert, heeft de werknemer alle redenen om de werkgever van fraude te verdenken en heeft hij er alle belang bij zich te wenden tot de RSZ.

§ 2. WIE IS ONDERWORPEN AAN DE SOCIALE ZEKERHEID?

(*W. 27.06.1969, ART. 1 TOT 4; KB 28.11.1969, ART. 2 TOT 18*)

787.

Algemeen gezien is iedere persoon die gebonden is door een arbeidsovereenkomst onderworpen aan de sociale zekerheid van de werknemers, met inbegrip van de personen die onder arbeidsovereenkomst werken voor de overheid (de zgn. contractuelen).

788.

Ook onderworpen zijn specifieke groepen van werkenden die niet werken op grond van een arbeidsovereenkomst, maar volgens gelijkaardige modaliteiten, namelijk:

- huisarbeiders
- vrachtwagen- en taxichauffeurs (onder bepaalde voorwaarden althans);
- onthaalouders;
- wetenschappelijke onderzoekers met het statuut van bursaal;
- persoonlijke assistenten van een persoon met een handicap (met een persoonlijk assistentiebudget van de Vlaamse Gemeenschap).

Er gelden specifieke bepalingen om uit te maken of een werknemer die artistieke prestaties levert, onder het stelsel van werknemers of zelfstandigen valt.

789.

De jongeren zonder arbeidsovereenkomst in een stelsel van alternerend leren en werken zijn onder een aantal voorwaarden ook onderworpen aan de sociale zekerheid vanaf 1 januari van het jaar dat volgt op het jaar waarin ze 18 jaar worden.

De leerlingen jonger dan 18 jaar zijn enkel onderworpen aan de jaarlijkse vakantie.

Om als +18-jarige onderworpen te zijn moet het alternerend traject wel aan een reeks voorwaarden voldoen:

- a. De opleiding bestaat uit een deel uitgevoerd op de werkvloer ('werken') en een deel binnen - of op initiatief en verantwoordelijkheid van een onderwijs- of opleidingsinstelling ('leren'). Deze twee onderdelen beogen de uitvoering van één opleidingsplan, zijn op elkaar afgestemd en wisselen elkaar geregeld af.
- b. De opleiding leidt tot een beroepskwalificatie.
- c. Het deel 'werken' omvat op jaarbasis gemiddeld minstens 20 uren per week, zonder rekening te houden met feest- en vakantiedagen.
- d. Het deel 'leren' bedraagt minstens (uren berekend in verhouding tot de totale duur van de opleiding waarbij de lesuren waarvoor de leerling eventueel een vrijstelling geniet toegekend door de onderwijs- of opleidingsinstelling in mindering mogen worden gebracht): 240 lesuren voor deeltijds leerplichtigen en 150 lesuren voor jongeren die niet meer deeltijds leerplichtig zijn.
- e. Beide delen (werken/leren) worden uitgevoerd in het kader van één enkele overeenkomst waarbij de werkgever en de leerling betrokken partij zijn.
- f. De overeenkomst voorziet in een financiële bezoldiging ten laste van de werkgever, die moet worden beschouwd als loon.

790.

Bepaalde werknemers zijn niet aan de sociale zekerheid onderworpen, hoewel ze gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst, zoals:

- a. werknemers die occasionele arbeid verrichten, m.a.w. tot maximaal 8 uur per week, bij één of meer werkgevers, voor de behoeften van de huishouding van de werkgever of zijn gezin en die geen manuele huishoudelijke activiteit is. Dit geldt bijvoorbeeld voor babysitters. Al dan niet occasioneel huispersoneel is daarentegen onderworpen aan de sociale zekerheid;
- b. bepaalde seizoensgebonden werkzaamheden in de land- en tuinbouw (bijv. oogst van witloof, hop, enz.);
- c. het verenigingswerk: het gaat om bepaalde activiteiten voor de overheden, voor de openbare omroep, in het onderwijs, in de sociaal-culturele sector en in de sport (art.

17 van het RSZ-besluit). Vanaf 1.01.2022 werd die lijst van activiteiten uitgebreid met bijkomende activiteiten in de sport, de sociaal-culturele sector en de amateurkunsten. Dit ging echter gepaard met een aantal ingrepen in de arbeidsrechten (zie hierover fiche ...).

791.

De jobstudenten, gebonden door een overeenkomst voor de tewerkstelling van studenten (zie Deel 2) zijn in principe onderworpen aan de sociale zekerheid. Onder bepaalde voorwaarden worden ze evenwel aan het toepassingsgebied van de sociale zekerheid onttrokken, en onderworpen aan een lagere solidariteitsbijdrage (KB 29.11.1969, art. 17bis, gewijzigd door KB van 12.09.2011, van kracht vanaf 1.01.2012).

De tewerkstelling mag in beginsel het 'contingent' van 475 uren per kalenderjaar (bij één of meerdere werkgevers) niet overschrijden. Voor 2023 en 2024 werd het contingent echter tijdelijk op 600 uren gebracht. De tewerkstelling moet plaatshebben tijdens periodes (dagen of uren) dat de student niet verplicht aanwezig moet zijn in de onderwijsinstelling. Niet onderworpen prestaties in de sociaal-culturele sector, in de land- en tuinbouw of de horeca, mogen gecumuleerd worden met de 475/600 uren studentenarbeid zonder onderwerping. Als de 475/600 uren per jaar worden overschreden, wordt de student vanaf het 476ste uur onderworpen aan de gewone bijdragen.

792.

De vastbenoemde ambtenaren van de openbare diensten en de vastbenoemde leerkrachten van het vrij onderwijs zijn slechts onderworpen aan de sector van de gezondheidszorg.

793.

De algemene regel is dat men onderworpen is aan de Belgische sociale zekerheid als men in België is tewerkgesteld door een in België gevestigde werkgever of als men verbonden is aan een in België gevestigde exploitatiezetel. Heel wat internationale overeenkomsten (met name de Europese verordeningen inzake sociale zekerheid) stellen dat in het geval van kortstondige tewerkstelling in het buitenland ('detachering') de sociale zekerheid van het land van oorsprong van toepassing blijft. Als het gaat om een tewerkstelling in een land dat niet tot de Europese Economische Ruimte behoort, kan de werknemer zich aansluiten bij de overzeese sociale zekerheid (cf. W. 17.07.1963).

§ 3. OP BASIS VAN WELK LOON WORDEN DE SOCIALEZEKERHEIDSBIJDRAGEN BEREKEND?

(W. 27.06.1969, art. 14; KB 28.11.1969, art. 19 tot 32)

794.

De persoonlijke en patronale bijdragen aan de sociale zekerheid zijn in beginsel verschuldigd op alle elementen van het loon (basisuurloon of basismaandloon, premies, commissieloon, enz.).

795.

De sociale bijdragen worden berekend op het brutoloon, niet geplafonneerd. De persoonlijke bijdrage van de werknemers wordt van hun loon afgehouden. De patronale bijdrage komt naast het brutoloon in de loonlast.

De bijdrage van de arbeiders wordt berekend op 108% van het loon, om zo rekening te houden met het feit dat geen SZ-bijdragen geïnd worden op het enkel vakantiegeld uitbetaald door het vakantiefonds.

796.

De ontslagvergoedingen zijn in principe uitgesloten, behalve:

- de opzevergoeding;
- de verschuldigde vergoeding in geval van voortijdige beëindiging van een overeenkomst van bepaalde duur;
- de beschermingsvergoeding van de kandidaten en afgevaardigden in ondernemingsraad en Comité PB en de syndicale afgevaardigden;
- de vergoeding in geval van verbreking van de overeenkomst met onderlinge toestemming.

Een aantal bijkomende beschermingsvergoedingen zijn wel vrijgesteld: de vergoeding voor kennelijk onredelijk ontslag op basis van cao nr. 109 (als vastgelegd of bekrachtigd door de rechter), de beschermingsvergoeding voor zwangere vrouwen, ...

797.

Er gelden een aantal bijzondere regels voor het inschatten van voordelen in natura, van de bezoldiging van werknemers die met fooien worden betaald, enz.

Bepaalde loonvoordelen vallen buiten het begrip bezoldiging, bijvoorbeeld:

- het dubbel vakantiegeld (dat nochtans onderworpen is aan een persoonlijke bijdrage voor een gelijkwaardig bedrag);
- de premies voor een aanvullend pensioen (sommige premies zijn onderworpen aan een bijzondere bijdrage);
- onder bepaalde voorwaarden de geschenkencheques, de tussenkomst van de werkgever bij aankoop van een computer, de maaltijdcheques en de ecocheques. In de volgende paragrafen gaan we dieper in op de maaltijdcheques en de ecocheques.

798.

De toekenning van maaltijdcheques wordt beperkt en omkaderd door de fiscale wetgeving en door de RSZ-wetgeving. Hier lichten we het RSZ-aspect toe (*KB 28.11.1969, art. 19bis*). De fiscale wetgeving past dezelfde criteria toe.

Het voordeel toegekend onder de vorm van maaltijdcheques wordt als loon beschouwd. Onder bepaalde voorwaarden wordt dat loon echter niet belast noch onderworpen aan sociale bijdragen. De belangrijkste voorwaarden zijn:

- De toekenning moet vastgelegd zijn in een bedrijfs- of sectorale cao. Het mag enkel bij individuele overeenkomst als er geen vakbondsafvaardiging is of als een cao niet gebruikelijk is voor de betrokken personeelscategorie.
- Het aantal toegekende maaltijdcheques moet gelijk zijn aan het aantal werkelijk gepresteerde dagen (de toekenningsvoorwaarden voor de onregelmatige of deeltijdse werknemers worden bij KB bepaald; de berekeningsmethode moet bij cao of door het arbeidsreglement worden bepaald). In afwijking geldt een dag betaald educatief verlof wel als een gewerkte dag als de opleiding effectief wordt gevolgd tijdens de normale werkuren.
- Aflevering op naam.
- De geldigheidsduur is beperkt tot 12 maanden.
- Maximale tussenkomst van de werkgever van 6,91 euro per maaltijdcheque.
- De tussenkomst van de werkgever wordt begrensd tot 6,91 euro; er is een minimale tussenkomst van de werknemer van 1,09 euro.

- Maaltijdcheques worden maandelijks in een elektronisch formaat overhandigd, in één of meerdere keren, in functie van het aantal dagen van deze maand waarop de werknemer vermoedelijk prestaties zal leveren. de regularisatie in functie van de werkelijke prestaties gebeurt ten laatste de laatste dag van de eerste maand die op het kwartaal volgt.
- Niet ter vervanging of omzetting van premies, loon, voordelen in natura of enig ander voordeel of ter vergoeding van gepresteerde uren.

799.

De grote lijnen van het systeem van ecocheques staan beschreven in Deel II van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving. Dit zijn de voorwaarden voor vrijstelling van sociale bijdragen en belastingen:

- Geregeld in een cao, tenzij er geen vakbondsafvaardiging is of het niet gebruikelijk is voor de betrokken personeelscategorie (cf. *maaltijdcheques*).
- Maximaal bedrag van 10 euro per cheque, maximaal 250 euro ecocheques per jaar.
- Geen omzetting van bestaande loonvoordelen.
- De cheque is geldig tot de laatste dag van de 24e maand na overhandiging; hij kan niet in geld worden omgeruild, zelfs niet gedeeltelijk.
- Met de cheques kunnen enkel producten en diensten worden gekocht die goed zijn voor milieu en klimaat. De lijst wordt bepaald en regelmatig herzien door de sociale partners, via een cao van de Nationale Arbeidsraad. De huidige lijst vind je achteraan in bijlage van cao nr. 98, zie <http://www.cnt-nar.be/>

Sinds 2021 worden alleen nog elektronische ecocheques uitgereikt. De cheques zijn twee jaar geldig. Eind 2022 werden dan ook de laatste papieren ecocheques besteed.

THEMA 2

ZIEKTE- EN INVALIDITEITSVERZEKERING

FICHE 1

HOE IS DE ZIEKTEVERZEKERING GEORGANISEERD?

§ 1. FEDERALE ZIEKTEVERZEKERING

800.

De ziekteverzekering, die officieel de ‘verplichte verzekering geneeskundige verzorging en uitkeringen’ heet, omvat twee sectoren:

- a. de sector geneeskundige verzorging, die de meerderheid van de Belgische bevolking dekt onder één enkel stelsel;
- b. de sector uitkeringen, die twee stelsels omvat:
 - het stelsel van de loontrekkenden;
 - het stelsel van de zelfstandigen;

Elk stelsel van de sector uitkeringen dekt drie sociale risico’s:

- de primaire arbeidsongeschiktheid;
- de invaliditeit;
- de moederschapsverzekering.

801.

De ziekteverzekering wordt beheerd:

- door een openbare instelling, het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (RIZIV);
- door ‘verzekeringsinstellingen’ (VI): de ziekenfondsen, de Hulpkas voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (HZIV) en de Kas der geneeskundige verzorging van HR Rail.

802.

Het RIZIV ontvangt de inkomsten van de verzekering en verdeelt ze onder de VI. Het controleert het werk van de VI en van de andere personen die in het kader van de verzekering tussenkomen, met name de zorgverstrekkers. In het kader van het RIZIV worden belangrijke reglementaire beslissingen genomen, inzonderheid inzake terugbetalingstarieven. Het RIZIV neemt ook bepaalde individuele beslissingen, bijvoorbeeld wat betreft invaliditeitsuitkeringen.

Het RIZIV heeft vier operationele diensten:

- de geneeskundige verzorging;
- de uitkeringen;
- de administratieve controle;
- de medische evaluatie en controle.

Elke dienst wordt beheerd door een beheerscomité waarin de sociale partners en de verzekeringsinstellingen in verschillende mate vertegenwoordigd zijn. Voor de dienst geneeskundige verzorging is het beheerscomité ontubbeld:

- In de algemene raad hebben de vakbonden, de werkgeversorganisaties, de verzekeringsinstellingen en vertegenwoordigers van de regering mandaten. De vertegenwoordigers van de zorgverleners hebben in de algemene raad enkel een adviserende stem. De algemene raad heeft in hoofdzaak een budgettaire bevoegdheid.
- In het verzekeringscomité hebben de verzekeringsinstellingen en de zorgverleners een gelijk aantal mandaten. De sociale partners hebben enkel een adviserende stem. Het verzekeringscomité houdt zich in hoofdzaak bezig met de inhoud van de reglementering.

Een algemeen beheerscomité coördineert de activiteiten van de diverse diensten en houdt zich bezig met de algemene diensten; het vervult ook de rol van administratief controlecomité.

803.

Om van de verzekeringsprestaties te kunnen genieten, moet men zijn aangesloten bij een verzekeringsinstelling:

- ofwel een privé-instelling, of anders een ziekenfonds; de ziekenfondsen zijn verenigd in vijf nationale verenigingen, waaronder de Landsbond der Christelijke Mutualiteiten (LCM);
- ofwel een openbare instelling (de Hulpkas voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (HZIV)).

Als uitzondering op deze regel zijn de beampten van de NMBS ambtshalve aangesloten bij de Zorgkas van de NMBS.

Voor de mutatie van verzekerden naar een andere verzekeringsinstelling gelden er bijzondere regels.

De verzekeringsinstellingen nemen de meeste beslissingen inzake toekenningen van de prestaties.

Voor bepaalde beslissingen (zoals de toekenning van invaliditeitsuitkeringen en de terugbetaling van sommige gezondheidsverstrekkingen) is de beslissing van een RIZIV-orgaan vereist.

804.

De private ziekenfondsen kunnen aanvullende verzekeringen organiseren naast de bij wet voorziene verplichte verzekering. Ze kunnen ook diensten van hulpverlening, informatie en begeleiding organiseren om het fysiek, psychisch en sociaal welzijn van hun leden te bevorderen. Sommige van deze verzekeringen zijn facultatief, door betaling van een premie die vergelijkbaar is met een verzekeringspremie. De ziekenfondsen zijn voor dit aspect van hun activiteit overigens onderworpen aan verplichtingen die vergelijkbaar zijn met die van de verzekeringsmaatschappijen. Andere aanvullende prestaties zijn rechtstreeks gekoppeld aan het lidmaatschap van het betrokken ziekenfonds. De verzekerden die niet wensen onderworpen te worden aan die verzekeringen - en de bijdragen ervoor niet willen betalen - moeten overstappen naar een ziekenfonds dat deze verplichte aanvullende verzekering niet heeft, of moeten zich aansluiten bij de Hulpkas voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (HZIV).

805.

Een Controledienst van de ziekenfondsen controleert de activiteit van de ziekenfondsen, vooral hun boekhoudkundig en financieel beheer. Deze controle komt naast de controle op de toepassing van de reglementering op de verplichte ziekteverzekering die door het RIZIV wordt uitgeoefend.

§ 2. GEZONDHEIDSBELEID VAN GEMEENSCHAPPEN EN GEWESTEN

A. Federale ziekteverzekering na de zesde staatshervorming

806.

Uit financieel oogpunt blijft de federale ziekteverzekering veruit de belangrijkste actor van het gezondheidsbeleid in België. Toch hadden de gemeenschappen al vóór de zesde staatshervorming een en ander te zeggen, in het bijzonder in de preventieve geneeskunde, de erkenning van instellingen, enz.

Overeenkomstig de zesde staatshervorming worden bepaalde sectoren van de ziekteverzekering overgedragen aan de gemeenschappen. Het betreft voornamelijk:

- tegemoetkomingen in de rust- en verzorgingstehuizen;
- het grootste deel van de sector functionele revalidatie;
- mobiliteitshulpmiddelen: hulpmiddelen (rolstoel, enz.) voor personen met beperkte mobiliteit.

Bepaalde aspecten van het ziekenhuisbeleid, in het bijzonder de investeringen in gebouwen, machines, enz. worden ook overgedragen en zullen op termijn niet langer worden terugbetaald door de ziekteverzekering, maar wel gesubsidieerd door de overheden.

Op dit ogenblik blijft de toepassing van deze hervorming nog grotendeels steken in een aantal vragen:

- Zal de tegemoetkoming van de gemeenschappen gaan naar de patiënten die op hun grondgebied wonen (ook voor zorg verstrekt in een andere regio), of naar de instellingen die op hun grondgebied zijn gevestigd (ook ten voordele van patiënten die in een andere regio wonen)?
- Zullen er verzekeraarvoorwaarden worden gesteld?
- Hoe zullen de zaken worden georganiseerd in Brussel?

In deze Wegwijzer Sociale Wetgeving beperken we ons tot de huidige regels. Het gaat dus om federale regels die van kracht blijven zolang een gemeenschap ze niet wijzigt.

B. Zorgverzekering van de Vlaamse Gemeenschap

807.

De Vlaamse Gemeenschap heeft een zorgverzekering ingevoerd, die tegemoetkomt in de kosten voor bepaalde niet-medische zorgen voor zorgbehoevende personen. Deze verzekering wordt beheerd door het Agentschap Vlaamse Sociale Bescherming (vroeger Vlaams Zorgfonds), dat de zorgkassen die de ziekenfondsen of de verzekeringsmaatschappijen hebben opgericht erkent, subsidieert en controleert. Het Agentschap Vlaamse Sociale Bescherming heeft ook een openbare zorgkas opgericht voor personen die zich niet wensen aan te sluiten bij een privékas, en waarvoor de OCMW's als plaatselijk agentschap optreden.

808.

Elke persoon die op het grondgebied van het Vlaamse Gewest verblijft, is verplicht om zich vanaf de leeftijd van 26 jaar aan te sluiten bij een zorgkas en de overeenkomstige bijdrage te betalen. De zorgpremie bedraagt 62 euro per jaar (2024). Personen die binnen de federale ziekteverzekering de verhoogde tegemoetkoming genieten (RVV-statuuat) betalen 31 euro. Deze bijdrage, die wordt aangevuld door een dotatie van de Gemeenschap, wordt gebruikt

om de hieronder beschreven uitkeringen te financieren en om reserves aan te leggen die de stijging van de zorgkosten, die de komende jaren verwacht wordt, moeten temperen. Inwoners van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest hebben de mogelijkheid om zich voor die verzekering in te schrijven, door zich aan te sluiten bij een zorgkas en de bijdrage te betalen.

809.

Om van de tegemoetkomingen van de Vlaamse zorgverzekering te genieten, moet men verzekerd zijn, en moet men erkend zijn als zorgbehoevende op basis van de door de reglementering vastgestelde evaluatiecriteria.

810.

De tegemoetkomingen zijn de volgende:

- Het zorgbudget voor zwaar zorgbehoevenden (voorheen Vlaamse zorgverzekering) is bestemd voor mensen die thuis veel zorg nodig hebben. Ook rusthuisbewoners en bewoners van een psychiatrisch verzorgingstehuis hebben er recht op. Zij kunnen rekenen op een maandelijks zorgbudget om te besteden aan niet-medische kosten. De tegemoetkoming bedraagt 140 euro per maand.
- Het zorgbudget voor ouderen met een zorgnood (vroeger tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden genoemd) is een tegemoetkoming voor wie 65 jaar of ouder is én gezondheidsproblemen heeft. De tegemoetkoming bedraagt maximaal 696 euro per maand, afhankelijk van hoeveel zorg iemand nodig heeft en van zijn of haar (gezins) inkomen.
- Het zorgbudget voor mensen met een handicap (vroeger basisondersteuningsbudget genoemd) is een tegemoetkoming voor mensen met een erkende handicap die een beperkte ondersteuningsnood hebben. De tegemoetkoming bedraagt 300 euro per maand.

SUBTHEMA 1: GEZONDHEIDSZORG

FICHE 2

WIE IS INZAKE GEZONDHEIDSZORG VERZEKERD?

§1. RECHTHEBBENDEN

811.

Met ingang van 1.01.2008 werd de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging uitgebreid naar de zelfstandigen voor wat de 'kleine risico's' betreft. Deze hervorming maakte komaf met de laatste ongelijkheid tussen de zelfstandigen en de andere sociale groepen op het vlak van gezondheidszorg.

Sinds die datum bestaat er dus nog slechts één enkel gezondheidszorgstelsel voor de hele Belgische bevolking, met uitzondering van:

- zeelieden ter koopvaardij, die aan een volledig afzonderlijk stelsel onderworpen blijven;
- ingezetenen die niet onderworpen zijn aan de Belgische sociale zekerheid, in het bijzonder ambtenaren van bepaalde internationale instellingen.

Hoewel er nog slechts één stelsel bestaat, volstaat de hoedanigheid van ingezetene niet om rechten te verwerven: het blijft noodzakelijk aan te geven in welke hoedanigheid de persoon verzekerd is, hetzij als titularis, hetzij als persoon ten laste.

812.

De ziekteverzekering dekt het geheel van de loontrekkende werknemers, in de privé- en in de publieke sector, ongeacht hun statuut - inbegrepen dus bijvoorbeeld, de vastbenoemde personeelsleden van de overheidsdiensten.

Die werknemers zijn gedekt tijdens hun tewerkstelling en tijdens de periodes gedekt door een opzegvergoeding.

813.

De verzekering voor geneeskundige verzorging dekt de zelfstandigen die onderworpen zijn aan het sociaal statuut (RSVZ) die hun bijdragen betalen.

814.

De ziekteverzekering dekt de 'gecontroleerde werklozen', dat wil zeggen de uitkeringsgerechtigde werklozen (inbegrepen de SWT'ers) en de gerechtigden op onderbrekingsuitkeringen. Een aantal gevallen van uitsluiting van het recht op werkloosheidsuitkering (samengevat, de tijdelijke weigeringen van het recht op werkloosheidsuitkering bij wijze van sanctie), blijven beschouwd als 'gecontroleerde werkloosheid', op voorwaarde dat de betrokkene zich aan de controle der werklozen blijft onderwerpen.

815.

De werknemers blijven verzekerd wanneer ze arbeidsongeschikt worden. Hetzelfde geldt voor werknemers tijdens de bevallingsrust.

De verzekering wordt uitgebreid naar de gehandicapten die niet waren verzekerd, op voorwaarde dat ze in België verblijven en ongeschikt zijn om winstgevende activiteiten uit te voeren of de medische voorwaarden vervullen om recht te hebben op een tegemoetkoming voor personen met een handicap of op verhoogde kinderbijlagen als gehandicapt kind.

816.

Mits betaling van een persoonlijke bijdrage, dekt de ziekteverzekering in het kader van de zogenaamde voortgezette verzekering mensen die zich in een behatenswaardige toestand bevinden.

Het gaat inzonderheid om een aantal gevallen van uitsluiting van de werkloosheid, die niet gedekt worden langs het begrip gecontroleerde werkloosheid. Het is ook langs de voortgezette verzekering dat een aantal verloven zonder wedde worden gedekt, bijvoorbeeld het borstvoedingsverlof. Tenslotte is het langs de voortgezette verzekering dat de gedetineerden worden gedekt.

817.

De studenten van het hoger onderwijs kunnen zich ook verzekeren mits betaling van een persoonlijke bijdrage - het gaat om studenten die niet meer gedekt worden als persoon ten laste.

818.

De ziekteverzekering dekt de gepensioneerden in de werknemersregeling en in de regeling voor overheidsdiensten en de mijnwerkers die een invaliditeitspensioen trekken.

Zij dekt ook de weduwen, weduwnaars en wezen van de verzekerde werknemers.

819.

De verzekering voor geneeskundige verzorging (ziekteverzekering) dekt de leden van religieuze gemeenschappen, op voorwaarde dat ze een bijdrage betalen.

820.

De ziekteverzekering dekt ook al de personen die geen recht hebben op een verplicht stelsel van ziekteverzekering, hoewel ze in België verblijven (en ingeschreven zijn in het nationaal register). Deze categorie, die vroeger 'niet beschermde personen' werd genoemd, omvat een zeer verscheiden groep. Enerzijds bevat ze de kansarmen, zonder arbeidsinkomen of socialezekerheidsuitkeringen; anderzijds mensen die alleen met niet-beroepsinkomsten leven (renteniers, enz.) en ministers en parlementsleden, ... Personen uit andere categorieën van verzekeraarbaarheid die wegens hun lage inkomen interesse betonen, kunnen zich ook inschrijven als 'ingezetene'.

Een dekking in de algemene regeling veronderstelt normaal de storting van een persoonlijke bijdrage. Drie bijdragevoeten werden voorzien, naargelang het inkomen. Geen enkele bijdrage is verschuldigd door de personen die recht hebben op het leefloon, of als het gezinsinkomen het bedrag van dit inkomen niet overschrijdt.

§ 2. PERSONEN TEN LASTE

821.

Vornoemde personen, die rechthebbenden zijn in de verzekering, worden gedekt voor henzelf en voor de personen die zij ten laste hebben.

Kunnen samengevat als persoon ten laste van de rechthebbende worden beschouwd:

- zijn/haar echtgeno(o)t(e);
- de persoon die met de rechthebbende samenwoont; dit betreft dus niet gehuwde partners (ook homo's en lesbiennes), maar verder alle andere situaties waarin mensen samenleven; de reglementering voorziet dan ook dat geen samenwonende kan worden ingeschreven wanneer de echtgeno(o)t(e) van de rechthebbende zelf persoon ten laste is, of zelf rechthebbende is en onder hetzelfde dak als de rechthebbende woont;
- de kinderen, namelijk de kinderen van de rechthebbende, van zijn/haar echtgeno(o)t(e) of partner en, in het algemeen de kinderen waarvan de rechthebbende, zijn/haar echtgeno(o)t(e) of partner voor het onderhoud instaat (bijvoorbeeld opgenomen kinderen, klein- of achterkleinkinderen);
- de ascendenten (ouders, grootouders, enz...) van de rechthebbende of van zijn/haar echtgeno(o)t(e).

822.

Die personen zijn niet ten laste als zij eigen beroepsinkomens van een zekere omvang hebben (zie 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving).

In principe moeten zij deel uitmaken van het gezin van de rechthebbende. Er is in enkele uitzonderingen op deze regel voorzien, in het bijzonder ten voordele van de gescheiden partner en van de personen die tijdelijk geen deel meer uitmaken van het gezin (afwezigheid van maximaal drie maanden, ziekenhuisopname, verblijf in een home, enz.).

§ 3. INGAAN EN BEHOUD VAN HET RECHT

823.

In de algemene regeling gaat het recht in de 1ste dag van het kwartaal waarin men de hoedanigheid van rechthebbende verwerft en blijft het opeisbaar tot 31 december van het jaar nadien. *Voorbeeld: iemand die op 1.03.2022 werknemer werd, is verzekerd van 1.01.2022 tot 31.12.2023. Het recht kan worden verlengd tot 31 december van het tweede jaar (in het voorbeeld: tot 31.12.2024).* Daartoe moet de betrokkene tijdens het aanvangsjaar (2022 in het voorbeeld) het 4de kwartaal verzekerd zijn geweest en een 'bijdragebon' van de vereiste waarde hebben ontvangen.

In bepaalde gevallen is het recht afhankelijk van de betaling van de vereiste persoonlijke bijdragen.

824.

In beginsel gaat het recht onmiddellijk in, dit is zonder wachttijd.

Een wachttijd van 6 maanden blijft verplicht voor personen die zich herinschrijven nadat ze gedurende meer dan twee opeenvolgende jaren zonder recht zijn gebleven, omdat ze hun bijdrageverplichtingen niet nakwamen.

§ 4. VASTSTELLING VAN HET RECHT

825.

De elektronische overdracht van informatie nodig om het recht vast te stellen werd veralgemeend tot de meeste rechthebbenden (werknemers, werklozen, SWT'ers, gepensioneerden, rechthebbenden op een vergoeding voor een arbeidsongeval of een beroepsziekte). Enkel wie op grond van zijn persoonlijke situatie onderworpen is, onder meer de 'ingeschrevenen in het rijksregister' (de vroegere 'niet-beschermde personen') moeten zelf de nodige stappen ondernemen om verzekerd te zijn.

826.

Om verzekerd te worden moet men tijdens het voorgaande kalenderjaar een loon verdienen hebben dat een zeker bedrag moet bereiken. Men blijft spreken van 'minimumwaarde van de bijdragebon', met verwijzing naar de vroegere administratieve praktijk. Voor werknemers vanaf 21 jaar moet het jaarloon minstens 4 maal het minimummaandloon van cao nr. 43 van de NAR bereiken. Specifieke barema's bestaan voor de jongeren beneden 21 jaar en voor de personen met een handicap tewerkgesteld in maatwerkbedrijven.

Als het loon dat bedrag niet bereikt, dan zal de betrokkene aan zijn ziekenfonds een aanvullende bijdrage moeten betalen.

Gepensioneerden, werklozen, ZIV-uitkeringstrekkingen, enz. worden geacht te voldoen aan de voorwaarde om een 'voldoende waarde' op hun bijdragebon te bereiken.

827.

In zijn contacten met het ziekenfonds of met zorgverstrekkers die de verzekeraar moeten kunnen nagaan, gebruikt de gerechtigde gewoon zijn elektronische identiteitskaart. Een speciaal document ("kaart ISI +") wordt wel uitgereikt voor wie geen elektronische identiteitskaart bezit, zoals de kinderen van minder dan 12 jaar.

Die regeling geldt enkel voor gezondheidszorg in België. Om zorg in het buitenland te krijgen, moet men houder zijn van de documenten voorzien in het kader van de regels, als die bestaan, voor de betrekkingen tussen de Belgische ziekteverzekering en die in het land waar men naartoe gaat. In het kader van de Europese Verordeningen inzake sociale zekerheid bijvoorbeeld bestaat er een 'Europese ziekteverzekeringskaart', afgeleverd door het ziekenfonds.

FICHE 3

PRESTATIES INZAKE GEZONDHEIDSZORG

§ 1. TERUGBETAALDE PRESTATIES

828.

De terugbetaling door de ziekteverzekering geldt vooral voor:

- verstrekkingen gedaan door geneesheren, tandartsen en 'paramedici';
- geneesmiddelen;
- ziekenhuisopname;
- verzorging verstrekt in 'verzorgingstehuizen';
- prothesen;
- functionele revalidatie.

829.

De lijst met de door de verzekering terugbetaalde verstrekkingen maakt het voorwerp uit van een bij koninklijk besluit vastgelegde nomenclatuur. Voor elke grote rubriek van de nomenclatuur werkt binnen het RIZIV een technische raad, samengesteld uit specialisten ter zake, die advies uitbrengt over nomenclatuurwijzigingen. De nomenclatuur kan voorwaarden opleggen aan de terugbetaling, bijvoorbeeld kwaliteitscriteria, therapeutische aanwijzingen, bijzondere procedures.

830.

Parallel met of aanvullend op de ziekteverzekering oefenen de gemeenschappen en de gewesten, alsook de OCMW's, een aantal bevoegdheden uit op het vlak van gezondheidszorg of personen­zorg. De Vlaamse Gemeenschap heeft een nieuwe 'zorgverzekering' in het leven geroepen. Die geeft recht op een aanvullende vergoeding – bovenop de vergoeding van de sociale zekerheid – in geval van ouderenzorg.

In het kader van de zesde staatshervorming werden bepaalde materies die vielen onder de ziekteverzekering overgeheveld naar de gemeenschappen, met name:

- hulp bij dagdagelijkse handelingen in verzorgingstehuizen;
- bepaalde rubrieken van de revalidatie;
- mobiliteitshulpmiddelen die vallen onder de rubriek 'prothesisten'.

Verderop in de fiche wordt de werking van deze sectoren toegelicht in het kader van de ziekteverzekering. De maatregelen blijven van toepassing zolang de gemeenschappen ze niet wijzigen.

§ 2. WELKE TARIEVEN MOGEN VERSTREKKERS TOEPASSEN?

831.

Over het tarief dat de zorgverstrekkers de begunstigen van de verzekering mogen aanrekenen, wordt gewoonlijk onderhandeld tussen de ziekenfondsen en de vertegenwoordigers van de medische beroepen. Op straf van een boete mogen de zorgverstrekkers die de overeenkomsten onderschrijven het tarief niet overschrijden. De zorgverstrekkers kunnen

weigeren de overeenkomsten te onderschrijven en vrije tarieven toepassen; in principe worden hun verstrekkingen terugbetaald. De reglementering bevat echter een aantal mechanismen die er de zorgverstrekkers toe aanzetten de overeenkomsten te onderschrijven. In de praktijk is een grote meerderheid van de zorgverstrekkers 'geconventioneerd'.

832.

Bij afwezigheid van dit mechanisme kan de regering, in het raam van de economische reglementering, verplichte tarieven opleggen, zelfs afgezien van de terugbetaling door de verzekering. In de praktijk wordt van die mogelijkheid zelden gebruik gemaakt. Niettemin wordt ze af en toe ingeroepen om de vertegenwoordigers van de medische beroepen ertoe aan te zetten een overeenkomst te ondertekenen en om de zorgverstrekkers ertoe te bewegen de overeenkomst te onderschrijven.

833.

De nomenclatuur bepaalt de relatieve waarde van elke verstrekking. Het terugbetalingstarief wordt bekomen door die relatieve waarde met een cijfer te vermenigvuldigen. Het cijfer zelf wordt in een overeenkomst tussen de ziekenfondsen en de zorgverstrekkers vastgelegd. In werkelijkheid hebben de onderhandelingen een ruimere draagwijdte. De overeenkomsten bevatten bijvoorbeeld vaak voorstellen tot wijziging van de reglementering, in het bijzonder van de nomenclatuur. Tenzij ze de overeenkomst als dusdanig verwerpt, gaat de regering gewoonlijk in op de wens van de partners, zelfs al is ze juridisch niet door die voorstellen gebonden.

834.

Als uitzondering op wat voorafgaat, wordt het terugbetalingstarief voor geneesmiddelen bij Koninklijk Besluit vastgelegd. Voor elk ziekenhuis wordt de ligdagprijs door de FOD Volksgezondheid vastgelegd.

§ 3. WELK DEEL VAN HET TARIEF WORDT TERUGBETAALD?

A. Principe

835.

De verzekering betaalt een gedeelte van het volgens de hierboven beschreven regels vastgelegde tarief terug. Gewoonlijk moet de patiënt zelf een gedeelte van de kosten dragen, dat varieert volgens het soort verstrekking. Dit gedeelte wordt 'remgeld' genoemd, want het gaat in theorie om een maatregel om de patiënt verantwoordelijkheidszin bij te brengen en om de medische overconsumptie te vermijden, niet om de tegemoetkomingen van de verzekering te beperken. Deze theoretische presentatie stemt echter nauwelijks overeen met de werkelijkheid, want het remgeld kan worden herverzekerd, onder meer in het kader van collectieve regelingen van aanvullende verzekering. Dergelijke regelingen kwamen er vooral tijdens de afgelopen jaren, hetzij in het kader van sectorale of bedrijfsvereenkomsten, hetzij in het kader van de ziekenfondsen. Voor de personen die verstoken blijven van dergelijke aanvullende regelingen kan het remgeld de toegang tot geneeskundige verzorging bemoeilijken; dat geldt vooral voor personen met bescheiden inkomens of personen die ernstig ziek zijn. De 'bevoorrechte terugbetaling' en de 'maximumfactuur' zijn de jongste antwoorden op dat probleem.

B. Verhoogde verzekeringstegemoetkoming

(Gec. W., art. 37§19; KB 15.01.2014 van kracht vanaf 1.01.2014)

836.

In afwijking van wat voorafgaat, betalen personen met een laag inkomen geen 'remgeld'. Die regeling, 'verhoogde verzekeringstegemoetkoming' genoemd, vervangt vanaf 1.01.2014, de RVT- (recht op verhoogde tegemoetkoming) en OMNIO-statuten. Beide statuten vervingen zelf het vroegere WIGW-statuut, een benaming die overigens soms nog wordt gebruikt.

Om aanspraak te maken op deze regeling mag het gezinsinkomen niet boven een bepaald grensbedrag liggen, vermeerderd met een supplement per persoon ten laste (zie 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving). Het grensbedrag wordt berekend op basis van het bruto belastbaar inkomen, zoals voor de belastingdiensten.

837.

In bepaalde situaties, waar men vermoeden dat de inkomensgrens niet wordt bereikt, wordt de verhoogde tegemoetkoming automatisch toegekend door het ziekenfonds.

Enerzijds gaat het om de rechthebbenden op bepaalde sociale uitkeringen:

- het leefloon of een gelijkwaardige sociale steun, gedurende minstens 3 ononderbroken maanden;
- de inkomensgarantie voor ouderen (IGO);
- een tegemoetkoming als gehandicapte.

Anderzijds gaat het om mindervalide kinderen, wezen, of jongeren ingeschreven als 'niet-begeleide minderjarige vreemdeling' (NBMV).

838.

In de andere situaties wordt de verhoogde tegemoetkoming toegekend op aanvraag en na onderzoek naar de bestaansmiddelen door het ziekenfonds. De aanvraag moet worden ingediend door een van de gezinsleden. In principe moet het onderzoek aantonen dat de inkomensgrens niet werd bereikt gedurende het kalenderjaar vóór het jaar van de aanvraag. Let wel: men baseert zich op de situatie op het moment van de aanvraag (in de praktijk de situatie van de maand ervoor) wanneer één van de gezinsleden:

- gepensioneerd is;
- een invaliditeitsuitkering geniet, of arbeidsongeschikt is sinds minstens een jaar, of zich in een analoge situatie bevindt volgens het statuut van de ambtenaren of de militairen, of is ingeschreven als gehandicapte;
- volledig werkloos is sinds minstens een jaar;
- weduwnaar of weduwe is;
- de gerechtigde is van een eenoudergezin.

839.

De verhoogde tegemoetkoming wordt toegekend aan de gerechtigde en aan de personen te zijnen laste, alsook aan zijn echtgeno(o)t(e), wettelijk samenwonende of feitelijke partner.

C. Maximumfactuur (MAF)

840.

Er bestaan drie types van maximumfactuur:

- **Sociale MAF**, van toepassing op bepaalde categorieën van sociaalverzekerden. Het ziekenfonds betaalt 100% terug zodra het totaalbedrag aan remgeld 516,92 euro bereikt (2024).

Onder dit stelsel vallen de gezinnen waarvan minstens één lid:

- recht heeft op de 'verhoogde tegemoetkoming' (de VT's, vroegere WIGW's).
- personen die een uitkering voor personen met een handicap genieten (behalve leefloon, als de belanghebbende effectief in aanmerking komt voor aftrek voor inkomen van de partner.

Noot: Werklozen (andere dan de 50-plussers, VT's) komen niet in aanmerking voor de MAF voor de sociaalverzekerden. Afhankelijk van hun inkomen kunnen ze aanspraak maken op een ander soort MAF.

- **MAF bescheiden inkomens.** Zoals bij de eerste MAF wordt hier het remgeld aan de gezinnen met een bescheiden inkomen 100% terugbetaald zodra het totaalbedrag een drempelwaarde overschrijdt. De drempel hangt af van het inkomen (zie de bedragen in de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving).

Dezelfde gunstige regeling wordt toegepast, ongeacht het inkomen, voor kinderen jonger dan 19 jaar (tot en met 18 jaar) vanaf 746,66 (2024).

- **Fiscale MAF voor andere huishoudens**

De belastingen zullen het remgeld dat een bepaalde drempelwaarde overschrijdt, terugbetalen. Die drempelwaarde is afhankelijk van het inkomen (zie de bedragen in de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving):

841.

De MAF houdt rekening met het remgeld op de meeste prestaties gedekt door de verzekering.

Evenwel:

- Geneesmiddelen worden alleen in rekening gebracht wanneer het gaat:
 - om geneesmiddelen van de categorieën A, B of C;
 - om het forfait voor geneesmiddelen bij hospitalisatie;
- Hospitalisatie in een psychiatrisch ziekenhuis wordt niet meer in rekening gebracht vanaf de 366ste dag.
- Er wordt geen rekening gehouden met de verblijfkosten in verzorgingstehuizen (RVT, ROB, PVT, dagcentra) of in initiatieven van beschut wonen.

De MAF houdt rekening met het remgeld:

- officieel verschuldigd op het tarief;
- effectief betaald.

De MAF houdt dus geen rekening met:

- niet terugbetaalde prestaties (niet opgenomen in de nomenclatuur);
- toeslagen aangerekend door niet geconventioneerde zorgverstrekkers;
- toeslagen voor kamers met één of twee bedden;
- 'zwarte betalingen';
- remgeld dat niet effectief is geïnd.

D. Terugbetalingsmodaliteiten

842.

In principe betaalt de patiënt aan de zorgverstrekker de kosten van de verstrekkingen en ontvangt hij nadien terugbetaling vanwege zijn ziekenfonds. Bepaalde verstrekkingen worden echter rechtstreeks door het ziekenfonds aan de zorgverstrekker betaald; deze

laatste rekent de patiënt enkel het 'remgeld' aan (het systeem van de 'derde betaler'). De 'derde betalers'-regeling wordt algemeen gebruikt voor ziekenhuisopname en voor geneesmiddelen. Ze mag niet worden gebruikt voor een aantal medische of tandheekkundige verstrekkingen, behalve voor verzekerden die tot bepaalde achtergestelde sociale categorieën behoren (leefloontrekkers, gehandicapten, langdurige werklozen - gezinshoofd of alleenstaand) (zie KB 10.10.1986).

843.

De meeste verstrekkingen worden per prestatie terugbetaald.

Om nutteloze prestaties te vermijden, worden bepaalde verstrekkingen in een forfaitair zorgepakket gebundeld. Dit is bijvoorbeeld het geval voor de verzorging van afhankelijke bejaarde personen door verpleegkundigen of paramedici in rusthuizen of door thuisverpleegsters,...

FICHE 4

RELATIES TUSSEN VERZEKERING EN ZORGVERSTREKKERS

§ 1. ARTSEN EN TANDARTSEN

A. Akkoorden artsen-ziekenfondsen en enfondsen

844.

Het tarief van de doktersprestaties wordt bepaald in akkoorden tussen de ziekenfondsen en de artsenorganisaties binnen de Commissie artsen-ziekenfondsen. Die akkoorden hebben betrekking op de huisartsen en de specialisten, op de intellectuele prestaties en de technische verstrekkingen, de ambulante geneeskunde en de behandeling in ziekenhuizen. Wanneer het medico-mutualistisch akkoord het vereiste aantal stemmen binnen de Commissie bereikt, wordt het eerst aan de minister van Sociale Zaken voorgelegd, na advies van het verzekeringscomité en de algemene raad van het RIZIV. Het wordt dan aan alle geneesheren voorgesteld. Het treedt in voege als het percentage weigeringen een bepaald niveau niet overschrijdt. Het bindt dan alle geneesheren, behalve hen die hun weigering hebben bekendgemaakt. De 'niet geconventioneerde' geneesheren mogen hun honoraria vrij bepalen, maar genieten niet van het 'sociaal statuut' ten laste van het RIZIV.

845.

Het tarief van de tandartsen wordt op basis van een gelijkaardige procedure bepaald.

846.

De regering kan tarieven afdwingen, wanneer geen akkoord is afgesloten.

B. Terugbetalingsmodaliteiten

847.

De terugbetaling van de medische en tandheelkundige verstrekkingen gebeurt vooral per prestatie.

Een uitzondering op dit principe geldt voor de verstrekkingen in het raam van de klinische biologie (laboratoriumanalyses, enz.) aan in het ziekenhuis opgenomen zieken: in beginsel worden deze verstrekkingen gefinancierd door een forfait per ligdagprij.

848.

Zorgverstrekkers kunnen met het RIZIV een overeenkomst afsluiten die in de forfaitaire betaling van bepaalde verstrekkingen voorziet. In plaats van de verstrekkingen per prestatie terug te betalen, betalen de ziekenfondsen hen een jaarlijks forfait, dat alle verstrekkingen dekt die voor de bij hen ingeschreven patiënten vereist zijn.

Omdat dit systeem de medische overconsumptie radicaal tegenhoudt, moeten de patiënten die ervoor opteren geen remgeld betalen. Het wordt vooral door een aantal 'medische centra' in volksbuurten toegepast.

§ 2. GENEESMIDDELEN

849.

De ziekteverzekering komt tegemoet in de prijs van geneesmiddelen.

Aparte reglementeringen regelen de terugbetaling van:

- farmaceutische specialiteiten;
- magistrale bereidingen;
- 'generieke geneesmiddelen', met andere woorden geneesmiddelen waarvan het brevet publiek terrein is geworden en die door andere firma's dan die welke ze oorspronkelijk ontwierpen, kunnen worden gefabriceerd.

850.

In tegenstelling tot de meeste andere prestaties van de verzekering worden het tarief en de overige terugbetalingsvoorwaarden voor geneesmiddelen bij Koninklijk Besluit en niet in overeenkomsten vastgelegd.

Overeenkomsten tussen ziekenfondsen en apothekers regelen echter wel bepaalde specifieke punten, zoals bijvoorbeeld de wachthonoraria.

851.

De farmaceutische specialiteiten worden in 4 groepen onderverdeeld, volgens hun noodzakelijkheid:

- 'onmisbare' geneesmiddelen (groep A), die voor 100% worden terugbetaald;
- 'noodzakelijke' geneesmiddelen (groep B), die voor 75 tot 85% worden terugbetaald;
- geneesmiddelen 'voor goedaardige ziekten of ziekten van korte duur' (groep C), die voor 50% worden terugbetaald;
- geneesmiddelen 'met beperkt therapeutisch nut' (groep Cs), die voor 40% worden terugbetaald.

Er bestaat ook een groep D met niet-terugbetaalde geneesmiddelen.

852.

De geneesmiddelen worden altijd terugbetaald volgens het systeem van de 'derde betaler'. Zogenaamde tariefkantoren zamelen de door de apothekers opgemaakte facturen in en sturen ze door naar de ziekenfondsen.

§ 3. HOSPITALISATIE

853.

De tegemoetkoming door de ziekteverzekering gebeurt op basis van een 'dagprijs'. De dagprijs wordt door de FOD Volksgezondheid vastgelegd op grond van de door het ziekenhuis bewezen reële kosten. De ziekteverzekering, m.a.w. het ziekenfonds, betaalt 75% van deze prijs terug. De resterende 25% zijn ten laste van de Staat, maar worden rechtstreeks door het RIZIV betaald.

854.

De 'dagprijs' dekt de kosten van de eigenlijke ziekenhuisopname (het 'hotelverblijf') in een collectieve kamer.

Overeenkomsten tussen ziekenfondsen en ziekenhuisinstellingen bepalen de toeslagen die de ziekenhuizen de zieken in een individuele kamer mogen aanrekenen, net als het tarief van de in het ziekenhuis verrichte, maar niet door de 'dagprijs' gedekte prestaties (dagkliniek, enz.)

855.

De in het ziekenhuis gedane medische verstrekkingen en de toegediende geneesmiddelen zitten vervat in de nomenclatuur van de desbetreffende prestaties.

In de praktijk staan de geneesheren een gedeelte van hun ereloon voor de in het ziekenhuis gedane verstrekkingen af.

§ 4. ANDERE PRESTATIES

A. Paramedici

856.

Commissies waarin de ziekenfondsen en de vertegenwoordigers van de betrokken beroepen zetelen, werken overeenkomsten uit die de voorwaarden bepalen voor de terugbetaling van de prestaties van thuisverpleegkundigen, vroedvrouwen, kinesitherapeuten, prothesisten, leveranciers van implantaten, optikers, bandagisten.

Die overeenkomsten berusten op hetzelfde principe als de medico-mutualistische akkoorden, maar worden volgens een meer eenvoudige procedure goedgekeurd. Eens ze binnen de commissie zijn afgesloten en na goedkeuring door de minister van Sociale Zaken worden ze van kracht.

B. Verzorgingstehuizen

857.

De jongste jaren werd getracht een politiek te voeren waarbij ziekenhuisopname wordt voorbehouden aan gevallen waarin dit type verzorging echt noodzakelijk is. Vooral in de geriatrie en psychiatrie kwamen er instellingen voor de opvang van personen voor wie ziekenhuisopname niet meer noodzakelijk is, maar die thuis niet de nodige verzorging kunnen krijgen.

Zo onderscheidt men:

- rust- en verzorgingstehuizen;
- rusthuizen voor bejaarden;
- psychiatrische verzorgingstehuizen;
- initiatieven beschut wonen;
- dagcentra.

858.

In die verschillende structuren dekt de ziekteverzekering niet het eigenlijk verblijf. Ze dekt de verzorging die gezien de toestand van de persoon noodzakelijk is. Sommige van die zorgverstrekingen - vooral verpleging en bepaalde 'paramedische' prestaties - worden terugbetaald op basis van een 'verzorgingspakket'. Dit 'pakket' wordt forfaitair bepaald met het oog op de graad van afhankelijkheid van de betrokkene. De forfaits worden vastgelegd in overeenkomsten tussen de ziekenfondsen en de representatieve organisaties van de betrokken instellingen.

C. Diverse prestaties

859.

Er gelden specifieke regelingen voor de terugbetaling van bijzondere prestaties, zoals nierdialyses.

Hetzelfde geldt voor revalidaties, met name de functionele revalidaties na een ongeval,

maar ook voor bijvoorbeeld psychiatrische behandelingen, de behandeling van bepaalde soorten toxicomanieën, de verzorging van gehandicapte personen,... Over de terugbetaling van een programma functionele revalidatie wordt beslist door een college van geneesheren-directeurs. Dit college bestaat uit de medische adviseurs van de ziekenfondsen. De terugbetaling gebeurt hoe langer hoe meer op basis van overeenkomsten tussen het RIZIV en de betrokken verzorgingsinstelling en niet langer op basis van een nomenclatuur per prestatie.

860.

Personen die lijden aan bepaalde chronische ziekten kunnen genieten van een forfait dat bestemd is voor het dekken van bepaalde zorgprestaties, waaronder bepaalde zorgen (bijv. speciale voeding) die geen deel uitmaken van de nomenclatuur.

861.

Een bijzonder solidariteitsfonds komt tussen voor personen met een ernstige ziekte, waarvoor dure zorgen, die niet voorzien zijn in de nomenclatuur, noodzakelijk zijn. Het college van geneesheren-directeurs beslist of het solidariteitsfonds tussenkomt.

SUBTHEMA 2: DE UITKERINGEN

FICHE 5

WIE IS INZAKE UITKERINGEN VERZEKERD?

§ 1. RECHTHEBBENDEN

862.

Samenvattend kunnen we stellen dat de loontrekkenden van de particuliere sector en de niet vast benoemde ambtenaren en leerkrachten recht hebben op de uitkeringsverzekering. Hetzelfde is waar:

- voor 'gecontroleerde werklozen';
- voor bovenbedoelde werknemers tijdens hun bevallingsrust;
- voor werknemers die, tijdens een periode waarin ze rechthebbende waren van de verzekering of tijdens een periode van verzekering, arbeidsongeschikt werden.

863.

Wanneer het mogelijk is, gaat het ziekenfonds de hoedanigheid van rechthebbende na aan de hand van de gegevens gebruikt in het kader van de gezondheidszorg. Volstaan die gegevens niet, dan wordt de betrokkene verzocht om de werkgever (of de uitbetalingsinstelling van werkloosheidsuitkeringen, enz.) een inlichtingenblad te laten invullen.

§ 2. STAGE (WACHTTIJD)

(art. 205 KB 3.07.1996)

864.

Het recht op een uitkering gaat in principe slechts na afloop van de wachttijd in.

De wachttijd duurt in principe 12 maanden, een periode waarin de betrokkene 180 werkdagen of gelijkgestelde dagen moet tellen. Elke werkdag van minstens drie uur telt voor een volle werkdag. Voor bepaalde werknemers (leerkrachten, werknemers van een schoonmaakbedrijf, artiesten in de showbusiness, thuiswerkers, enz.) volstaat één uur.

Deeltijdwerknemers, seizoenwerknemers of periodieke arbeidskrachten zijn ook in regel met de wachttijd als ze 800 uur hebben gewerkt; de periode tijdens dewelke ze die prestaties moeten leveren, moet op 36 maanden worden gebracht in plaats van 12.

Bepaalde periodes van inactiviteit worden met werkperiodes gelijkgesteld, in het bijzonder:

- de periodes van 'gecontroleerde werkloosheid';
- de periodes van werkonderbreking ten gevolge van een arbeidsongeval of een beroepsziekte tijdens dewelke de betrokkene als werkonbekwaam in de zin van de wet op de ziekteverzekering wordt beschouwd of tijdens dewelke hij tijdelijk een volledige ongeschiktheidsuitkering trok;
- de dagen jaarlijkse vakantie, de feestdagen, verlof wegens arbeidsduurvermindering;

- de door de werkgever bezoldigde dagen van inactiviteit;
- de dagen staking en lock-out.

865.

Net als het recht op gezondheidszorg gaat het recht op een uitkering enkel in wanneer, tijdens de wachttijd, voor een bepaald bedrag aan bijdragen werd gestort. Als de op het loon geheven bijdragen niet dit bedrag bereiken, dan moeten ze met persoonlijke bijdragen worden aangevuld.

866.

Er bestaan een aantal afwijkingen op de wachttijdvoorwaarde:

- ten gunste van jonge schoolverlaters die aan bepaalde voorwaarden voldoen (die voorwaarden zijn zo opgesteld dat de jongere recht heeft op de uitkeringsverzekering op hetzelfde ogenblik dat zijn recht op een inschakelingsuitkering ingaat);
- ten gunste van personen die opnieuw rechthebbende worden (of in arbeidsongeschiktheid zijn) na legerdienst, dienst als gewetensbezwaarde of gevangenisstraf, als ze vóór de dienst of gevangenisstraf in orde waren met de wachttijd;
- ten gunste van weduwen en weduwnaars die, na een overlevingspensioen te hebben genoten, een activiteit in loondienst hervatten (of arbeidsongeschikt worden), op voorwaarde dat ze de hoedanigheid van rechthebbende hadden en in orde waren met de wachttijd alvorens ze hun recht op dat pensioen lieten gelden.

867.

In bepaalde gevallen gaat het recht in na afloop van een beperkte wachttijd. Dit is vooral het geval voor:

- werknemers die in regel zijn met de wachttijd en hun loopbaan onderbreken om hun kind van minder dan drie jaar op te voeden (zes jaar als het kind gehandicapt is). Op het einde van die onderbreking hebben ze opnieuw recht na een wachttijd van één maand, die 20 werkdagen omvat;
- personen die rechthebbende worden in het stelsel van loontrekkenden na eerst als zelfstandige te zijn opgetreden. Ze moeten een wachttijd van zes maanden met minstens 60 werkdagen doorlopen.

868.

Zodra het recht op een uitkering ingaat, blijft het gelden tot het einde van het trimester dat volgt op dat waarin de wachttijd ten einde liep.

FICHE 6

ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN INVALIDITEIT

§ 1. WAT IS ARBEIDSONGESCHIKTHEID?

869.

Aan de werknemer die getroffen wordt door een vermindering van zijn geschiktheid met minstens 66% ten gevolge van 'letsels of functionele stoornissen' en die elke activiteit moet onderbreken als gevolg van het intreden of verergeren van die arbeidsongeschiktheid worden uitkeringen toegekend. De arbeidsongeschiktheid wordt beoordeeld op grond van de beroepen waartoe de werknemer, gezien zijn beroepsbekwaamheid en ervaring, toegang heeft. De eerste zes maanden en voor zover de ziekte binnen die termijn kan evolueren of genezen, wordt de ongeschiktheid beoordeeld op grond van het normale beroep van de betrokkene.

870.

De arbeidsongeschiktheid onderstelt dat de betrokkene elke activiteit heeft stopgezet - niet enkel zijn normaal beroep, maar ook alle vormen van nevenactiviteiten die niet als louter vrijetijdsbesteding worden verricht.

Wel kan de betrokkene, in het raam van een geleidelijke beroepshervatting, de adviserend arts van zijn ziekenfonds verzoeken een activiteit te mogen uitoefenen met gedeeltelijk behoud van zijn uitkering. Sinds 2002 werden de cumulatierregels voor uitkeringen en inkomens uit toegelaten activiteiten versoepeld met als doel de geleidelijke werkhervatting van invaliden aan te moedigen. Elke activiteit die buiten dergelijke toestemming om wordt verricht, wordt als bedrieglijk beschouwd en de werknemer in kwestie stelt zich aan zware straffen bloot - in het bijzonder de terugstorting van onrechtmatig ontvangen uitkeringen. Het beheerscomité van het RIZIV kan van de terugvordering van het niet verschuldigde bedrag afzien wanneer de toestand van de betrokkene dit rechtvaardigt.

871.

De ziekteverzekering dekt enkel de risico's die zich tijdens de verzekerde periode voordoen. Zo zal ze bijvoorbeeld weigeren uitkeringen te betalen aan de werknemer die de vereiste ongeschiktheidsgraad bereikt, maar al gehandicapt was op het moment dat hij binnen het kader van de verzekering viel en wiens toestand niet is verergerd of waarvan de verergering niet in verband staat met de werkonderbreking.

872.

Met arbeidsongeschiktheid worden gelijkgesteld:

- een ziekenhuisopname;
- een 'profylactisch verlof', dit is de verwijdering van werknemers die in contact kwamen met personen die bepaalde besmettelijke ziektes opliepen.

§ 2. BEDRAG VAN DE UITKERINGEN

873.

Gedurende het eerste jaar arbeidsongeschiktheid (primaire arbeidsongeschiktheid) bedraagt de uitkering 60% van het gederfde loon. Als de betrokkene vóór zijn ziekte werkloos was, kan de uitkering gedurende de eerste 6 maanden niet hoger zijn dan het bedrag van de werkloosheidsuitkering.

Als de toestand van de betrokkene de hulp van een derde persoon vereist, krijgt hij vanaf de 4e maand arbeidsongeschiktheid een toeslag. Het bedrag daarvan wordt vermeld op de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.

874.

Vanaf het tweede jaar (invaliditeit) bedraagt de uitkering:

- 65% van het gederfde loon, als de werknemer personen ten laste heeft;
- 55% van het gederfde loon als de werknemer alleenstaand is
- 40% van het gederfde loon in de andere gevallen.

875.

De volgende werknemers worden als werknemers met personen ten laste beschouwd:

- werknemers die samenwonen met hun echtgeno(o)t(e), of een feitelijk gezin met een partner vormen;
- de werknemers die met kinderen samenwonen;
- de werknemers die samenwonen met bloed- of aanverwanten tot de derde graad.

De bedoelde personen kunnen geen beroepsinkomen of een sociale uitkering ontvangen hoger dan een welbepaald bedrag (zie de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving).

Worden als alleenstaanden beschouwd:

- werknemers die alleen wonen;
- werknemers die samenwonen met een persoon met een beroepsinkomen hoger dan de grens om als persoon ten laste beschouwd te worden, maar lager dan een tweede drempel, gelijk aan het interprofessioneel minimumloon (zie de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving).
- werknemers die uitsluitend samenwonen met mensen die niet ten laste kunnen zijn en zonder beroepsinkomen zitten.

876.

Het gederfde loon wordt begrensd. In de 'groene bladen', achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving, zijn het bedrag van dit plafond en de uitkeringsbedragen die er uit voortvloeien opgenomen.

De invaliditeitsuitkering kan niet lager zijn dan het leefloon (zie de bedragen in de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving). Een hoger minimumbedrag is van toepassing als de betrokkene de hoedanigheid van regelmatige werknemer heeft (voor bedragen zie 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving). Een minimumbedrag is ook gewaarborgd gedurende de primaire ongeschiktheid (zie 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving).

877.

Werknemers die aan volgende voorwaarden voldoen worden als regelmatige werknemers erkend als ze:

- bij het begin van de arbeidsongeschiktheid al minstens 6 maanden de hoedanigheid

- hebben van rechthebbende op uitkeringen;
- minstens 120 gewerkte of gelijkgestelde dagen (behalve werkloosheid) halen;
- tijdens de laatste vier kalendertrimesters die de arbeidsongeschiktheid voorafgaan een aantal gewerkte of gelijkgestelde dagen halen gelijk aan minstens 3/4 van het aantal werkdagen; deze voorwaarde geldt niet voor legerdienst, de periode voor opvoeding van kinderen (onder bepaalde voorwaarden) en de periodes van voortgezette verzekering;
- een gemiddeld dagloon gelijk aan een bepaald bedrag kunnen bewijzen (voor de gelijkgestelde dagen wordt het loon op basis waarvan de uitkering wordt berekend, in aanmerking genomen).

878.

In principe wordt een uitkering betaald voor alle dagen van de week, behalve de zondag. Ze wordt maandelijks betaald en is geïndexeerd.

879.

De invaliditeitsuitkeringen vallen onder het principe van de welvaartsvastheid, dat een aantal jaar geleden is ingevoerd. We verwijzen daarvoor naar de toelichting bij de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.

880.

In het kader van de welvaartsvastheid werd besloten om de personen met een handicap jaarlijks een 'inhaalpremie' toe te kennen, die bestaat uit een aanzet tot vakantiegeld zoals ook de gepensioneerden krijgen. Deze premie wordt samen met de vergoedingen van de maand mei uitgekeerd aan personen met een handicap die op 31 december van het jaar dat de toekenning voorafgaat minstens één jaar arbeidsongeschikt zijn. Deze maatregel is voor het eerst toegepast in 2010.

881.

In het kader van de ziekteverzekering wordt een bijdrage van 3,5% afgehouden van de invaliditeitsvergoedingen. Het ziekenfonds doet die afhouding. Het bedrag wordt overgemaakt aan de Rijksdienst voor Pensioenen. Deze bijdrage mag niet tot gevolg hebben dat het bedrag van de vergoeding tot een bepaald bedrag wordt verminderd. Dit bedrag wordt verhoogd als de begunstigde personen ten laste heeft (*zie de bedragen in de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving*). Het begrip 'personen ten laste' is hetzelfde als dat van de ziekteverzekering.

§ 3. PROCEDURE EN TOEKENNINGSFORMALITEITEN

A. Medisch getuigschrift

882.

Om uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid aan te vragen, richt de werknemer een medisch getuigschrift tot de adviserend arts van zijn ziekenfonds. Hij moet dit getuigschrift ofwel per post verzenden, ofwel tegen bericht van ontvangst bezorgen. Dit attest moet zijn opgesteld volgens een model opgelegd door de reglementering. In de praktijk houden de ziekenfondsen die modellen ter beschikking van hun leden. In tegenstelling tot het voor de werkgever bestemde getuigschrift, dient het voor het ziekenfonds bestemde getuigschrift gegevens te vermelden over de medische diagnose. Dat is ook de reden waarom het rechtstreeks opgestuurd wordt naar de adviserend arts, die gebonden is door het beroepsgeheim. Die formaliteit hoort uiterlijk de zevende dag na het begin van de ongeschiktheid vervuld te zijn.

Als de werknemer is verbonden door een arbeidsovereenkomst, dan moet de formaliteit ten laatste 14 dagen (voor arbeiders) of 28 dagen (voor bedienden) sedert het begin van de ziekte worden vervuld.

Het medisch getuigschrift moet bovendien de begin- en vermoedelijke einddatum van de ongeschiktheid vermelden. In geval van verlenging of terugval moet het getuigschrift binnen de 7 dagen bezorgd worden.

883.

Als het getuigschrift is ingediend na de opgelegde termijn, dan worden de vergoedingen voor de voorgaande dagen met 10% verminderd. Die sanctie kan door het ziekenfonds worden opgeheven op advies van het RIZIV in een aantal uitzonderlijke gevallen, onder meer wanneer de werknemer het slachtoffer is van overmacht waardoor hij de formaliteiten niet tijdig kon vervullen.

884.

Als de betrokkene geacht wordt arbeidsongeschikt te zijn (ziekenhuisopname, profylactisch verlof) is die formaliteit niet vereist; de betrokkene zal enkel worden verzocht zijn toestand te bewijzen.

Als de betrokkene slachtoffer is van een arbeidsongeval is deze formaliteit ook niet wettelijk verplicht. In de praktijk wordt evenwel aangeraden in geval van een arbeidsongeval ook het ziekenfonds te verwittigen: dat zal gewoonlijk sneller dan de verzekeraar de uitkeringen uitbetalen (vooral als de zaak wordt betwist); bovendien is het zo dat, hoewel de verzekeraar in principe het ziekenfonds hoort te verwittigen als hij weigert de zaak ten laste te nemen, hij dit soms niet doet.

B. De beslissing

885.

De adviserend arts van het ziekenfonds beslist over de erkenning van de primaire ongeschiktheid. Hij geeft ook de toestemming tot werkhervatting.

886.

Toekenning van de invaliditeitsuitkeringen onderstelt een erkenning door de Medische Raad voor de Invaliditeit. Dat is een orgaan van het RIZIV. Aan de invaliditeit kan een eind worden gesteld hetzij door een beslissing van dit orgaan hetzij door de adviserend arts.

887.

Aan de werknemer die de controle weigert, worden geen uitkeringen toegestaan. De werknemer is verplicht om op het adres te blijven dat vermeld staat op het getuigschrift, tot hij in kennis wordt gesteld van de beslissing (in principe gebeurt dit binnen de drie dagen na het versturen van het getuigschrift).

§ 4. ALGEMENE TOEKENNINGSVOORWAARDEN

888.

De uitkeringen worden niet toegekend tijdens de periodes waarin een bezoldiging wordt uitbetaald, bijvoorbeeld een gewaarborgd loon, vakantiegeld, een loon voor een feestdag, een opzevergoeding, enz.

889.

De prestaties van de ziekteverzekering worden niet toegekend wanneer de schade door een andere wetgeving wordt gedekt, bijvoorbeeld een vergoeding wegens een arbeidsongeval, een vergoeding op grond van het gemeen recht inzake burgerlijke aansprakelijkheid of een buitenlandse socialezekerheidsuitkering.

Wat betreft de ziekte- en invaliditeitsuitkeringen is de gedekte schade het economisch verlies ten gevolge van het gezondheidsprobleem waarmee betrokkene te kampen heeft.

De modaliteiten waardoor dat verlies wordt gedekt hebben geen belang. Als de door de ziekteverzekering vergoede ongeschiktheid bijvoorbeeld geheel of gedeeltelijk het gevolg is van een arbeidsongeval, dan zullen de vergoedingen wegens een arbeidsongeval in mindering worden gebracht van de ziekteverzekeringsuitkeringen, hoewel beide wetgevingen bedoelde schade volgens verschillende modaliteiten dekken: de rente wegens arbeidsongeval compenseert het verlies van concurrerend vermogen op de arbeidsmarkt en de ziekteverzekeringsuitkering compenseert het loonverlies.

Als de door de andere wetgeving vergoede letsels echter niets te maken hebben met de ongeschiktheid die wordt ingeroepen om ziekteverzekering te genieten, dan wordt deze laatste niet verminderd. Als de betrokkene bijvoorbeeld werkonbekwaam is wegens griep, dan wordt de rente die hij wegens een letsel aan de gewrichten trekt niet in mindering gebracht.

I

II

III

IV

V

FICHE 7

MOEDERSCHAPSVERZEKERING

890.

Gedurende de bevallingsrust, net als gedurende de periodes van werkverwijdering tijdens de zwangerschap en tijdens de borstvoeding heeft de werkneemster recht op moederschapsuitkeringen ten laste van het ziekenfonds. Tijdens de bevallingsrust bedraagt de uitkering 79,5% van het gederfde loon tijdens de eerste 30 dagen, 75% gedurende het resterende deel van het moederschapsverlof. Evenwel:

- Werkneemsters gebonden door een arbeidsovereenkomst hebben, gedurende de eerste 30 dagen, recht op 82% van hun niet-begrensde brutoloon.
- De vergoeding die aan werkloze vrouwen wordt uitgekeerd, bestaat uit twee delen:
 - een basisvergoeding, gelijk aan 60% van het begrensde brutoloon, zonder hoger te kunnen zijn dan de werkloosheidsuitkering;
 - een toeslag van 19,5% gedurende 30 dagen, van 15% nadien.

891.

In het geval van een prenatale verwijdering krijgt de werkneemster 78,237% van haar loon. Dit percentage is gelijk aan dat van de vergoedingen voor beroepsziekten in het geval van preventieve verwijdering (zie thema 4 'Arbeidsongevallen en beroepsziekten' in Deel 3 van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving). Vóór 1.01.2010 bedroeg het percentage van de moederschapsvergoedingen 60%. Als de werkneemster echter werd verwijderd omwille van een risico op de lijst met beroepsziekten kreeg ze een bijkomende vergoeding van Fedris. Voortaan krijgt iedereen dezelfde vergoeding.

Bij een postnatale verwijdering ('borstvoedingsverlof') bedraagt de vergoeding 60%.

892.

De toekenningsvoorwaarden van de moederschapsvergoeding, met name de berekening van het gederfde loon en de loongrenzen zijn identiek aan deze van de ziektevergoedingen. Hetzelfde geldt voor de berekening van de wachttijd, die echter maar 6 maanden is waarin de betrokkene 120 werkdagen of gelijkgestelde dagen moet tellen.

893.

Wanneer, ten gevolge van het overlijden of de hospitalisatie van de moeder, het moederschapsverlof in vaderschapsverlof wordt omgezet, dan wordt dit vaderschapsverlof ook gedekt door ZIV-uitkeringen, op voorwaarde uiteraard dat de vader zelf recht heeft op de uitkeringsverzekering en in orde is met de verzekeraar. De uitkeringen worden op basis van het loon van de vader berekend en door het ziekenfonds, waar hij bij is aangesloten, uitbetaald. Als het vaderschapsverlof het gevolg is van het overlijden van de moeder, dan worden die uitkeringen berekend zoals de moederschapsuitkeringen die aan de moeder toekwamen. Als het vaderschapsverlof het gevolg is van de hospitalisatie van de moeder, dan worden die uitkeringen zoals normale ziekte-uitkeringen berekend (de moeder bewaart haar eigen moederschapsuitkeringen).

894.

De uitkering waarop men de laatste 17 dagen van het vaderschapsverlof of het adoptieverlof recht heeft, is ook ten laste van de moederschapsverzekering. Die uitkering is gelijk aan 82% van het gederfde loon, geplafonneerd zoals voor de arbeidsongeschiktheidsuitkering.

895.

De bezoldiging van de borstvoedingspauzes is ook ten laste van de moederschapsverzekering. Deze uitkering bedraagt 82% van het gederfde loon, niet geplafonneerd.

THEMA 3

ARBEIDSONGEVALLEN EN BEROEPSZIEKTEN

FICHE 1

ARBEIDSONGEVALLEN - ALGEMEEN

(Arbeidsongevallenwet van 10.04.1971 AOW)

§ 1. ORGANISATIE VAN DE SECTOR

896.

De wetgeving op de arbeidsongevallen voorziet:

- de terugbetaling van geneeskundige verzorging;
- uitkeringen bij overlijden;
- uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid; ten gunste van hen die een arbeidsongeval oplopen en van hun rechthebbenden.

897.

De uitkeringen vallen ten laste van verzekeringsmaatschappijen waarbij de werkgevers zich verplicht moeten verzekeren.

Het Federaal agentschap voor beroepsrisico's (Fedris) is in het bijzonder belast met:

- het toezicht op de activiteiten van de verzekeraars;
- in de sector van de arbeidsongevallen de rol van 'ombudsman verzekeringen' op zich nemen in geval van klacht tegen een verzekeraar;
- het toekennen van bepaalde vergoedingen aan de slachtoffers, na het verstrijken van bepaalde termijnen waarbinnen de verzekeraar normaal gezien het dossier kan afsluiten, voor ongevallen opgelopen vóór 1.01.1988; voor ongevallen opgelopen na 1.01.1988 worden deze risico's ook door de privéverzekeraars gedekt;
- het vergoeden van de slachtoffers van wie de werkgever niet in overeenstemming met de wet was verzekerd en het vervolgen van de werkgever in kwestie.

Fedris treedt ook op als verzekeraar voor de zeelieden en de zeevissers en als herverzekeraar voor bepaalde bijzondere risico's (oorlog, e.a.).

§ 2. WIE WORDT VERZEKERD DOOR DE WETGEVING?

(WAO, art. 1 tot 5)

898.

Vallen onder de toepassing van de Arbeidsongevallenwet: de werknemers die inzake sociale zekerheid onder de werknemersregeling vallen, evenals sommige werknemers die, hoewel loontrekkend, niet aan de sociale zekerheid zijn onderworpen (occasioneel werk, externe dienstboden, jobstudenten, leerjongens, enz.; zie KB 25.10.1971).

De werknemers van de openbare sector, ongeacht hun statuut, vallen gewoonlijk onder een

speciale wet die op het vlak van het gedekte risico en de schadeloosstelling veel gelijkenis vertoont met die van de privésector, maar er nogal van verschilt wat de procedure betreft. Het is bijvoorbeeld zo dat de openbare diensten gewoonlijk als hun eigen verzekeraar optreden (zie W. 3.07.1967).

De militairen en daarmee gelijkgestelden worden gedekt door de gecoördineerde wetten van 5.10.1948.

Ook leerlingen die, al dan niet bezoldigd en al dan niet in combinatie met theoretische lessen, werk verrichten als onderdeel van een praktijkopleiding op de werkplek buiten de onderwijsinstelling vallen onder de arbeidsongevallenverzekering. De wetgeving verwijst voor deze kleine statuten naar "personen die werk verrichten in het kader van een opleiding voor betaald werk". Dit zijn voornamelijk stagiairs die niet onderworpen zijn aan de sociale zekerheid. Het betreft enkel opleidingen die worden georganiseerd binnen een wettelijk kader (met een werk-leercontract). Fedris stelt een lijst van deze opleidingen op.

899.

De nietigheid van de arbeidsovereenkomst kan niet worden ingeroepen tegen de toepassing van de wet. De jongeren die in strijd met de schoolplicht tewerkgesteld zijn of de vreemdelingen die zonder werkvergunning zijn tewerkgesteld, zijn in weerwil van het illegaal karakter van hun arbeid toch onderworpen aan de wet.

§ 3. GEDEKT RISICO

(WAO, art. 7 tot 9)

A. Arbeidsongeval

900.

Een arbeidsongeval is een ongeval - met andere woorden een plotse gebeurtenis die is voorgevallen in de loop van en door het feit van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst - dat een letsel veroorzaakt (art. 7).

De wet bepaalt twee mechanismen om de bewijslast die op het slachtoffer rust te verlichten:

- als het slachtoffer bewijst dat het ongeval tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst plaatshad, wordt aangenomen dat het door het feit van de uitvoering gebeurde, behalve als het tegendeel wordt bewezen;
- als het slachtoffer bewijst dat zich een plotse gebeurtenis voordeed en dat er een letsel is, wordt aangenomen dat het letsel door het ongeval is veroorzaakt, behalve als het tegendeel wordt bewezen.

Wordt ook als arbeidsongeval aangezien, het ongeval dat een werknemer is overkomen buiten de uitoefening van de overeenkomst maar dat veroorzaakt is door een derde wegens de uitvoering van de overeenkomst (wijziging van de AOW door W. 21.12.2013, van kracht 6.02.2014).

B. Ongeval op de weg van en naar het werk

901.

De arbeidsongevallenwet dekt ook de ongevallen op weg van en naar het werk, met andere woorden: op het normale traject tussen de plaats waar de werknemer woont en de arbeidsplaats (art. 8).

Het normale traject is niet noodzakelijk het kortste traject, maar het traject dat iedere normaal verantwoordelijke persoon zou afleggen. Korte onderbrekingen of korte omwegen zijn toegelaten, als zij voortvloeien uit een wettige oorzaak. Langere onderbrekingen of omwegen zijn slechts toelaatbaar als zij te wijten zijn aan overmacht. Het traject blijft evenwel 'normaal' als de onderbreking of de omweg redelijkerwijze gerechtvaardigd wordt door het feit dat de werknemer zijn traject aflegt in het kader van carpooling, of als hij zijn kinderen ging brengen of afhalen op school of in de kinderbewaarplaats.

902.

Een aantal plaatsen worden met de arbeidsplaats gelijkgesteld (*art. 8 §1, alinea 3*):

- de vergaderplaats van de ondernemingsraad of het Comité PB, als de werknemer die vergadering bijwoont;
- de plaats waar de werknemer vormingscursussen volgt tijdens de werkuren, met de uitdrukkelijke of stilzwijgende toelating van de werkgever;
- de plaats waar de werknemer zich bevindt om een opdracht te vervullen als syndicale afgevaardigde of als vertegenwoordiger van de werknemers, met de uitdrukkelijke of stilzwijgende toelating van de werkgever.

Deze lijst is niet beperkend, de rechtbanken kunnen iedere plaats die een voldoende band aantoon met de uitvoering van de arbeidsovereenkomst als plaats van tewerkstelling erkennen.

903.

Een aantal trajecten worden met de weg van en naar het werk gelijkgesteld, namelijk (*art. 8 §2*):

- het traject voor de syndicaal gemandateerden, van de woonplaats of de arbeidsplaats tot de plaats waar syndicale vorming wordt verschaft;
- het traject van de plaats van tewerkstelling naar de plaats waar de werknemer zich maaltijden verschaft of deze gebruikt en omgekeerd;
- het traject van de plaats van tewerkstelling naar de plaats waar de werknemer cursussen volgt met het oog op zijn beroepsopleiding en van deze plaats naar zijn woonplaats;
- het traject van de normale plaats van tewerkstelling naar de plaats waar hij moet werken overeenkomstig een detachering;
- het traject van de plaats van tewerkstelling naar de plaats waar hij zijn loon int en omgekeerd;
- het traject om werk te gaan zoeken tijdens de opzegtermijn met de toestemming van de werkgever;
- het traject om bij zijn vroegere werkgever sociale documenten, kledij of werktuigen te gaan halen of terug te bezorgen;
- het traject van de plaats van tewerkstelling naar de plaats waar de werknemer zijn pauzes doorbrengt en omgekeerd, behoudens het verbod van de werkgever.

De wet voorziet nog een aantal bijzondere regels voor havenarbeiders, zeelieden en thuisarbeiders. Voor hen is de wettelijke lijst ook niet beperkend.

C. Aangifte van het ongeval

904.

Om aanspraak te kunnen maken op de financiële bijdrage van de verzekeraar, moet het ongeval worden aangegeven.

De werkgever moet het ongeval aangeven binnen de 8 dagen volgend op het ongeval (WAO,

art. 62, KB 12.03.2003); deze verplichting wordt strafrechtelijk gesanctioneerd (WAO, art 91quater, Wetboek van sociaal strafrecht, art. 223 § 1.3°). De werkgever kan de aangifte niet weigeren omdat, volgens hem, de feiten geen arbeidsongeval zijn, niet bewezen zijn, geen gevolgen hebben enz.

De reden waarom de werkgever de aangifte moet indienen, is omdat die aangifte redelijk technische gegevens bevat, die vooral gebruikt worden om statistieken op te stellen. Andere belangrijke reden is dat het slachtoffer niet altijd in staat is die aanvraag zelf in te dienen. De indiening van een aanvraag door de werkgever binnen de vastgestelde termijn is geen voorwaarde voor de toekenning van de uitkeringen. Het slachtoffer of de rechthebbenden kunnen ook de aanvraag indienen (WAO, art. 62, alinea 2). De enige juridisch opgelegde termijn is de verjaringstermijn (zie hieronder).

905.

De aangifte en het bewijs van arbeidsongeval leiden soms tot moeilijkheden, ook al wordt bijna 90% van de aangegeven ongevallen zonder betwisting aanvaard. De grootste moeilijkheden doen zich voor met kleine ongevallen, vooral wanneer die gebeurd zijn buiten de gebouwen van de onderneming of wanneer het slachtoffer een werknemer is die werk verricht op een geïsoleerde werkplek.

In geval van betwisting kan de slachtoffers volgende raad worden gegeven:

- zoveel mogelijk bewijzen verzamelen (getuigen), als het ongeval gebeurd is op de openbare weg (bijvoorbeeld als het gaat om een ongeval op de weg van of naar het werk) en veroorzaakt werd door een derde, de politie vragen een vaststelling te doen;
- de werknemer is niet gebonden door de inhoud van de aangifte van de werkgever, maar door zijn eigen verklaringen aan de inspecteur van de verzekeringsinstelling (steeds dezelfde verklaring afleggen, enkel documenten ondertekenen die getrouw weergeven wat gezegd is).

De gevallen van weigering tot erkenning als arbeidsongeval worden meegedeeld aan Fedris. Fedris kan:

- zijn inspectiediensten een onderzoek laten instellen;
- in geval van blijvende weigering door de verzekeringsonderneming om het ongeval ten laste te nemen, de zaak voor de arbeidsrechtbank brengen. Let wel: in het kader van deze procedure treedt Fedris op namens de openbare orde en niet als advocaat van het slachtoffer.

FICHE 2

DE VERGOEDING VAN DE ARBEIDSONGEVALLEN

§ 1. GENEESKUNDIGE VERZORGING

(WAO, art. 29 tot 31)

906.

Het slachtoffer heeft recht, ten laste van de verzekeraar, op de volledige terugbetaling van de geneeskundige verzorging (zonder remgeld), doch met inachtneming van de door de reglementering opgelegde tarieven (KB 30.12.1971).

Voor de ongevallen die gebeurd zijn vóór 1.01.1988, houdt de verplichting van de verzekeraar op na de herzieningstermijn. Na deze termijn zijn die onkosten ten laste van Fedris.

907.

In principe heeft het slachtoffer de keuze wat de zorgverstrekker betreft.

Het slachtoffer verliest evenwel die keuze wanneer de werkgever een geneeskundige dienst heeft opgericht waar gratis verzorging wordt verstrekt.

Het slachtoffer kan de behandeling laten controleren door een geneesheer naar keuze. 90% van de erelonen van die geneesheer zijn ten laste van de verzekeraar, met inachtneming van een reglementair tarief.

908.

Het slachtoffer heeft recht op de terugbetaling van de prijs van de aanschaf, het onderhoud, de herstelling en vernieuwing van prothesen en orthopedische apparaten die hij/zij nodig heeft.

Wat de ongevallen vóór 1.01.1988 betreft, stort de verzekeraar op het ogenblik van de bestendige arbeidsongeschiktheid aan Fedris een kapitaal dat bestemd is voor het onderhoud, de herstelling en de vernieuwing van de prothese. Het slachtoffer richt zich tot Fedris om de terugbetaling te bekomen van die kosten. Onder bepaalde voorwaarden (bijvoorbeeld in geval van verslechtering na de herzieningstermijn), kan Fedris andere prothesen toekennen dan deze voorzien in het akkoord. Voor de ongevallen vanaf 1.01.1988 zijn de prothesen integraal ten laste van de verzekeraar, onder controle van Fedris.

§ 2. OVERLIJDEN VAN HET SLACHTOFFER

(WAO, art. 10 tot 21)

A. Begrafeniskosten

909.

Als het slachtoffer aan de gevolgen van het ongeval overlijdt, neemt de verzekeraar te zijner laste:

- de vergoeding voor de begrafeniskosten gelijk aan 30 maal het dagloon, zonder evenwel

lager te mogen zijn dan de vergoeding waarin de ziekte- en invaliditeitsverzekering voorziet;

- het overbrengen van het lichaam naar de plaats van de begrafenis, met inbegrip van de administratieve formaliteiten.

B. Overlevende partner

910.

De echtgeno(o)te heeft recht op een rente van 30% van het loon, als hij/zij zich in een van de volgende situaties bevindt:

- Hij/zij was op het moment van het ongeval getrouwd en niet gescheiden van tafel en bed.
- Hij/zij is na het ongeval getrouwd, en was noch gescheiden, noch van tafel en bed gescheiden op het moment van overlijden, en voldoet aan een van de volgende voorwaarden:
 - Het huwelijk werd ten minste één jaar vóór het overlijden voltrokken.
 - Uit het huwelijk is een kind geboren.
- Een van de echtgenoten had, op het moment van het overlijden, recht op kinderbijslag voor een kind ten laste.
- Op het moment van het ongeval was hij gescheiden of van tafel en bed gescheiden en ontving hij alimentatie van het slachtoffer; in dat geval mag de rente niet hoger liggen dan de alimentatie.

911.

Wettelijk samenwonenden zijn gelijkgesteld met gehuwden als ze een contract hebben aangegaan dat voorziet in een verplichting tot hulp, zelfs wanneer ze niet langer samenwonen (*wijzig. W.1971 in W. 11.05.2007, van kracht op 26.06.2007, van toepassing op alle ongevallen vanaf deze datum*).

C. Kinderen

912.

De kinderen hebben recht:

- op 20% per kind, met een maximum van 60% als zij wezen zijn van vaders en moeders kant;
- op 15%, met een maximum van 45%, voor de overige kinderen.

Het moet gaan:

- ofwel om kinderen van de werknemer zelf;
- ofwel om kinderen van de echtgenoot ('schoonkinderen'), op voorwaarde dat hun bloedverwantschap vaststond bij het overlijden van het slachtoffer.

Kinderen waarvan de bloedverwantschap met één enkele ouder vaststaat ('eenoudergezinnen') worden met wezen gelijkgesteld. Bij overlijden van de ouder die ze opvoedde, wordt hun rente dus berekend als deze van wezen van vaders of moeders kant.

Als de bloedverwantschap nog niet vast stond bij het overlijden, dan moet hoe dan ook de procedure daartoe aangevat zijn vóór het overlijden.

913.

De kinderen die werden geadopteerd vóór het overlijden, hebben recht op dezelfde voordelen:

- als de wezen van vaders of moeders kant, als zij werden geadopteerd door één enkele persoon of als de andere adoptant voordien is overleden;
- als de andere kinderen, in de overige gevallen.

914.

De rente wordt betaald zolang het kind kinderbijslag geniet en in ieder geval tot 18 jaar; ze wordt niet beperkt tot een bepaalde leeftijd voor mindervalide kinderen die bepaalde voorwaarden vervullen.

D. Andere familieleden

915.

De ascendenten, de kleinkinderen, de broers en zusters kunnen een rente bekomen onder bepaalde voorwaarden. Vereiste is dat zij rechtstreeks de bezoldiging van het slachtoffer genoten of onder hetzelfde dak leefden.

Worden met kleinkinderen gelijkgesteld: de kinderen die door het gezin onthaald zijn, als het slachtoffer of zijn echtgenoot recht had op kinderbijslagen voor die kinderen. Het is niet vereist dat de ouders van die kinderen zelf overleden zijn. De rente wordt bijvoorbeeld ook toegekend aan de kinderen na ontzetting van de 'natuurlijke' ouders uit de ouderlijke macht. Als het slachtoffer 'biologische' kleinkinderen nalaat, dan komen de gelijkgestelde kinderen niet in concurrentie met die kinderen: ze worden geacht een staak te vormen; de rente voor die staak bedraagt globaal 15% en wordt onder de betrokkenen verdeeld.

§ 3. TIJDELIJKE ARBEIDSONGESCHIKTHEID

(WAO, art. 22 tot 23 bis)

916.

Tijdelijke arbeidsongeschiktheid is de toestand van de persoon die niet in staat is zijn/haar normale werk te hervatten, en waarvan de letsels nog niet geconsolideerd, dit is genezen of definitief gestabiliseerd, zijn. De wet maakt een onderscheid tussen de volledige tijdelijke arbeidsongeschiktheid (de werknemer is niet in staat het werk te hervatten), en de gedeeltelijke tijdelijke arbeidsongeschiktheid (de werknemer kan zijn normaal werk niet hervatten, maar kan een aangepast werk hervatten).

917.

Bij volledige tijdelijke arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer recht op een dagelijkse vergoeding van 90% van zijn basisloon (Zie ook de fiche over het gewaarborgd loon in Deel II van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving).

918.

Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid maakt de wet een onderscheid tussen drie toestanden:

- a. De werknemer hervat het werk bij zijn werkgever (desgevallend aan aangepaste voorwaarden): hij heeft dan recht op het (eventueel) verschil tussen zijn loon vóór het ongeval en het loon van de vervangingstewerkstelling.
- b. De werknemer weigert zonder geldige reden een aanbod van wedertewerkstelling, of plaatst zichzelf in de onmogelijkheid een wedertewerkstelling te aanvaarden, bijvoorbeeld door zelf ontslag te nemen: hij heeft dan recht op een vergoeding in verhouding tot de graad van zijn ongeschiktheid.
- c. In de andere gevallen blijft de werknemer recht hebben op de vergoeding voor volledige arbeidsongeschiktheid, tot aan de genezing of de consolidatie.

919.

De werkhervatting kan spontaan gebeuren. Ze kan ook voorgesteld worden door de werkgever, op initiatief van de verzekeraar. Als het slachtoffer met dit voorstel niet akkoord gaat, kan het de arbeidsarts om advies verzoeken. De arbeidsarts gaat te werk zoals bij het gezondheidstoezicht op de werknemers. Het slachtoffer kan beroep aantekenen bij de medische inspectie als de beslissing van de arbeidsarts ertoe leidt hem anders tewerk te stellen dan op zijn normale arbeidsplaats en volgens de normale arbeidsvoorwaarden.

Naast deze procedure, bepaald door de arbeidsongevallenwetgeving, blijven de gewone regels inzake welzijn op het werk van toepassing. Hieruit volgt dat het slachtoffer steeds het advies kan inwinnen van het Comité PB of het paritair adviescomité van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk waarbij de werkgever is aangesloten; deze aanvraag schorst evenwel niet de procedure ten opzichte van de verzekeringsmaatschappij. Als de werknemer op een risicopost werkt, zijn de regels inzake onderzoeken van werkhervatting, integraal van toepassing.

920.

De uitkeringen voor tijdelijke arbeidsongeschiktheid worden op hetzelfde tijdstip als de lonen uitbetaald. Ze vallen onder de RSZ (13,07%) en er wordt een voorheffing van 11,1% op toegepast. Ze worden geïndexeerd vanaf drie maanden na het ongeval, op basis van de spilindex die van kracht is op de datum van het ongeval.

§ 4. BLIJVENDE ARBEIDSONGESCHIKTHEID

(WAO, art. 24)

A. Berekening van de uitkering

921.

Als na de consolidatie nog een ongeschiktheid blijft bestaan, heeft het slachtoffer ten laste van de verzekeraar recht op een uitkering, de jaarlijkse vergoeding genoemd, waarvan het percentage gelijk is aan de graad van ongeschiktheid. Arbeidsongeschiktheid wordt hier gedefinieerd als concurrentieverlies op de algemene arbeidsmarkt, en komt dus niet noodzakelijkerwijs overeen met een reële loonderving.

Bedraagt de ongeschiktheid minder dan 10%, dan wordt de vergoeding verminderd:

- met 50% als de ongeschiktheid minder dan 5% bedraagt;
- met 25% als de ongeschiktheid 5% of meer bedraagt.

922.

Als de toestand van het slachtoffer de bijstand van een derde persoon vereist, heeft het slachtoffer recht op een vergoeding, berekend op grond van de graad van noodzakelijkheid van de bijstand, op basis van 12 x het gewaarborgd maandinkomen (zie *Deel 2 en de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving*). Als het slachtoffer voltijds moet worden geholpen, krijgt het dus 100% van dit loon. Deze vergoeding volgt de evolutie (indexering en verhogingen) van dat minimuminkomen.

B. Procedure

923.

Over de graad van ongeschiktheid, eventueel over de bijstand van een derde persoon, en over de datum van de consolidatie en het loon op basis waarvan de uitkering wordt berekend, wordt door de verzekeraar aan het slachtoffer een overeenkomst voorgesteld. De juridische diensten van het ACV staan ter beschikking van de bij het ACV aangesloten slachtoffers van arbeidsongevallen om na te gaan of het opportuun is het voorstel van de verzekeraar te aanvaarden. Binnen deze dienstverlening genieten de slachtoffers, indien nodig, gratis hulp van een geneesheer die hen over het probleem van de graad van ongeschiktheid raad kan geven.

924.

Als het slachtoffer met het voorstel van de verzekeraar instemt, wordt die overeenkomst door de verzekeraar ter bekrachtiging voorgelegd aan Fedris.

Als de partijen niet tot een overeenkomst komen, wordt de zaak aanhangig gemaakt voor de arbeidsrechtbank, die dan uitspraak doet. Dat gebeurt ook wanneer Fedris de overeenkomst van de partijen weigert te bekrachtigen.

Fedris wordt niet automatisch opgeroepen in de procedure die volgt op een weigering van bekrachtiging. Het slachtoffer roept wel best Fedris op, zodat het zijn standpunt kan argumenteren. Fedris verdedigt het algemeen belang, en dus in dit geval het belang van het slachtoffer. In afwachting dat de zaak wordt beslecht, stort de verzekeraar de uitkering ter waarde van het bedrag dat hij had voorgesteld (WAO art. 63 §4).

C. Herziening

925.

De logica van het systeem is dat de vergoedingen worden vastgesteld voor de levensduur van het slachtoffer. Maar als de gezondheidstoestand van het slachtoffer binnen de drie jaar ('herzieningstermijn') na de bekrachtiging van blijvende ongeschiktheid wijzigt (verbetert of verslechtert), kan het slachtoffer of de verzekeraar vragen de graad van ongeschiktheid (of de vergoeding voor hulp van een derde) te herzien. Dergelijke herziening is alleen maar mogelijk als de gezondheidstoestand wijzigt, niet als de sociale situatie verandert (werk verliezen of vinden, op pensioen of op SWT gaan, de loopbaan onderbreken, ...).

De nieuwe graad wordt volgens dezelfde procedure vastgesteld als de initiële bekrachtiging: overeenkomst bekrachtigd door Fedris of vonnis van de arbeidsrechtbank. We merken hierbij op dat de herzieningstermijn waarvan hierboven sprake de termijn is om, bij gebrek aan bekrachtigde overeenkomst, de zaak bij de rechtbank aanhangig te maken. Die termijn wordt niet onderbroken of verlengd. Rekening houdend met de tijd die nodig is om het bekrachtigingsdossier te onderzoeken, heeft een overeenkomst maar zin wanneer die minstens drie maanden voor het einde van de herzieningstermijn wordt gesloten en ingediend wordt bij Fedris.

926.

Na de herzieningstermijn wordt de jaarlijkse vergoeding omgezet in een lijfrente op basis van een door de verzekeraar samengesteld kapitaal. Onder bepaalde voorwaarden (zie *hieronder*) kan het slachtoffer vragen dat hem maximaal één derde van de waarde van de rente onder de vorm van kapitaal wordt uitbetaald. Dit verzoek wordt bij de arbeidsrechtbank ingediend. Die oordeelt op grond van het belang van het slachtoffer. Eén derde in kapitaal wordt gewoonlijk toegestaan om, bijvoorbeeld, een handelszaak op te richten, de woning in te richten enz.

927.

Na de herzieningstermijn zijn de vergoedingen niet meer vatbaar voor herziening als dusdanig. Bij verergering van de gevolgen van het ongeval, kan het slachtoffer aanspraak maken op verergeringsbijslagen, op voorwaarde dat de nieuwe graad van ongeschiktheid minstens 10% bedraagt. De verergeringsbijslag wordt niet berekend op grond van het basisloon. Het is een forfaitair refertebedrag dat afhankelijk is van de graad van ongeschiktheid (*zie het bedrag van dat forfait in de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving*). De bijslag die het slachtoffer ontvangt, stemt overeen met dat forfait, verminderd met de ontvangen rente. In feite wordt de bijslag maar toegekend bij een aanzienlijke verergering van de ongeschiktheid of bij oude ongevallen, waarvan de rente de waarde heeft verloren als gevolg van de muntdepreciatie. De verergeringsbijslag wordt door de verzekeraar betaald voor de ongevallen vanaf 1.01.1998. Voor de ongevallen van vóór die datum is hij ten laste van Fedris.

928.

Als het slachtoffer na de consolidatie tijdelijk de activiteit moet onderbreken waarin het gereclasserd werd (bijvoorbeeld om een operatie te ondergaan, of door een tijdelijke verergering), heeft het recht op een vergoeding voor tijdelijke totale ongeschiktheid (*zie hierboven*). Na de herzieningstermijn bestaat dit recht enkel als de blijvende graad van ongeschiktheid ten minste 10% bedraagt.

Die vergoedingen voor tijdelijke ongeschiktheid zijn ten laste van de verzekeraar. Zij vallen echter ten laste van Fedris als het ongeval plaatsvond vóór 1.01.1998, en als de verergering optreedt na de herzieningstermijn.

D. Betalingswijze

929.

In de loop der jaren is de reglementering over de betaling van vergoedingen voor blijvende ongeschiktheid betrekkelijk ingewikkeld geworden. De verzekeraar of Fedris kan de betaling uitvoeren. Het kan gaan om maandelijkse, driemaandelijkse, jaarlijkse of eenmalige betalingen (in kapitaal). De vergoeding kan geïndexeerd zijn of niet. Soms kan de indexering de vorm aannemen van een 'aanpassingsvergoeding' die Fedris betaalt. Eén derde in kapitaal (*zie hierboven; ter herinnering, deze mogelijkheid bestaat slechts na de herzieningstermijn*) kan al dan niet worden toegestaan. Er bestaan verschillen naargelang de graad van ongeschiktheid: vooral de 'kleine ongeschiktheden' maken het voorwerp uit van wijzigingen. Er bestaan ook verschillen naargelang de datum van het ongeval: vanaf 1.01.1988 worden bepaalde prestaties die vroeger ten laste waren van Fedris (met name de indexering van de uitkeringen) ten laste genomen door de verzekeraars. Er bestaan verschillen naargelang de datum van bekrachtiging van de arbeidsongeschiktheid (d.w.z. van de bekrachtigde overeenkomst of van het vonnis dat de vergoeding vastlegt). Tot slot zijn er ook verschillen naargelang het gaat om een jaarlijkse uitkering (vergoeding voor de herzieningstermijn) of een rente (vergoeding na de herzieningstermijn).

Onderstaande tabellen vatten de regels samen.

BLIJVENDE GEDEELTELIJKE ONGESCHIKTHEID < 10%			
Datum ongeval	Datum bekrachtiging	Herziening	Betaling
< 1.01.1988		vóór	door de verzekeraar 1 x /kwartaal geen indexering
		na	door Fedris 1 x /jaar (vierde kwartaal) aanpassingsvergoeding 1/3 kapitaal: neen
≥ 1.01.1988	< 1.01.1994	vóór	door de verzekeraar 1 x / kwartaal geen indexering
		na	door de verzekeraar in kapitaal
	≥ 1.01.1994		door Fedris 1 X /jaar (vierde kwartaal) geen indexering 1/3 kapitaal: neen

GRAAD BLIJVENDE GEDEELTELIJKE ONGESCHIKTHEID 10 TOT 15%			
Datum ongeval	Datum bekrachtiging	Betaling	
< 1.01.1988	< 1.01.1997	door de verzekeraar 1 x / kwartaal aanpassingsvergoeding Fedris 1/3 kapitaal: ja	
	≥ 1.01.1997	door de verzekeraar 1 x / kwartaal geen indexering 1/3 kapitaal: neen	
≥ 1.01.1988	< 1.12.2003	door de verzekeraar 1 x /maand indexering: ja (verzekeraar) 1/3 kapitaal: ja	
	≥ 1.12.2003	door Fedris 1 x /maand indexering: neen 1/3 kapitaal: neen	

GRAAD BLIJVENDE GEDEELTELIJKE ONGESCHIKTHEID 16 TOT 19%		
Datum ongeval	Datum bekrachtiging	Betaling
< 1.01.1988	< 1.12.2003	door de verzekeraar 1 x / kwartaal aanpassingsvergoeding Fedris 1/3 kapitaal: ja
	≥ 1.12.2003	door Fedris 1 x / kwartaal indexering: ja (Fedris) 1/3 kapitaal: neen
≥ 1.01.1988	< 1.12.2003	door de verzekeraar 1 x / maand indexering: ja (verzekeraar) 1/3 kapitaal: ja
	≥ 1.12.2003	door Fedris 1 x / maand indexering: ja (Fedris) 1/3 kapitaal: neen

GRAAD BLIJVENDE GEDEELTELIJKE ONGESCHIKTHEID: VANAF 20%	
Datum ongeval	Betaling
< 1.01.1988	door de verzekeraar 1 x /kwartaal aanpassingsvergoeding Fedris 1/3 kapitaal: ja
≥ 1.01.1988	door de verzekeraar 1 x /maand indexering: ja (verzekeraar) 1/3 kapitaal: ja

930.

Naast de indexering volgen de arbeidsongevallenvergoedingen ook het principe van de welvaartsaanpassing van de sociale uitkeringen. We verwijzen daarvoor naar het artikel bij de ‘groene bladen’ achteraan in deze Wegwijzer. Vroeger (voor de ongevallen vóór 1.01.1988) werden de welvaartsaanpassingen door Fedris betaald in de vorm van perequatie. Voor de ongevallen vanaf 1988 betalen de verzekeraars de aanpassing van de uitkeringen aan de index, maar niet aan de welvaart. Nadien werden er door de verzekeraars welvaartsaanpassingen betaald, maar de kost daarvan werd gecompenseerd door de sociale zekerheid. In 2012 heeft de regering geopteerd voor een eenmalige betaling door Fedris van een ‘herwaarderingsbijslag’, wat lijkt op een terugkeer naar de oude perequatie. De herwaarderingsbijslag is, naargelang het geval, gelijk aan een percentage van de jaarlijkse vergoeding of van de werkelijk uitbetaalde rente. Het percentage is afhankelijk van het jaar waarin het arbeidsongeval plaatsvond.

E. Sociale inhoudingen en belasting

931.

De vergoedingen voor blijvende ongeschiktheid (jaarlijkse vergoeding en rente) zijn zoals lonen onderworpen aan de RSZ-bijdragen.

932.

De vergoedingen voor blijvende ongeschiktheid worden belast voor zover ze een reële loonderving compenseren. Dat is niet het geval als:

- de graad van ongeschiktheid de 20% niet overschrijdt;
- het slachtoffer met pensioen is (rustpensioen of overlevingspensioen);
- het slachtoffer jonger is dan 66 jaar;
- het slachtoffer bewijst dat het geen inkomensverlies heeft geleden (bijvoorbeeld omdat het slachtoffer zijn werk voor hetzelfde loon heeft hervat).

Als geen enkele van bovenstaande voorwaarden vervuld is, zal het gedeelte van de vergoeding die de 20% overschrijdt, belast worden als vervangingsinkomen. Dat betekent dat het wordt samengevoegd met de andere beroepsinkomsten om het belastbaar inkomen te bepalen, maar dat een belastingvermindering wordt toegekend (het principe van die vermindering wordt in het thema 'De werkloosheid' beschreven).

De vergoeding voor bijstand van derden is niet belastbaar.

933.

Indien de vergoeding op grond van de hierboven uiteengezette criteria belastbaar is, zal de verzekeraar een bedrijfsvoorheffing inhouden. Indien het slachtoffer, om de fiscale vrijstelling te genieten, concreet moet bewijzen dat er geen sprake was van loonderving, ontvangt het van de administratie voor de belastingen een document (276 C3) dat bewijst dat het aan de voorwaarden voldoet. Dat document kan, om de vrijstelling van de voorheffing te verkrijgen, overhandigd worden aan het organisme (verzekeraar of Fedris) dat de vergoedingen betaalt.

§ 5. ANDERE PRESTATIES

A. Verplaatsingen

934.

Onder bepaalde voorwaarden kunnen het slachtoffer, zijn/haar echtgeno(o)t(e), de kinderen en verwanten worden vergoed voor de verplaatsingskosten die voortvloeien uit het ongeval (bijv. bezoeken aan het ziekenhuis) (zie WAO, art. 33 en KB 21.12.1971, art. 36 en 37).

935.

Als het slachtoffer op verzoek van de verzekeraar of de rechtbank zijn werk moet onderbreken om een onderzoek te ondergaan, dan moet de verzekeraar hem een gelijk deel van zijn normaal loon min het eventueel door de werkgever uitbetaalde loon betalen.

B. Toeslagen

936.

Naast de verergeringsbijslag, aanpassingsvergoeding of perequatie, waarover we het hierboven al hadden, voorziet de wet in verschillende andere toeslagen om bepaalde hiaten in de

wettelijke schadeloosstelling op te vullen. Het gaat hier om forfaitaire toeslagen. Het bedrag ervan is terug te vinden op de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.

937.

De aanvullende toeslag is gelijk aan het verschil tussen een forfaitair bedrag, dat varieert naargelang het percentage van de arbeidsongeschiktheid, en de volgens de normale modaliteiten berekende uitkering. Deze toeslag garandeert dus een minimumbedrag aan personen die slechts een kleine uitkering ontvangen, bijvoorbeeld wegens hun beperkte basisloon. Voor de ongevallen die gebeurd zijn vóór 1.01.1988, is deze toeslag ten laste van Fedris. Voor ongevallen die gebeurd zijn na 1.01.1988 is hij ten laste van de verzekeraars.

938.

De bijzonder bijslag wordt toegekend aan de slachtoffers van een blijvende ongeschiktheid of aan de rechthebbenden van een overleden werknemer, als het ongeval geen recht gaf op schadevergoeding op het ogenblik waarop het plaatsvond, maar vergoedbaar wordt na een wetwijziging. Het gaat er met andere woorden om terugwerkende kracht te verlenen aan het toepassingsgebied van de wet of aan het begrip arbeidsongeval. Deze toeslag is ten laste van Fedris.

§ 6. GEMEENSCHAPPELIJKE REGELS MET BETREKKING TOT DE PRESTATIES

A. Basisloon van de vergoedingen

(WAO art. 34 tot 40)

939.

De vergoedingen voor tijdelijke en blijvende arbeidsongeschiktheid worden net als de rentes ten gunste van overleden slachtoffers berekend op het basisloon van het slachtoffer. Het gaat in principe om het brutoloon van de 12 maanden voorafgaand aan het ongeval. Dit loon wordt beperkt tot een plafond dat elk jaar in het Staatsblad wordt gepubliceerd (cf. *de groene bladen achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving*). Dat plafond werd in 2004 aanzienlijk verhoogd. Om te vermijden dat deze verhoging een verhoging van de premies ten laste van de verzekeraars met zich meebrengt, is een compensatie ten laste van het globaal beheer van de sociale zekerheid ingevoerd.

940.

Als de werknemer de laatste 12 maanden gewoonlijk niet voltijds heeft gewerkt, dan wordt de referentieperiode met een hypothetisch loon aangevuld.

Dat hypothetisch loon wordt samengesteld als volgt:

- Als het slachtoffer minder dan een jaar is tewerkgesteld in de onderneming of in de functie die wordt uitgeoefend op het ogenblik van het ongeval, dan neemt men voor de ontbrekende periode het gemiddelde loon in aanmerking van de werknemers die tot dezelfde beroepskwalificatie behoren.
- Als de onderneming waar de werknemer is tewerkgesteld slechts een beperkte werkperiode per jaar inhoudt, dan wordt het loon aangevuld door de eventuele overige inkomsten van de werknemer, totdat de referentieperiode volledig is; als er voor de totaliteit of een gedeelte van de periode geen andere inkomsten zijn, gaat men te werk zoals hieronder wordt aangeduid.

- In alle andere gevallen (deeltijdse werknemers, werknemers die periodes van gedeeltelijke werkloosheid of van ziekte hebben ondergaan, enz.) vermenigvuldigt men het dagloon of het gemiddeld uurloon met het aantal niet-gepresteerde dagen of uren. Het gemiddeld dagloon wordt berekend door het loon waarop de werknemer recht heeft te delen door de uitgevoerde prestaties.

Voor deeltijdse werknemers is de regel echter enkel van toepassing op de uitkeringen voor blijvende ongeschiktheid. De uitkeringen voor tijdelijke ongeschiktheid worden slechts op basis van het loon voor de deeltijdse tewerkstelling berekend.

Voor de berekening van de uitkering voor blijvende ongeschiktheid van leerlingen en minderjarigen wordt in speciale regels voorzien, evenals voor de ongevallen die een gepensioneerde zijn overkomen.

941.

Het basisloon omvat al de loonbestanddelen, ook de eindejaarspremie, de diverse premies, de overlonen wegens overwerk, de voordelen in natura (mits ze in geld waardeerbaar zijn), enz. Fedris, gevolgd door een meerderheid van de arbeidsgerechten, meent dat de maaltijdcheques (ook wanneer ze niet moeten worden aangegeven aan de sociale zekerheid) en de patronale premies voor groepsverzekeringen, deel uitmaken van het loon.

Maken geen deel uit van het basisloon:

- de terugbetaling van kosten, inzonderheid de vervoerkosten;
- de verbrekingsvergoedingen en, in het algemeen, de vergoedingen aan de werknemer bij niet-naleving door de werkgever van zijn verplichtingen;
- de aanvullende socialezekerheidsuitkeringen (aanvullend vakantiegeld maakt echter wel deel uit van het basisloon);
- werkkledij (of het geld dat de werknemer krijgt om werkkledij te kopen).

Bestanddelen van het loon kunnen bij KB worden uitgesloten. Dit werd voor de mobiliteitspremie voorzien in de cao van de bouwsector.

Het vakantiegeld maakt deel uit van het basisloon voor de vergoedingen voor blijvende ongeschiktheid en overlijden, maar niet voor de vergoedingen voor tijdelijke ongeschiktheid (wijz. WAO door W. 11.07.2005). Herinneren we eraan dat de periode van tijdelijke ongeschiktheid gelijkgesteld is voor het vakantiegeld (zie Deel II). Men vond dat er een vorm van dubbele vergoeding bestond.

942.

Het in aanmerking te nemen loon kan niet lager zijn dan de barema's die voorzien zijn door de cao voor een werknemer die behoort tot de dezelfde beroeps categorie als het slachtoffer.

B. Cumulatierbeginselen

943.

Algemene regel is dat de uitkeringen voor een arbeidsongeval onbeperkt verschuldigd zijn als het slachtoffer rechthebbend is op een loon of een sociale uitkering.

Sommige sociale uitkeringen zijn niet verschuldigd als het slachtoffer vergoed wordt voor arbeidsongevallen. Zo worden de ziekte-uitkeringen in principe verminderd met het bedrag van de vergoeding voor arbeidsongevallen. De werkloosheidsuitkeringen zijn in principe niet verschuldigd als de werknemer volgens de criteria van de ziekteverzekering niet geschikt is om te werken, of als hij een vergoeding voor tijdelijke ongeschiktheid ontvangt.

944.

Als uitzondering op wat voorafgaat, worden de vergoedingen in geval van blijvende ongeschiktheid gereduceerd tot een minimum dat varieert naargelang de ongeschiktheidsgraad, als het slachtoffer recht heeft op een rust- of overlevingspensioen. Op dezelfde manier worden de renten die aan de rechthebbenden van overleden slachtoffers worden toegekend gereduceerd tot een forfait als de rechthebbende een rust- of overlevingspensioen ontvangt. Het bedrag van die forfaits vind je terug in de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving. Deze regel, die dateert van 1983, is na heel wat juridisch getouwtrek herschreven (art. 42bis WAO, herschreven door de Progr.W. 20.07.2006; KB 12.12.2006).

C. Intresten

(WAO art. 42 alinea 3)

945.

Op de in de wet voorziene uitkeringen moet, zodra ze verschuldigd zijn, van rechtswege (met andere woorden: zonder dat erom moet worden verzocht) intrest worden betaald.

D. Binnen welke termijn moet men zijn rechten doen gelden?

(WAO art. 69 tot 71)

946.

De termijn om klacht in te dienen bij de rechtbank om de in geval van een arbeidsongeval voorziene uitkeringen te bekomen, is 3 jaar vanaf het feit dat het verzoek rechtvaardigt (bijv. begin van de ongeschiktheid).

De verjaring wordt onder meer onderbroken door de erkenning van het recht door de verzekerder of door Fedris of bij aangetekend schrijven met ontvangstbewijs.

947.

Het slachtoffer dat, desgevallend na een periode van tijdelijke ongeschiktheid, genezen zonder gevolgen wordt verklaard, heeft drie jaar om deze beslissing te betwisten. Deze termijn begint te lopen bij de kennisgeving van de beslissing (art. 72 lid 2). In tegenstelling tot de verjaringstermijn wordt deze termijn niet verlengd noch onderbroken. Met het besluit 102/2009 van 18.06.2009 acht het Grondwettelijk Hof het discriminerend dat artikel 72 alinea 2 in een vervaltermijn en niet in een verjaringstermijn voorziet.

FICHE 3

BEROEPSZIEKTEN

§ 1. PRINCIPES EN ORGANISATIE

(Gecoörd. W. 03.06.1970)

948.

De wetgeving op de beroepsziekten voorziet in een van de wetgeving op de arbeidsongevallen overgenomen schadevergoeding ten gunste van de slachtoffers van dergelijke ziekten. De schadevergoeding omvat:

- de volledige terugbetaling van geneeskundige verzorging voor zover ze niet gedekt is door de ziekteverzekering;
- de toekenning van een uitkering ter compensatie van het loonverlies in geval van tijdelijke ongeschiktheid;
- de toekenning van een uitkering ter compensatie van het verlies aan beroepsbekwaamheid in geval van blijvende ongeschiktheid;
- renten aan de rechthebbenden en terugbetaling van begrafeniskosten, ingevolge het overlijden van het slachtoffer.

949.

Het toepassingsgebied van deze wetgeving is ongeveer hetzelfde als dat van de arbeidsongevallenwet. De personeelsleden van de provinciale en de lokale besturen (gemeenten, OCMW's, intercommunales, enz.) vallen ook onder de wetgeving 'privésector'. Fedris doet uitspraak over de medische elementen van het dossier. De vergoedingen worden door de werkgever betaald. Op hun beurt worden ze dan door Fedris terugbetaald. De geneeskundige verzorging en de prothesen worden rechtstreeks door Fedris betaald.

950.

Het verschil tussen het stelsel van de beroepsziekten en dat van de arbeidsongevallen vloeit voornamelijk voort uit de verschillende aard van de risico's.

Een ziekte kent een veranderlijk verloop. Over de oorzaken ervan bestaat bijna altijd betwisting en de evolutie ervan is weinig voorspelbaar.

Een ongeval doet zich voor op een bepaald tijdstip en op een bepaalde plaats. De gevolgen ervan kunnen meestal vrij duidelijk worden bepaald.

Het stelsel van beroepsziekten wordt dan ook gefinancierd door het algemene beheer van de sociale zekerheid en beheerd door een openbare instelling, Fedris. De verdeling van het risico tussen alle ondernemingen waar de werknemer aan het gezondheidsrisico werd blootgesteld kan immers onmogelijk wetenschappelijk worden bepaald.

§ 2. WAT IS EEN BEROEPSZIEKTE?

951.

Er bestaat een lijst van ziekten die worden erkend als beroepsziekten, die bij koninklijk besluit wordt vastgelegd. De lijst van beroepsziekten is te vinden op de website van Fedris (Federaal agentschap voor beroepsrisico's) <https://www.fedris.be/nl/lijst>.

De werknemer kan aanspraak maken op een vergoeding als hij kan bewijzen:

- dat hij een ziekte heeft opgelopen zoals vermeld op de lijst;
- dat hij werd blootgesteld aan het risico van die ziekte in het kader van de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst; de tewerkstelling in bepaalde soorten ondernemingen die worden gepreciseerd in een andere lijst (KB 6.02.2007), laat veronderstellen dat men werd blootgesteld aan het risico van bepaalde ziekten.

952.

De werknemer kan ook aanspraak maken op een schadeloosstelling wanneer hij lijdt aan een ziekte die niet voorkomt op de lijst, maar waarvan hij bewijst dat de determinerende oorzaak in de uitoefening van het beroep ligt. In het kader van deze bepaling ligt de bewijslast dus normaal bij de werknemer. In de praktijk bestaat voor sommige ziekten een zekere jurisprudentie. Wanneer dat niet het geval is, dan is de bewijslast tamelijk zwaar. Het kan zelfs noodzakelijk zijn om wetenschappelijke onderzoeken te verzamelen, wat voor een werknemer individueel moeilijk kan zijn. Een collectieve aanpak met de steun van de betrokken beroepscentrale van het ACV kan dus aangewezen zijn.

953.

Fedris neemt preventieprogramma's voor zijn rekening voor bepaalde ziektes die verband houden met het werk en die niet vergoed worden op basis van de voorgaande bepalingen. Momenteel hebben deze tegemoetkomingen betrekking op rugpijn, werknemers die zijn blootgesteld aan het risico van mechanische trillingen of aan het tillen van zware lasten, met name het verzorgend personeel (*Gecoörd. W. art. 62bis; KB 17.05.2007, van kracht 1.03.2007*).

§ 3. SCHADELOOSSTELLING VAN DE SLACHTOFFERS

A. Algemene regels

954.

De slachtoffers van beroepsziekten worden grotendeels op dezelfde wijze vergoed als de slachtoffers van arbeidsongevallen.

Behalve enkele detailpunten, hebben de belangrijkste verschillen met de procedure tot toekenning van de uitkeringen voor blijvende ongeschiktheid te maken. De gevolgen van een beroepsziekte kunnen niet worden geconsolideerd. Vandaar dat Fedris ambtshalve of op verzoek van het slachtoffer de erkende ongeschiktheidsgraad steeds kan herzien.

Bovendien veroorzaken beroepsziekten, in tegenstelling tot arbeidsongevallen, zelden een tijdelijke ongeschiktheid. Het gaat meestal om ongeneeslijke aandoeningen die een blijvende ongeschiktheid met zich meebrengen, waarvan de graad met de leeftijd stijgt.

Daarenboven, ofschoon de wettelijke regeling inzake beroepsziekten en arbeidsongevallen tamelijk gelijklopend is, zijn er verschillen tussen de werkwijze van de verzekeraars arbeidsongevallen resp. Fedris om de arbeidsongeschiktheid in de praktijk te evalueren. Fedris neemt enerzijds 'fysieke factoren' in aanmerking - zijnde de gemiddelde repercussie van de letsels op een werknemer - en anderzijds zogenaamde 'economische factoren' die rekening houden met het sociaaleconomische profiel van de betrokken werknemer. De wet heeft die praktijk indirect bekrachtigd door deze 'economische factoren' uitdrukkelijk te reglementeren wanneer het slachtoffer, dat de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt, doorgaans niet langer actief is op de arbeidsmarkt. Jarenlang bepaalde de wet dat er na die leeftijd helemaal geen rekening werd gehouden met 'economische factoren'. Die afwijking - discriminerend in vergelijking met de situatie van slachtoffers van een arbeidsongeval

– is weggewerkt sinds 1.01.2010. Voortaan wordt het ‘economische’ tarief dat vóór 65 jaar wordt toegekend niet meer herzien, zelfs niet in het geval van wijzigingen van het ‘fysieke’ percentage. Als de arbeidsongeschiktheid daarentegen na 65 jaar wordt bepaald, dan wordt normaal rekening gehouden met ‘economische factoren’. Er werd zelfs bepaald om vanaf 1.01.2010 de verminderingen terug te betalen die vóór deze datum op deze basis werden verricht (*Gecoörd. W, art. 35bis, gewijzigd door W. 23.12.2009*).

955.

Fedris beheert ook een ‘fonds voor de schadeloosstelling van asbestslachtoffers’, dat een forfaitaire uitkering toekent aan slachtoffers (professionele of niet) van bepaalde ziekten (mesothelioom, asbestose) die het resultaat zijn van een blootstelling aan asbest. Zie ook §4. Het ‘Asbestfonds’.

B. Preventieve verwijdering

956.

Wanneer Fedris vaststelt dat de werknemer een beroepsziekte heeft opgelopen of er één dreigt op te lopen, bijvoorbeeld omdat de eerste symptomen waarneembaar zijn, kan het de werknemer een tijdelijke of definitieve verwijdering uit het schadelijke milieu voorstellen. Deze procedure wordt net als de tegemoetkoming van Fedris in de kosten voor de herscholing geregeld door de reglementering (*KB 1.07.2006*).

Als de betrokkenen de verwijdering aanvaarden, dan hebben ze recht op:

- in geval van tijdelijke verwijdering: de uitkeringen voor tijdelijke ongeschiktheid;
- in geval van definitieve verwijdering:
 - gedurende 90 dagen: de uitkeringen voor tijdelijke ongeschiktheid;
 - daarna: een uitkering voor blijvende ongeschiktheid;
 - als hij een beroepsopleiding volgt: een uitkering voor volledige blijvende ongeschiktheid verminderd met de ontvangen bezoldiging.

Als de betrokkenen de verwijdering weigeren, dan kunnen de uitkeringen hen geheel of gedeeltelijk worden geweigerd als de ziekte later erger wordt.

Vóór 1.01.2010 werd deze procedure voornamelijk gebruikt voor de vergoeding van werknemers die tijdens hun zwangerschap werden verwijderd omwille van een risico dat werd opgenomen in de lijst met beroepsziekten. Die tussenkomst van Fedris werd ingetrokken voor verwijderingen die aanvingen vanaf 1.01.2010: voortaan krijgen alle werknemers van de moederschapsverzekering (ziekteverzekering) een vergoeding die gelijk is aan de vergoeding voor beroepsziekten. Fedris blijft evenwel instaan voor een studie en evaluatie van de arbeidsreglementering op het vlak van de verwijdering van zwangere werknemers.

C. Procedure

957.

De aanvragen voor het bekomen van uitkeringen worden onderworpen aan bepaalde vormvereisten, waaronder deze van een begeleidend medisch rapport (*zie KB 15.06.1971*). In de praktijk zijn het vaak de ziekenfondsen die deze aanvragen indienen.

Indien de beslissing van het Fonds ongunstig is, kan het slachtoffer beroep aantekenen bij de arbeidsrechtbank. Dat beroep moet worden ingediend conform de gebruikelijke eisen in rechte (en niet onder de vorm van een verzoekschrift zoals gebruikelijk is in de sociale zekerheid), tijdens het jaar van de notificatie van de desbetreffende administratieve akte.

§ 4. HET 'ASBESTFONDS'

(Programmawet 27.12.2006)

958.

In 2007 werd in de schoot van Fedris (toen nog het Fonds voor Beroepsziekten) het Asbestfonds opgericht om slachtoffers van asbest zo snel mogelijk te vergoeden. Het Asbestfonds kent vergoedingen toe aan werknemers uit de privésector, maar evengoed aan zelfstandigen of omgevingslachtoffers van asbest. Naast een forfaitaire maandelijkse vergoeding (van 2.185,20 euro op 1.11.2023) en een tussenkomst in de begrafenis kosten, voorziet het een eenmalige tussenkomst van 11.951 euro (1.11.2023) voor de ergste mesothelioom-slachtoffers. Het neemt ook de geneeskundige verstrekkingen of de tegemoetkoming voor hulp van een derde ten laste, voor zover deze prestaties niet gedekt zijn door de ziekteverzekering of op grond van de wetgeving op de beroepsziekten.

Door Fedris erkende slachtoffers van asbestgerelateerde larynx- of longkanker hebben automatisch recht op een vergoeding uit het Asbestfonds. Hetzelfde geldt voor slachtoffers van mesothelioom, asbestose of pleuraverdikking.

FICHE 4

HET BEROEPSRISICO EN DE BURGERLIJKE AANSPRAKELIJKHEID

§ 1. FOUT VAN HET SLACHTOFFER OF DE BEGUNSTIGDEN VAN DE SCHADELOOSSTELLING

959.

De uitkeringen voor een arbeidsongeval zijn niet verschuldigd als het ongeval opzettelijk werd veroorzaakt door het slachtoffer. Als het dodelijk ongeval opzettelijk werd veroorzaakt door een rechthebbende, heeft deze geen recht op een schadeloosstelling.

De uitkeringen voor een beroepsziekte zijn niet verschuldigd als de ziekte opzettelijk werd veroorzaakt door de werknemer of door een rechthebbende, ongeacht wie de begunstigde is.

Afgezien van deze veronderstellingen gaat de wet niet in op de fout van het slachtoffer. Het slachtoffer heeft recht op een schadeloosstelling, zelfs als het ongeval of de ziekte door hem of haar werd veroorzaakt.

§ 2. AANSPRAKELIJKHEID VAN DERDEN

960.

Noch de wet op de arbeidsongevallen, noch die op de beroepsziekten, houden zich bezig met de oorzaken van het ongeval of de ziekte. Ongeacht de oorzaak wordt steeds dezelfde schadeloosstelling toegekend.

Het kan gebeuren dat het arbeidsongeval of de beroepsziekte aanleiding geeft tot burgerlijke aansprakelijkheid van een ander persoon. Dit is het geval wanneer het ongeval of de ziekte te wijten is aan de fout van een welbepaalde persoon, aan de gebrekkige werking van een machine, aan de instorting van een gebouw, enz... In die gevallen kan het slachtoffer van de persoon die aansprakelijk is de volledige schadeloosstelling van zijn schade bekomen. De verzekeraar of Fedris kunnen zich tot de persoon die aansprakelijk is wenden om de terugbetaling van de aan het slachtoffer betaalde sommen te verkrijgen.

De wet bepaalt dat het slachtoffer in elk geval zijn rechten op schadeloosstelling in het stelsel van de arbeidsongevallen of beroepsziekten moet laten gelden. Het slachtoffer kan zich tegen de persoon die aansprakelijk is keren voor het gedeelte van de schade dat niet is gedekt, zoals bijvoorbeeld:

- schade aan goederen;
- morele schade;
- loonderving bovenop het loonplafond, of het verlies van inkomsten uit bijkomende activiteiten;
- de arbeidsongeschiktheid, zonder rekening te houden met de vermindering van kleine ongeschiktheden, de cumulatierregels met de pensioenen, enz.

§ 3. AANSPRAKELIJKHEID VAN DE WERKGEVER

961.

Er kan normalerwijze geen verhaal in burgerlijke aansprakelijkheid worden ingeroepen tegen:

- de werkgever;
- de mandatarissen van de werkgever (bijvoorbeeld de beheerders, als de werkgever een vennootschap is);
- de aangestelden van de werkgever (dus de personen die onder zijn gezag werken, anders gezegd de werkcollega's).

Dit verhaal kan daarentegen wel worden ingeroepen tegen onderaannemers, leveranciers, klanten, en meer algemeen tegen personen die aanwezig zijn op de werkplek maar die geen aangestelden van de werkgever zijn.

Loontrekkenden zelf zijn enkel aansprakelijk binnen de limieten die worden bepaald door de wet op de arbeidsovereenkomsten (*zie Deel II*). Maar hun werkgever zal, als aansteller, aansprakelijk zijn voor hun fouten.

962.

Als uitzondering op het voorgaande, kan het slachtoffer van een arbeidsongeval wel een verhaal in aansprakelijkheid tegen zijn werkgever, een aangestelde of een mandataris inroepen:

- voor schade aan zijn goederen;
- wanneer het gaat om een ongeval op de werkdag;
- wanneer het gaat om een verkeersongeval, dat wil zeggen een ongeval waarbij een voertuig op de openbare weg betrokken is;
- wanneer het ongeval opzettelijk werd veroorzaakt;
- wanneer het slachtoffer van het ongeval overleden is en de aanvrager van de schadeloosstelling niet wordt erkend als rechthebbende in het kader van de wet (bijvoorbeeld in het geval van niet gehuwde partners).

963.

De werkgever blijft ook aansprakelijk voor arbeidsongevallen die het gevolg zijn van een onvergeeflijke fout inzake arbeidsveiligheid of gezondheid. Wel zijn de voorwaarden voor die aansprakelijkheid zeer streng. Ze betreffen namelijk de werkgevers die hun werknemers blijven blootstellen aan risico's die ongevallen kunnen veroorzaken door zware tekortkomingen die officieel door een inspectiedienst werden vastgesteld.

In de praktijk zal deze laatste bepaling vooral toepassing vinden wanneer in het bedrijf al een ernstig arbeidsongeval voorgekomen is. In dit geval immers moet de werkgever in toepassing van de welzijnswetgeving een omstandig verslag laten maken door de externe preventiedienst, onder andere bestemd voor de technische arbeidsinspectie (*W. 4.08.1996, hoofdstuk XIbis, ingevoerd W. 24.02.2003, gewijzigd W. 27.12.2004*). Als dit verslag op het bestaan van overtredingen wijst, kan de arbeidsinspectie proces-verbaal opmaken, en het mechanisme van burgerlijke aansprakelijkheid in werking stellen.

964.

Dezelfde principes zijn van toepassing in geval van een beroepsziekte. Zo kan er een verhaal worden ingeroepen tegen een werkgever die werknemers blijft blootstellen aan een risico op een beroepsziekte, hoewel hij door de bevoegde inspectiediensten schriftelijk op de hoogte werd gebracht van het gevaar.

THEMA 4

DE WERKLOOSHEID

(Wetgeving: Besluitwet 28.12.1944; KB 25.11.1991; MB 26.11.1991)

FICHE 1

PRINCIPES EN ORGANISATIE

§ 1. PRINCIPES

965.

De werkloosheidsverzekering biedt een vervangingsinkomen aan werknemers die arbeidsgeschikt zijn en die onvrijwillig zonder werk en zonder inkomen zitten. Het kan daarbij gaan om werknemers zonder werk ('volledige werkloosheid') of werknemers van wie de arbeidsovereenkomst tijdelijk is opgeschort ('tijdelijke werkloosheid'). De werkloosheidsuitkeringen in strikte zin worden toegekend aan werknemers die eerder al een periode van bezoldigde arbeid hebben voltooid. Jongeren die, na hun studies, op zoek zijn naar een eerste baan, hebben recht op een 'inschakelingsuitkering'.

§ 2. RIJKSDIENST VOOR ARBEIDSVOORZIENING (RVA)

966.

De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) is belast met het vergoeden van de werklozen. Deze dienst neemt alle beslissingen over de toekenning, weigering en uitsluiting van de vergoedingen. Hij staat ook in voor de controle op de toepassing van de reglementering hierover.

§ 3. UITBETALINGSINSTELLINGEN

967.

De uitbetaling van de werkloosheidsuitkeringen, gebaseerd op de beslissing van de RVA, gebeurt door een door de werkloze gekozen uitbetalingsinstelling. Het is bij deze instelling dat de werkloze zijn aanvraagdossier indient en de verschillende gebeurtenissen meldt die van invloed kunnen zijn op zijn recht, zoals bijvoorbeeld een wijziging in de gezinssamenstelling. Het is ook bij deze instellingen dat de werkloze de nodige informatie en advies over zijn rechten en plichten krijgt.

De drie vakorganisaties (ACV, ABVV, ACLVB) zijn erkend als uitbetalingsinstelling. Werklozen die geen lid zijn van een vakorganisatie, richten zich tot de Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen (HVV).

§ 4. GEWESTELIJKE DIENSTEN VOOR TEWERKSTELLING

968.

Om in aanmerking te komen voor een werkloosheidsuitkering moet de werknemer algemeen genomen als werkzoekende zijn ingeschreven bij de instelling van het gewest waar hij zijn domicilie heeft. Deze instelling biedt diverse hulpmaatregelen om de betrokkene te helpen bij het vinden van een baan. Zo zal zij de werkzoekende met name werkaanbiedingen van werkgevers doorsturen. Ze kan ook advies geven inzake beroepskeuze en opleidingen of een begeleidingsplan voorstellen, enz...

De gewestelijke diensten, die meer in detail zullen worden voorgesteld in Deel IV van deze Wegwijzer, zijn:

- in Wallonië (Franstalig Gewest): le Forem;
- in Brussel: Actiris;
- in Vlaanderen: de VDAB;
- in de Duitstalige Gemeenschap (Oost-België): de ADG, of Arbeitsamt.

In tegenstelling tot in de andere gewesten, valt de beroepsopleiding in Brussel niet onder de bevoegdheid van de tewerkstellingsdienst Actiris. De Franstalige opleidingen worden verstrekt door Bruxelles formation. De Nederlandstalige opleidingen worden georganiseerd door de VDAB.

FICHE 2

VERZEKERINGSVOORWAARDEN OF TOELAATBAARHEID

§ 1. TOELATING OP BASIS VAN EEN VOLTijdSE TEWERKSTELLING

969.

Om recht te hebben op een uitkering in geval van volledige werkloosheid, moet men in principe een aantal dagen binnen een referteperiode hebben gewerkt. We vermelden hieronder de gewone regels die van toepassing zijn op de toelating op grond van een voltijdse tewerkstelling. De toelating op grond van een deeltijdse tewerkstelling wordt behandeld in fiche 5.

A. Welke arbeid?

(KB art. 30 tot 34)

970.

Het werk moet aan bepaalde voorwaarden voldoen:

- a. Het moet onder de sociale zekerheid van loontrekkenden met betrekking tot de sector werkloosheid vallen. De vastbenoemde ambtenaren, die weliswaar niet onder de sociale zekerheid voor de sector werkloosheid vallen, kunnen onder bepaalde voorwaarden werkloosheidsuitkeringen genieten wanneer zij hun werk verliezen.
- b. In principe is vereist dat de werkgever de socialezekerheidsbijdragen heeft gestort. Er bestaan echter wel diverse mogelijkheden tot regularisering.
- c. Het moet in overeenstemming met de minimumbarema's van de collectieve overeenkomsten of zoals bepaald door het gebruik, worden vergoed.
- d. Buitenlandse werknemers moeten in regel zijn op het vlak van verblijf en werkvergunning.

B. Gelijkstelling met arbeid

971.

Sommige dagen worden met arbeidsdagen gelijkgesteld, zoals:

- dagen van ziekte of ongeval betaald door de werkgever of vergoed volgens het stelsel van arbeidsongevallen, de beroepsziekten of door het ziekenfonds, met inbegrip van het moederschapsverlof, enz.
- dagen gedekt door vakantiegeld;
- betaalde feestdagen;
- over het algemeen de dagen waarvoor de werkgever een onder de sociale zekerheid vallende vergoeding zoals een ontslagvergoeding moet betalen;
- dagen vergoede werkloosheid;
- dagen van staking en lock-out.

C. Hoeveel dagen?

772.

Het aantal dagen en de referteperiode hangen af van de leeftijd van de werknemer.

LEEFTIJD	ARBEIDSDAGEN	REFERTEPERIODE
- 36	312 (= 12 maanden)	21 maanden
36 tot 49	468 (= 18 maanden)	33 maanden
50 en meer	624 (= 24 maanden)	42 maanden

973.

De werknemer die voltijds tewerkgesteld is bij eenzelfde werkgever in de loop van een volledige kalendermaand, wordt geacht 26 dagen te hebben gewerkt.

Voor de werknemer die zich niet in die toestand bevindt, bepaalt men het aantal werkdagen door het aantal gepresteerde uren te delen door 5,77; het op die manier bekomen totaal mag geen 26 dagen per kalendermaand overschrijden.

D. Versoepelingen

974.

De werkloze van minstens 36 jaar die aan de voorwaarden opgelegd aan een hogere leeftijdsgroep voldoet, mag tot werkloosheid worden toegelaten.

Voorbeeld: een werkloze van 40 jaar kan niet 468 dagen tijdens de jongste 33 maanden bewijzen, maar wel 624 dagen tijdens een periode van 42 maanden.

975.

Onder bepaalde voorwaarden kan het beroepsverleden in aanmerking worden genomen voor de referteperiode gepresteerde arbeidsdagen.

976.

De referteperiode kan in verscheidene omstandigheden worden verlengd: in geval van dienstplicht, bij overmacht, in geval van onderbreking van de job om zijn kinderen op te voeden of om een zelfstandig beroep uit te oefenen, bij hechtenis of gevangenzetting, werkverhinderend wegens overmacht. Hetzelfde geldt voor het leerlingenwezen, voor studies met volledig leerplan en voor studies of opleidingen van ten minste 9 maanden met ten minste 20 lessen per week.

§ 2. TOELATING OP BASIS VAN STUDIES

A. Openging van het recht

(KB, art. 36)

977.

Jongeren hebben recht op inschakelingsuitkeringen als ze ouder zijn dan 18, een bepaalde opleiding hebben gevolgd, jonger zijn dan 25 en een 'beroepsinschakelingsstijf' hebben vervuld.

De jongere moet de Belgische nationaliteit bezitten of een clause van gelijke behandeling kunnen invoeren op basis van een internationaal verdrag. Dat is het geval voor onderdanen van landen van de Europese Economische Ruimte, vluchtelingen en staatlozen, Algerijnen, Marokkanen, Tunesiërs, net als onderdanen van de landen van ex-Joegoslavië.

978.

De jongere moet een van onderstaande opleidingsniveaus behaald hebben:

- de hogere cyclus van het algemeen secundair onderwijs;
- de lagere cyclus van het technisch of beroepsopleidingsonderwijs;
- een leerovereenkomst (middenstand of industrieel);
- andere erkende opleidingen in het kader van alternerend leren (onderwijs met beperkt leerplan).

Bovenstaande niveaus zijn behaald als de jongere:

- ofwel de bedoelde studies heeft beëindigd, zonder daar noodzakelijk voor te slagen, in het Belgische onderwijs met volledig leerplan (onder bepaalde voorwaarden kan het onderwijs in een lidstaat van de EU gelijkgesteld worden);
- het diploma van bedoelde studies heeft bekomen bij de centrale examencommissie;
- in het kader van het leerlingwezen, het programma heeft afgemaakt;
- in het kader van onderwijs met beperkt leerplan ofwel zijn getuigschrift heeft behaald in de bedoelde studierichting, ofwel de lessen in die studierichting heeft gevolgd als regelmatige leerling.

Sinds 1.09.2015 werden deze eisen strenger gemaakt voor de jongere die werkloosheidsuitkeringen vraagt vóór de leeftijd van 21 jaar. De jongere zal:

- ofwel moeten beschikken over een diploma van de laatste graad secundair onderwijs of een gelijkwaardig diploma, dat wordt afgeleverd na minstens 6 jaar te hebben gestudeerd;
- ofwel een alternerende beroepsopleiding moeten hebben gevolgd en daarvoor geslaagd zijn.

979.

De jongere zal na het einde van de studies en vóór de uitkeringsaanvraag een beroepsinschakelingstijd (nieuwe benaming van 'wachttijd') van 310 dagen hebben vervuld. Jongeren die een cyclus van het industrieel leerlingwezen hebben voltooid zijn niet onderworpen aan deze voorwaarde.

De beroepsinschakelingstijd bestaat hetzij uit gewerkte dagen, hetzij uit dagen waarop de jongere is ingeschreven als werkzoekende en actief heeft deelgenomen aan een individueel inschakelingsproject. Als de jongere tijdens de beroepsinschakelingstijd 'werkloos wordt door eigen toedoen' (bijvoorbeeld omdat hij een dienstbetrekking weigert die hem wordt aangeboden), of als zijn participatie negatief geëvalueerd wordt, zullen de dagen daarvoor niet langer in rekening worden genomen, tenzij hij nadien drie positieve evaluaties krijgt.

980.

Bij de uitkeringsaanvraag - en dus na de beroepsinschakelingstijd zoals hierboven vermeld - wordt nagegaan of de leeftijdsvoorwaarde van 25 jaar is vervuld.

Er wordt in een aantal versoepelde regels voorzien als deze leeftijdsgrens wordt overschreden omdat de jongere gewerkt heeft als loontrekkende, of omdat hij zijn studies heeft onderbroken wegens een geval van overmacht.

B. Beperking in de tijd

(KB, art. 63)

981.

In tegenstelling tot de werkloosheidsvergoeding is de inschakelingsuitkering beperkt in tijd, tot 36 maanden.

Het gaat om een 'kalenderperiode' die loopt vanaf de uitkeringsaanvraag, en niet om een aantal uitkeringen. Voor de berekening van die periode wordt geen rekening gehouden met:

- de uitkeringen die betaald werden vóór 1.01.2012, datum waarop de maatregel in werking is getreden;
- de uitkeringen die betaald werden voor de leeftijd van 30 jaar, voor de gezinshoofden, de alleenstaanden, en de begunstigden die samenwonen met een echtgenoot die zelf enkel een vervangingsinkomen geniet;
- de periodes van werk.

Er wordt een aanvullend recht van 6 maanden toegekend als de jongere bewijst dat hij, alvorens zijn initieel krediet van 36 maanden te hebben uitgeput of alvorens de leeftijd van 25 jaar te hebben bereikt, ten minste 156 dagen gewerkt heeft (zijnde 6 maanden) gedurende de 24 maanden die voorafgaan aan de aanvraag.

Er kan een aanvullend recht van 2 jaar worden toegekend aan de werklozen die door de RVA beschouwd worden als persoon met een beperking (minstens 33%) of door de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling als werkzoekende met "acute of chronische ernstige medische, mentale, psychische of psychiatrische problemen" en die positief meewerkt in een door het gewest erkend traject.

C. Overbruggingsuitkeringen

(KB, art. 35)

982.

Overbruggingsuitkeringen worden toegekend aan deeltijds leerplichtige jongeren die in het kader van hun tewerkstelling tijdelijk werkloos zijn. Het bedrag van die overbruggingsvergoeding is gelijk aan dat van de wachttuitkering.

§ 3. OVERIGE REGELS

A. Nieuwe toelating na een onderbreking

(art. 42)

983.

De werknemer wordt opnieuw toegelaten tot het uitkeringsstelsel, zonder opnieuw te moeten bewijzen dat hij aan de toelatingsvoorwaarden voldoet, wanneer hij zijn werkloosheid gedurende maximaal 3 jaar onderbreekt. Deze periode wordt in bepaalde omstandigheden verlengd, met name wanneer de werkloze start als zelfstandige of zijn werkloosheid onderbreekt om zijn kinderen op te voeden.

B. Tijdelijke werkloosheid

984.

Werknemers die tijdelijk economisch werkloos worden, moeten om een uitkering te kunnen genieten voldoen aan dezelfde toelaatbaarheidsvoorwaarden als volledig werklozen. Ze moeten dus:

- ofwel kunnen aantonen in een bepaalde periode (referteperiode) een bepaald aantal dagen in loondienst te hebben gewerkt;
- ofwel in de drie voorbije jaren ten minste één volledige werkloosheidsuitkering, inschakelingsuitkering of tijdelijke werkloosheidsuitkering te hebben genoten (na te hebben voldaan aan de toelaatbaarheidsvoorwaarden).

Er bestaan uitzonderingen op deze regel: de werknemer die in theorie aan de voorwaarden voldoet om een inschakelingsuitkering te genieten, alsook de leerling die les volgt in het duaal onderwijs blijven vrijgesteld van de voornoemde toelaatbaarheidsvoorwaarden.

I

II

III

IV

V

FICHE 3

VERGOEDINGSVOORWAARDEN

§ 1. ZONDER WERK EN ZONDER LOON ZIJN

(KB, art. 44 tot 50)

A. Zonder werk zijn

985.

Om werkloosheidsuitkeringen te kunnen genieten, moet men zonder werk zijn. Daaronder wordt niet alleen bezoldigd werk verstaan dat het recht op uitkeringen opent, maar ook de meeste activiteiten die iemand voor zichzelf of voor een derde verricht en die hem op welke manier ook voordeel opleveren.

986.

De activiteiten voor zichzelf zijn toegelaten als het gaat om het beheer van zijn eigen goederen, dat wil zeggen werkzaamheden die:

- niet ingeschakeld zijn in het economisch ruilverkeer (dus die niet verricht worden met het doel te verkopen, te verhuren, enz.) en geen winstoogmerk hebben;
- bedoeld zijn om de waarde van het goed in stand te houden of slechts in beperkte mate te verhogen;
- door hun omvang het zoeken naar en het uitoefenen van werk niet in het gedrang brengen.

Vrijtijdsactiviteiten zijn ook toegestaan, op voorwaarde dat die geen commercieel karakter hebben en op grond van hun aard of hun omvang niet kunnen worden ingeschakeld in het economisch ruilverkeer.

987.

De activiteiten voor derden zijn in principe toegelaten als daarvoor geen enkel loon of materieel voordeel wordt ontvangen dat tot het levensonderhoud van de werkloze of dat van zijn gezin kan bijdragen. De werkloze moet echter bewijzen dat hij de activiteit gratis verricht. In afwijking van deze regel is het toegestaan een vrijwillige activiteit uit te voeren, op voorwaarde dat die bij de RVA wordt aangegeven. Die kan de activiteit verbieden als de voordelen de door de wetgeving op het vrijwilligerswerk vastgestelde grenzen overschrijden of als het niet gaat om een activiteit die gewoonlijk verricht wordt door vrijwilligers in het verenigingsleven. Als de werkloze ingeschreven moet zijn als werkzoekende, kan de RVA ook het vrijwilligerswerk verbieden dat de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt in het gedrang brengt. De RVA kan, op eigen initiatief of op vraag van de betrokken vereniging, vaststellen dat bepaalde activiteiten effectief vrijwillig zijn en de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt niet in het gedrang brengen. In dat geval is er geen individuele aangifte nodig.

988.

In afwijking van wat voorafgaat, mag de werkloze, onder volgende voorwaarden, een (zelfstandige of loontrekkende) activiteit voortzetten die hij al vóór zijn werkloosheid op bijkomstige wijze uitoefende:

- a. De activiteit moet door een speciaal formulier worden aangegeven op het moment van de uitkeringsaanvraag.
- b. De activiteit moet voornamelijk verricht worden tussen 18 en 7 uur, of tijdens het weekend (of – voor wat de tijdelijke werklozen betreft – op een andere inactiviteitsdag). Het mag daarbij evenwel niet gaan om een beroep dat na 18 uur verricht wordt (bijvoorbeeld nachtwaker). Bepaalde activiteiten zijn verboden, tenzij de activiteit van gering belang is: horeca, vermaakondernemingen, leurder, reiziger, of verzekeringsmakelaar.
In de bouwsector mag enkel naar behoren ingeschreven zelfstandige arbeid, of het door de bouwheer verrichte werk als bijberoep worden uitgeoefend. In toepassing van de Wet van 6.04.1960 is bezoldigde arbeid immers tijdens de hierboven vermelde tijdspannes verboden.
- c. De werknemer oefende de betrokken activiteit al uit gedurende de 3 maanden voorafgaand aan zijn uitkeringsaanvraag. Tijdens die periode moest hij effectief als werknemer tewerkgesteld zijn. Die drie maanden worden verlengd met de periodes van tijdelijke werkloosheid in het hoofdberoep en met de periodes van werkverhindering ingevolge overmacht. Deze voorwaarde is niet van toepassing als het gaat om een activiteit die, conform de voorgaande bepalingen, al werd uitgeoefend tijdens een vroegere periode van werkloosheid, of tijdens een periode waarin de werkloze zich voorbereidt op een vestiging als zelfstandige.
- d. Als de werkloze zijn bijberoep uitoefent tijdens het weekend (of – voor wat de tijdelijke werklozen betreft – op een andere inactiviteitsdag), brengt men een uitkering in mindering voor elke activiteitsdag. Het inkomen van de op bijkomstige wijze uitgeoefende activiteit wordt trouwens in mindering gebracht van de werkloosheidsuitkering zodra dat een bepaald bedrag overschrijdt (cf. 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving).
- e. Als de activiteit niet langer kenmerken vertoont van een bijberoep, kan de RVA de uitkering weigeren (zelfs voor de dagen waarop de werknemer geen activiteit verricht). Deze beslissing heeft slechts gevolg voor de toekomst.

989.

Er bestaan afwijkingen op de voorgaande regels, vooral wat betreft:

- a. de uitoefening van een artistieke activiteit (cf. art. 74bis);
- b. politieke mandaten, net als de functie van rechter in sociale zaken. Die mandaten mogen vrij uitgeoefend worden, zonder aangifte. De bezoldiging voor de mandaten van gemeenteraadslid, provincieraadslid of lid van het OCMW, of de functie van rechter in sociale zaken, kan gecumuleerd worden met de werkloosheidsuitkering. De andere inkomsten uit politieke activiteiten worden in mindering gebracht van de werkloosheidsuitkering zodra zij het toegelaten bedrag voor op bijkomstige wijze uitgeoefende activiteiten overschrijden (cf. 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving);
- c. de activiteiten ter voorbereiding op de vestiging als zelfstandige;
- d. de voogdij over niet-begeleide minderjarige vreemdelingen.

B. Zonder loon zijn

990.

Men heeft geen recht op een werkloosheidsuitkering voor de periodes die door een loon gedekt worden. Deze regel is van toepassing op het loon voor feestdagen, op het vakantiegeld, op het gewaarborgd inkomen ingeval van ziekte, compensatiedagen voor overuren enz.

991.

Opzeggingsvergoedingen worden beschouwd als loon, met uitzondering van de vergoedingen voor morele schade, met andere woorden de vergoedingen die worden toegekend ter compensatie van de extra patrimoniale schade die het gevolg is van een fout van de gewezen werkgever. Dat is het geval voor vergoedingen voor willekeurig ontslag, net als voor verschillende 'beschermingsvergoedingen' voor zwangere vrouwen, werknemers die hun loopbaan onderbroken hebben enz. (zie *Deel 2*); de beschermingsvergoedingen voor vakbondsafgevaardigden en personeelsvertegenwoordigers zijn daarentegen loon. De vergoeding kan hoe dan ook niet de voordelen vervangen die in het kader van een normale ontslagregeling worden toegekend.

992.

De aanvullende werkloosheidsuitkeringen zijn geen loon voor zover zij niet de voordelen vervangen die in het kader van een normale ontslagregeling worden toegekend.

§ 2. NIET VERANTWOORDELIJK ZIJN VOOR DE WERKLOOSHEID

A. Algemeenheden

(KB, art. 51 tot 54)

993.

De werkloze mag niet voor zijn werkloosheidssituatie verantwoordelijk zijn. Zo wordt in sancties voorzien onder de vorm van een uitsluiting voor lange of korte tijd van het recht op een vergoeding als:

- de werknemer zonder geldige reden zijn job verlaat; in bepaalde gevallen is er zelfs volledige uitsluiting;
- de werknemer door zijn eigen fout wordt ontslagen;
- de werkloze een passende betrekking weigert;
- de werkloze zich niet beschikbaar houdt voor de arbeidsmarkt, als hij laat weten dat hij niet bereid is elke passende betrekking te aanvaarden; in bepaalde gevallen kan de sanctie zelfs bestaan in de terugbetaling van al genoten vergoedingen.

Werklozen beneden de 46 jaar die hun 9de maand werkloosheid ingaan, zijn er bovendien toe verplicht een door de plaatsingsdiensten voorgesteld begeleidingsplan te aanvaarden. De werkloze die zo'n plan weigert, wordt uitgesloten van een werkloosheidsvergoeding. De werkloze die door zijn eigen fout het plan laat mislukken, loopt een sanctie op. Dezelfde sancties zijn van toepassing op werklozen ouder dan 45 jaar die hun recht op outplacement, zoals bepaald in het kader van het 'activerende beleid bij herstructurerings', niet laten gelden (*cf. Deel II*).

B. Verplicht zoeken naar werk

(KB, art. 58; art. 59bis tot 59decies)

994.

Werklozen die zijn ingeschreven als werkzoekende zijn er niet enkel toe verplicht aangeboden betrekkingen te aanvaarden, ze moeten ook zelf actief zoeken naar werk. Het nakomen van deze verplichting wordt gecontroleerd in het kader van een specifieke procedure.

Deze procedure verschilt naargelang het bevoegde Gewest.

§ 3. ARBEIDSGESCHIKT ZIJN

(KB, art. 60-61-62)

995.

De werkloze moet arbeidsgeschikt zijn, overeenkomstig de criteria van de ziekteverzekering. De werkloze die door de RVA arbeidsgeschikt wordt verklaard, moet zich aanmelden bij zijn ziekenfonds, zelfs als hij deze beslissing betwist. Omgekeerd moet de werknemer die arbeidsgeschikt wordt bevonden door zijn ziekenfonds of door het RIZIV, zich laten inschrijven bij de werkloosheid, zelfs als hij met deze beslissing niet akkoord gaat. In afwachting dat de betwisting wordt beslecht door de rechtbank, zal hij door de werkloosheid worden vergoed zonder te kunnen worden uitgesloten voor dezelfde ongeschiktheid of om reden dat zijn ziekte hem onbeschikbaar maakt voor de arbeidsmarkt. Daarentegen kan hij zijn ziekte niet invoeren om een arbeidsplaats te weigeren die hem wordt aangeboden. Het in voorkomend geval gebruikte aanvraagformulier om werkloosheidsuitkeringen te ontvangen (formulier C6) bevat een vraag over het standpunt van de werkloze t.o.v. de beslissing van zijn ziekenfonds of van het RIZIV. De werkloze moet worden aangeraden niet te verklaren dat hij deze beslissing betwist alvorens werkelijk voornemens te zijn in beroep te gaan bij de rechtbank. Als hij evenwel beslist te verzaken in beroep te gaan niettegenstaande hij zich niet akkoord verklaart, moet hij deze verklaring zo spoedig mogelijk laten wijzigen via zijn uitbetalingsinstelling.

996.

Voorgaande regel is niet meer van toepassing op de volledig werkloze wanneer die 60 jaar is geworden. Als deze werkloze ziek wordt, kan hij dus kiezen of hij op de werkloosheid blijft of ziekte-uitkeringen vraagt. Merk op dat de reglementering vanuit deze invalshoek geen onderscheid meer maakt tussen gewone werklozen en werklozen in SWT.

997.

Men heeft geen recht op een werkloosheidsvergoeding als men mutualiteitsuitkeringen ontvangt van een Belgisch ZIV-stelsel. Als men ziektevergoedingen ontvangt van een buitenlands stelsel, zonder arbeidsgeschikt te zijn in de zin van de Belgische ziekteverzekering, behoudt men het recht op werkloosheidsuitkeringen, maar de buitenlandse uitkeringen worden wel gedeeltelijk afgetrokken van de werkloosheidsuitkering. In principe heeft men geen recht op werkloosheidsuitkering wanneer men een vergoeding wegens tijdelijke ongeschiktheid geniet ten gevolge van een arbeidsongeval of een beroepsziekte.

§ 4. PENSIOENLEEFTIJD

(KB, art. 64, 65)

998.

Aan werklozen die de pensioenleeftijd hebben bereikt, worden geen werkloosheidsuitkeringen meer toegekend. Bij wijze van uitzondering op deze regel blijven uitkeringen tijdelijke werkloosheid (tenzij als gevolg van een schorsing van de arbeidsovereenkomst door arbeidsongeschiktheid) toegekend aan de werknemer die na de pensioenleeftijd blijft werken.

Hetzelfde is waar wanneer de werkloze voor de eigenlijke pensioenleeftijd een rust- of een overlevingspensioen geniet. De reglementering voorziet in een aantal uitzonderingen voor de lage pensioenen die geen beletsel vormen voor het werk.

Ze laat de personen die een overlevingspensioen genieten en die het werk verloren dat ze uitvoerden binnen de grenzen van het toegelaten werk (*cf. thema 'De pensioenen'*) ook toe om gedurende 12 maanden werkloosheidsuitkeringen te genieten.

§ 5. IN BELGIË VERBLIJVEN

999.

Om werkloosheidsuitkeringen te genieten, moet de werkloze zijn hoofdverblijfplaats in België hebben en er bovendien effectief verblijven. Om dat na te gaan, kan de RVA eisen dat de werkloze een door de gemeente afgeleverd verblijfsbewijs voorlegt. In uitzondering op deze regel laat de reglementering verblijven in het buitenland toe tijdens vakantieperiodes en voor bepaalde vrijwillige activiteiten. De Europese verordeningen inzake sociale zekerheid laten toe om gedurende een beperkte tijd de uitkering te 'exporteren' naar een ander Europees land, als men zich naar dat land begeeft om er werk te zoeken.

FICHE 4

BEDRAG VAN DE WERKLOOSHEIDSUITKERINGEN

§ 1. ALGEMENE REGELS

A. Voor welke dagen heeft men recht op een werkloosheidsuitkering?

1000.

In principe wordt een uitkering toegekend voor iedere dag van de week, behalve de zondag, en natuurlijk op voorwaarde dat de werknemer voldoet aan de voorwaarden zonder werk en loon zitten, voor elk van de betrokken dagen. De werknemer heeft met andere woorden gemiddeld recht op 26 uitkeringen per maand.

Er bestaan uitzonderingen, met name voor sommige tijdelijke werklozen, die een uitkering ontvangen op basis van hun normaal aantal werkdagen in de onderneming.

B. De invloed van de gezinssamenstelling op het bedrag van de uitkering

1001.

Het bedrag van de werkloosheidsuitkering wordt vooral beïnvloed door de gezinssamenstelling van de werkloze.

Een onderscheid wordt gemaakt tussen:

- de werknemers met een gezin ten laste ('gezinshoofden');
- de alleenstaanden, die alleen leven;
- de andere werknemers, soms 'samenwonenden' genoemd.

1002.

We kunnen binnen het bestek van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving niet gedetailleerd ingaan op het begrip 'gezinshoofd' zoals gebruikt in de werkloosheidsreglementering.

Behoren tot deze categorie:

- de werklozen waarvan de echtgeno(o)t(e) of partner geen enkel beroepsinkomen geniet (ongeacht of er nog andere personen, zelfs als die over eigen inkomsten beschikken, deel uitmaken van het gezin); indien daarentegen de echtgeno(o)t(e) of partner een beroepsinkomen geniet, wordt de werkloze 'samenwonende', zelfs als er nog andere personen zonder eigen inkomsten (bijvoorbeeld kinderen) deel uitmaken van het gezin;
- de werklozen die alleen met hun kinderen wonen ('eenoudergezin'), waarvan ten minste één kind het recht opent op kinderbijslag;
- de werkloze die alleen samenwoont met sommige gezinsleden, zonder beroepsinkomen.

Er wordt geen rekening gehouden met het inkomen van de persoon ten laste indien dat onder een welbepaald bedrag blijft. Dat bedrag varieert naargelang de betrokken persoon (zie 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving).

1003.

Havenarbeiders en werknemers in aanverwante sectoren worden met gezinshoofden gelijkgesteld.

§ 2. DAGUITKERING BIJ VOLLEDIGE WERKLOOSHEID

1004.

Gedurende een bepaalde periode die, in functie van het beroepsverleden, varieert van 14 tot 48 maanden, is het bedrag van de werkloosheidsuitkering een percentage van het basisloon. Daarna wordt ze beperkt tot een forfaitair bedrag.

		1 ^E PERIODE			2 ^E PERIODE			3 ^E PERIODE
		Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4	Fase 5	Fases 6.1 tot 6.4	
Duur (in maanden)		3	3	6	2 ⁽¹⁾	Maximum 10 ^{(1) (2)}	Maximum 4 x 6 ^{(1) (3)}	Onbepaald
Gezinshoofd	%	65	60	60	60	60	(4)	Forfait ⁽⁵⁾
	Plafond	C	C	B	A	A		
Alleenstaande	%	65	60	60	55	55		
	Plafond	C	C	B	A of AY	A of AY		
Samenwonend	%	65	60	60	40	40		
	Plafond	C	C	B	A	A		

1005.

Opmerkingen bij de tabel

- (1) De verschillende fases van de 2e periode worden op onbepaalde duur gehouden ('vast') als de werknemer, vóór het einde van de betrokken fase, aan één van de volgende voorwaarden voldoet:
- een voldoende lang beroepsverleden, overeenkomstig de volgende tabel.

BEGIN 2 ^E PERIODE	JAREN
Vóór 1.11.2013	20
1.11.2013 tot 31.10.2014	21
1.11.2014 tot 31.10.2015	22
1.11.2015 tot 31.10.2016	23
1.11.2016 tot 31.10.2017	24
Vanaf 1.11.2017	25

- blijvende ongeschiktheid van minstens 33%
- minstens 55 jaar oud zijn.

- (2) Fase 5 bedraagt 2 maanden per jaar beroepsverleden, met een maximum van 10 maanden.

- (3) Elk van de fases 6.1 tot 6.4 bedraagt 2 maanden per jaar beroepsverleden die overblijven na toepassing van fase 5, met een maximum van 6 maanden voor elk van de fases, of 24 maanden voor de 4 fases samen.

Voorbeelden:

De werknemer wordt werkloos na 15 jaar arbeid; hij heeft dus recht op een krediet van $2 \times 15 = 30$ maanden. Fase 5 zal 10 maanden bedragen (= maximum). Fases 6.1 tot 6.3 zullen elk 6 maanden bedragen (= maximum). Fase 6.4 zal 2 maanden bedragen. Vervolgens valt de werknemer terug op het forfaitaire bedrag.

De werknemer wordt werkloos na 5 jaar arbeid; hij heeft recht op een krediet van $2 \times 5 = 10$ maanden. Fase 5 zal 10 maanden duren (= maximum). Daarna zal de werknemer terugvallen op het forfait.

- (4) Tijdens de tussenfases 6.1 tot 6.4 zakt de uitkering progressief tot het forfaitaire bedrag van de 3e periode, volgens de formule: $B - N/5 \times (B - F)$

B(asis): bedrag waarop de werknemer recht heeft tijdens fase 5

N(ummer van de fase): 1 tot 4, naargelang de betrokken fase

F(orfait): bedrag waarop de werknemer recht heeft tijdens de 3e periode

Voorbeeld: de werknemer is alleenstaand; zijn uitkering in fase 5 bedraagt 40 euro; het forfait in de 3e periode bedraagt 36 euro (vereenvoudigde berekening, zie groene bladen); $(B - F) =$ dus 4; tijdens fases 6.1 tot 6.4 zal de uitkering als volgt evolueren:

- 6.1 ($N = 1$): $40 - 1/5 \times 4 = 40 - 0,8 = 39,2$
- 6.2 ($N = 2$): $40 - 2/5 \times 4 = 40 - 1,6 = 38,4$
- 6.3 ($N = 3$): $40 - 3/5 \times 4 = 40 - 2,4 = 37,6$
- 6.4 ($N = 4$): $40 - 4/5 \times 4 = 40 - 3,2 = 36,8$

- (5) De forfaits die van toepassing zijn in de 3e periode, zijn terug te vinden op de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving. Voor alleenstaanden en gezinshoofden zijn ze gelijk aan het minimaal gewaarborgde bedrag tijdens de 1e en 2e periode.

1006.

Voor de toepassing van het voorgaande wordt onder het begrip 'beroepsverleden' verstaan: de als loontrekkende gewerkte jaren of gelijkgestelde periodes die in aanmerking worden genomen voor de toelaatbaarheid (zie hierboven), evenwel met uitzondering van de periodes van volledige werkloosheid, behalve als de werknemer een beroepsopleiding heeft gevolgd.

1007.

Zodra het recht is ingegaan, worden de periodes van werkloosheid enkel in welbepaalde omstandigheden onderbroken (terugkeer naar de eerste periode) of opgeschort (verlengd).

a. Ze worden onderbroken door:

- een voltijdse werkherhvatting, gedurende 12 maanden op een periode van 18 maanden;
- een deeltijdse werkherhvatting 'met behoud van rechten', minstens halftijds of 18 uur per week, gedurende 24 maanden op een periode van 33 maanden;
- een deeltijdse werkherhvatting 'met behoud van rechten', maar zonder inkomensgarantie-uitkering, minstens één derde of 12 uur per week, gedurende 36 maanden op een periode van 45 maanden.

b. Ze worden opgeschort in de volgende situaties:

SITUATIE	MINIMUMDUUR (ONONDERBROKEN)	ANDERE VOORWAARDEN
Voltijdse arbeid	3 maanden	
Deeltijdse arbeid	3 maanden	- Behoud van rechten - Geen inkomensgarantie-uitkering
Beroepsopleiding	3 maanden	Voltijds
Zelfstandige arbeid	6 maanden	
Vrijstelling familiale of sociale redenen		
Studies met voltijds leerplan		Zonder te genieten van uitkeringen
Loopbaanonderbreking		Genieten van een onderbrekingsuitkering

1008.

Het basisloon is in principe het loon van de laatste tewerkstelling, berekend zoals voor verlofdagen. Maar zodra het is vastgelegd (met andere woorden, zodra men een uitkering heeft genoten), wordt het in principe pas herzien na een werkherleving van minstens 2 jaar. Het loon is geplafonneerd, en het plafond (ABC) varieert naargelang de duur van de werkloosheid (NB: voor alleenstaanden is plafond A van toepassing op werklozen die genieten van de toeslag voor oudere werklozen; voor anderen is een bedrag AY van toepassing). De bedragen van deze plafonds, alsook de maximumbedragen van de uitkeringen die eruit voortvloeien, zijn terug te vinden op de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.

Bovendien is er voor de uitkeringen een minimumbedrag gewaarborgd, dat varieert naargelang de gezinssamenstelling; ook deze bedragen zijn terug te vinden op de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving. Voor gezinshoofden en alleenstaanden geldt dit gewaarborgde minimum als forfait in de derde periode.

§3. TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

1009.

In geval van tijdelijke werkloosheid bedraagt de uitkering 60% van het (eventueel begrensd) loon. Behalve wanneer het gaat om tijdelijke werkloosheid wegens overmacht, dan is het 65%. Het basisloon is onderworpen aan plafond C.

§4. INSCHAKELINGS- EN OVERBRUGGINGSUITKERINGEN

1010.

De inschakelingsuitkeringen en de overbruggingsuitkeringen zijn forfaitaire uitkeringen, die rekening houden met de leeftijd en de gezinstoestand (gezinshoofd, alleenstaande of samenwonende). Het bedrag van die uitkeringen is in de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving opgenomen.

FICHE 5

DE WERKLOOSHEIDSVZERZEKERING EN DEELTIJDSE ARBEID

§ 1. PRINCIPES

1011.

De werkloosheidsuitkeringen zijn normaal berekend op het laatst verdiende loon, maar binnen de perken van een minimum en een maximum. In de praktijk is het bedrag van de werkloosheidsuitkering vooral afhankelijk van de gezinssamenstelling, dus van de behoeften van de werklozen. De uitkeringen voor de samenwonenden in de derde periode, alsook de inschakelingsuitkeringen, zijn zelfs louter forfaitair.

Als die regels als dusdanig voor de deeltijdse werknemers worden toegepast, zouden de werkloosheidsuitkeringen hoger kunnen zijn dan het verdiende loon. Daarom zijn er bijzondere regels voor de toelating tot het recht op werkloosheidsuitkering op basis van een deeltijds werk. Tenzij de werknemer op grond van het loon dat hij verdient gelijkgesteld kan worden met een voltijdse werknemer, geeft de deeltijdse arbeid maar aanleiding tot toekenning van halve uitkeringen. Dit stelsel wordt 'vrijwillige deeltijdse arbeid' genoemd, in tegenstelling tot de deeltijdse arbeid 'om aan de werkloosheid te ontsnappen' - anders gezegd: met de toestand van de werknemer die recht had op volledige werkloosheidsuitkeringen bij het begin van zijn deeltijdse activiteit. Onder bepaalde voorwaarden kan die werknemer dit recht gewoon bewaren, in plaats van een nieuw recht op basis van zijn deeltijds job te laten vaststellen.

1012.

Om die reden maakt de werkloosheidsreglementering een onderscheid tussen drie categorieën van deeltijdse werknemers:

- a. de werknemers waarvan het loon een bepaald refertebedrag bereikt;
- b. de werknemers die een deeltijdse activiteit hebben aanvaard om aan de werkloosheid ten ontsnappen. Die werknemers kunnen aanspraak maken op een statuut van 'behoud van rechten';
- c. de andere werknemers, 'vrijwillig deeltijdse werknemers' genoemd.

§ 2. WERKNEMERS DIE MINSTENS HET REFERTELOON VERDIENEN

1013.

Dit loon stemt ongeveer overeen met het interprofessioneel minimumloon voor een voltijdse functie. De werknemers die zich in deze situatie bevinden, zijn met voltijdse werknemers gelijkgesteld.

Dit betekent dat ze op basis van hun deeltijds werk een recht op gewone werkloosheidsuitkeringen kunnen verwerven, op voorwaarde dat het aantal uren gepresteerd tijdens de referteperiode, gedeeld door 5,77, het vereist aantal dagen bereikt. De toekenning van die

uitkeringen vereist uiteraard dat ze zich als werkzoekende inschrijven voor een voltijdse tewerkstelling of van die voorwaarde vrijgesteld worden.

§ 3. DEELTIJDSE WERKNEMERS ‘MET BEHOUD VAN RECHTEN’

A. Wie kan op die regeling een beroep doen?

1014.

Dit stelsel betreft de werknemers die, bij het begin van hun deeltijdse activiteit, recht hadden op werkloosheidsuitkeringen op grond van een voltijdse tewerkstelling of op inschakelingsuitkeringen. Het is ook toegankelijk voor de werknemers die een deeltijds werk aanvaarden tijdens een vooropzegging van afdanking, tijdens een periode gedekt door een opzegvergoeding of in het kader van een door de minister goedgekeurd herstructureringsplan. Samengevat gaat het dus om werknemers die een deeltijds werk aanvaarden om aan de werkloosheid te ontsnappen.

Om die regeling te kunnen invoeren moet de werknemer een ‘aanvraag van statuut’ indienen binnen een termijn van 2 maanden na het begin van de tewerkstelling.

B. Behoud van rechten

1015.

Als hij zijn job verliest of als hij in tijdelijke werkloosheid wordt gesteld, vindt de werknemer die dat statuut heeft bekomen het recht terug op de werkloosheids- of wachtuitkeringen dat hij voor zijn tewerkstelling had.

Voor de berekening van zijn nieuwe uitkering wordt hij beschouwd als zijnde in de eerste werkloosheidsperiode, als hij deeltijds tewerkgesteld is gedurende ten minste:

- 24 maanden, als de tewerkstelling minstens halftijds was;
- 36 maanden, als de tewerkstelling minstens 1/3-tijds was.

C. Inkomensgarantie-uitkering

1016.

Onder sommige voorwaarden kan de werknemer die ‘behoud van rechten’ geniet tijdens zijn tewerkstelling een uitkering blijven trekken. Die uitkering, die ‘inkomensgarantie-uitkering’ (IGU) wordt genoemd, komt bovenop het loon.

1017.

Het principe van de IGU is dat het globaal inkomen van de werkloze (loon + uitkering):

- ofwel minstens gelijk is aan de werkloosheidsuitkering, als de deeltijdse betrekking maximum 1/3 van een voltijdse betrekking bedraagt;
- ofwel hoger is dan de werkloosheidsuitkering, als de deeltijdse betrekking 1/3 van een voltijdse betrekking overschrijdt. Hoe zwaarder het uurrooster, hoe groter het verschil.

1018.

De IGU wordt slechts toegekend als het brutoloon beneden een bepaalde grens blijft, die overeenkomt met het referenteloon vanaf waar de deeltijdse werknemer gelijkgesteld wordt

met een voltijdse werknemer (zie hierboven; zie de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving voor het bedrag van die grens).

De IGU wordt niet toegekend als de duur van het arbeidsregime hoger ligt dan 4/5 van een voltijdse betrekking.

De werknemer moet ingeschreven zijn als voltijds werkzoekende en moet bij zijn werkgever een aanvraag hebben ingediend om zijn prioriteitsrecht te laten gelden op voltijdse functies die binnen de onderneming vrij zouden komen (zie Deel II).

De IGU wordt niet toegekend tijdens periodes waarin de werknemer een vergoeding krijgt (bijvoorbeeld een verbrekingsvergoeding of vakantiegeld) ten laste van een voormalig werkgever.

1019.

De IGU is gelijk aan de referte-uitkering + de uurtoeslag – het nettoloon.

- a. De referte-uitkering is de werkloosheidsuitkering die de werknemer voor de betrokken maand zou ontvangen hebben (26 x de daguitkering). Voor samenwonenden wordt tijdens de eerste 12 maanden slechts 0,8991 keer dat bedrag meegerekend (wat neerkomt op de netto-uitkering na voorheffing). Voor PWA-werknemers wordt de referte-uitkering, onder bepaalde voorwaarden, vermeerderd met de PWA-toeslag.
- b. De uurtoeslag wordt berekend door het aantal werkuren dat 1/3-tijd overschrijdt te vermenigvuldigen met een forfaitair bedrag, dat afhangt van de gezinstoestand (zie 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving).
Voorbeeld: de werknemer werkt 19 uur/week in een onderneming waar het voltijdse arbeidsstelsel 38 uur/week bedraagt (1/3-tijd komt in deze onderneming overeen met 12 uur/week). De werknemer zal recht hebben op 19-12 = 7 x de uurtoelage. De regering heeft aangekondigd dat ze de inkomensgarantie-uitkering na een bepaalde tijd wil verlagen. Deze wijziging was nog niet in voege bij het afsluiten van de redactie van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.
- c. Het nettoloon is gelijk aan het brutoloon van de deeltijdse betrekking min:
 - de RSZ-bijdrage (max. 13,07%), verminderd in het kader van de 'werkbonus' (zie Deel 4);
 - de bedrijfsvoorheffing (er wordt rekening gehouden met een forfaitaire basisvoorheffing).
- d. De IGU kan niet hoger zijn dan het verschil tussen het voltijdse nettoloon en het deeltijdse nettoloon.
- e. De IGU wordt niet uitgekeerd als ze lager is dan 12,20 euro (*geïndexeerd bedrag*).

1020.

De IGU moet worden aangevraagd met een speciaal formulier (C131), waarvan een gedeelte moet worden ingevuld door de werkgever. De werknemer moet zijn deeltijdse betrekking aangeven bij het arbeidsbemiddelingsbureau (VDAB, BGDA, le Forem) en moet zich inschrijven als werkzoekende voor een voltijdse betrekking. De werknemer dient elke maand een specifieke controlekaart in (C3 deeltijds).

§ 4. 'VRIJWILLIG' DEELTIJDSE WERKNEMERS

A. Opening van het recht

1021.

Het gaat hier om de werknemers die zich niet in één van de vorige toestanden bevinden.

Die werknemers hebben recht op werkloosheidsuitkeringen op voorwaarde:

- dat ze zoveel halve arbeidsdagen bewijzen als volle dagen vereist voor de voltijdse werknemers;
- dat ze minstens 1/3-tijds of 12 uur per week werken.

Ze zijn niet verplicht zich als voltijdse werkzoekende in te schrijven: ze kunnen hun beschikbaarheid tot de arbeidsmarkt tot het deeltijds werk beperken.

B. Berekening van de uitkering

1022.

De uitkeringen zijn evenredig met de prestaties.

Ze hebben per week recht op een aantal halve uitkeringen die berekend worden volgens de formule: $12 \times Q/S$, met:

Q = het normaal werkrooster van de werknemer;

S = het voltijds werkrooster.

Er wordt een halve uitkering toegekend per werkdag vanaf de maandag; is het aantal halve uitkeringen hoger dan 6, dan worden de bijkomende halve uitkeringen vanaf de maandag toegekend.

*Voorbeeld: de werknemer werkt 25 uur per week; de voltijdse werktijd in het bedrijf is 38 uur.
 $12 \times 25/38 = 7,8$: wordt naar 8 afgerond.*

De werknemer heeft recht:

- op een volle uitkering (2 halve uitkeringen) voor de maandag en de dinsdag;
- op een halve uitkering van woensdag tot zaterdag.

1023.

De halve uitkeringen worden zoals de gewone uitkeringen berekend, op basis van een dagloon berekend volgens de formule:

$S/12 \times \text{uurloon}$ (S is het voltijds werkrooster per week.)

Als het uurloon als dusdanig niet is gekend, dan wordt het berekend door het gemiddeld loon van de betaalperiode te delen door het aantal werkuren in die periode.

Voorbeeld: de werknemer werkt in een bedrijf waar het normaal voltijds werk 40 uur omvat; tijdens de betrokken maand heeft hij 86 uur gewerkt en 500 euro bruto verdiend.

Zijn halve uitkering wordt berekend op basis van:

$40/12 \times 500 \text{ euro}/86 = 19,38 \text{ euro}$

FICHE 6

BIJZONDERE WERKLOOSHEIDSUITKERINGEN

§ 1. BEGELEIDINGSUITKERINGEN

(KB 28.10.2000)

1024.

Een begeleidingsuitkering wordt toegekend aan jonge afgestudeerden die een opleiding volgen ter voorbereiding van een startbaanovereenkomst. De jongere moet zijn studies beëindigd hebben en mag niet meer leerplichtig zijn. In tegenstelling tot de wachtuitkering wordt geen bepaald onderwijsniveau vereist. De jongere moet met de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling (VDAB, BGDA, Le Forem, ADG) een inschakelingsovereenkomst sluiten waarin wordt bepaald dat hij een opleiding tot herstel van niveau, een bekwaamheidsopleiding, een individuele beroepsopleiding in een bedrijf of een andere erkende opleiding zal volgen. Deze opleiding moet per week gemiddeld minstens 18 uur bedragen.

De uitkering wordt niet meer toegekend wanneer de jongere wacht- of werkloosheidsuitkeringen ontvangt. Onder bepaalde voorwaarden kan de jongere wel de opleiding blijven volgen en tegelijkertijd wacht- of werkloosheidsuitkeringen trekken. Het bedrag van de begeleidingsuitkering is opgenomen in de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.

§ 2. MOBILITEITSVERGOEDING EN KINDEROPVANGVERGOEDING

(KB van 25.11.1991, art. 131 septies)

1025.

De langdurige werkloze (die voldoet aan de voorwaarden van het tewerkstellingsprogramma 'Activa', zie Deel IV) die een werk aanvaardt, minstens halftijds, dat niet passend is gezien de afstand of de verplaatsingsduur, heeft recht op een mobiliteitsvergoeding (KB 25.11.1991, art. 131septies).

1026.

De werknemer-gezinshoofd, werkloos sinds 3 maanden of meer, die het werk hervat als loontrekkende (minstens 18 uur per week) of als zelfstandige (als hoofdberoep), kan gedurende 12 maanden een kinderopvangvergoeding krijgen (KB 25.11.1991, art. 131septies 1 en 2).

§ 3. OVERSTAPPREMIE

(KB 25.11.191, art. 131nonies, ingevoerd KB 19.04.2010, inwerkingtreding 1.05.2010)

1027.

Er wordt een overstappremie toegekend aan de werknemer van ten minste 50 jaar oud die, op eigen verzoek, overstapt van zwaar werk dat hij ten minste vijf jaar verrichtte naar lichter

werk bij dezelfde werkgever, met een inkomensverlies dat minstens het dubbele bedraagt van de maximale premie. De hoogte van de premie en het aantal maanden waarvoor die wordt toegekend varieert naargelang de leeftijd die de werknemer heeft op het moment dat hij het lichter werk aanvat (de bedragen vind je in de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving). De premie wordt over heel de beroepsloopbaan slechts één keer uitgekeerd.

§ 4. BESCHERMINGSUITKERING

1028.

Sinds 1.10.2020 kan een als niet-toeleidbaar erkende werkloze uitkeringen ontvangen (de zogenaamde beschermingsuitkering). Dit statuut wordt toegekend aan een werkloze die voldoet aan een aantal voorwaarden: hij moet een specifiek begeleidingstraject hebben gevolgd en na een evaluatie aan de hand van een instrument (ICF) erkend worden als iemand die te kampen heeft met psychologische, medische en sociale factoren waardoor hij niet in staat is te werken.

Het statuut wordt toegekend voor een periode van twee jaar en kan worden verlengd na een nieuwe evaluatie.

Tijdens die periode wordt de procedure van actieve beschikbaarheid opgeschort. De werkloze moet wel meewerken tijdens de aan zijn statuut aangepaste begeleidingsacties die de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling hem voorstelt.

De uitbetaalde beschermingsuitkeringen in het kader van dit statuut komen overeen met het bedrag dat de werkloze aan het einde van zijn recht op inschakelingsuitkeringen ontving.

§ 5. KUNSTWERKUITKERING

1029.

Het kunstwerkattest geeft kunstwerkers recht op een kunstwerkuitkering. Er bestaan drie versies:

- gewone kunstwerkattest, dat de kunstwerker recht geeft op:
 - de 'artikel 1bis'-regeling: hiermee bouwt de kunstwerker rechten op in de sociale zekerheid als werknemer;
 - het fiscale regime van de auteursrechten: inkomsten uit auteursrechten worden belast aan 15% met kostenforfaits.
- kunstwerkattest plus: de voordelen van het gewone kunstwerkattest en recht op een kunstwerkuitkering.
- kunstwerkattest starter: toegang tot dezelfde voordelen als het kunstwerkattest plus, onder versoepelde voorwaarden voor starters.

Om een kunstwerkuitkering te ontvangen moet de kunstwerker 156 dagen prestaties in een referentieperiode van 24 maanden aantonen en in het bezit zijn van het kunstwerkattest plus of starter.

§ 1. UITKERINGSAANVRAAG

1030.

Om werkloosheidsuitkeringen te kunnen ontvangen, moet men een aanvraag indienen met speciale formulieren. Het is een van de taken van de uitbetalingsinstelling om de werkloze te informeren over de formaliteiten die hij moet vervullen en om hem de noodzakelijke documenten te bezorgen. We beperken ons hier tot de essentiële regels. De gespecialiseerde diensten van het ACV staan ter beschikking van de werknemers die het ACV als uitbetalingsinstelling kiezen.

1031.

De meest gebruikte aanvraagformulieren zijn de volgende:

- De 'aangifte van volledige werkloosheid' (C4). De werkgever moet de werknemer wiens contract ten einde loopt dit formulier uit eigen beweging overhandigen, en dat ten laatste op de laatste werkdag. Hij mag niet voorwenden dat het contract wordt beëindigd door de fout of op initiatief van de werknemer. Als de werknemer het niet eens is met de verklaring die de werkgever geeft, bijvoorbeeld over de reden van de werkloosheid, kan hij dat bij zijn vraag om uitkering melden aan het ACV. In geen geval echter mag hij de verklaring van de werkgever wijzigen.
- De 'aangifte van tijdelijke werkloosheid' (C.3.2), die elke maand overhandigd wordt aan de werknemer wiens contract wordt opgeschort, met name arbeiders in het geval van werkloosheid wegens slecht weer of in het geval van technische of economische werkloosheid. Dit document dient tegelijkertijd als uitkeringsaanvraag en als controlekaart (zie hieronder).
- De 'verklaring voor lichamelijke geschiktheid' (C6) wordt gebruikt door werknemers die uitkeringen aanvragen nadat de ziekteverzekering (ziekenfonds of RIZIV) de arbeidsongeschiktheid niet langer erkent. Op een van de vakjes van dit formulier geeft de werknemer aan of hij het al dan niet eens is met die beslissing. Als hij verklaart dat hij het niet eens is (en dus vindt dat hij niet geschikt is om te werken), moet de werknemer beroep aantekenen tegen de beslissing. De werkloze moet worden aangeraden dergelijke verklaring pas af te leggen nadat hij, op basis van de noodzakelijke raadgevingen, de beslissing heeft genomen dit beroep aan te tekenen.
- Er bestaan specifieke formulieren om uitkeringen aan te vragen tijdens de sluitingsdagen voor jaarlijkse vakantie, de inkomensgarantie-uitkering in geval van deeltijdwerk enz.
- De 'persoonlijke verklaring van werkloosheid' (C109) wordt gebruikt om inschakelingsuitkeringen aan te vragen en om de aanvraag te regulariseren als de werkgever, ondanks zijn verplichting, verzaakt het vereiste document te overhandigen.

1032.

Samen met het aanvraagformulier moet meestal ook een administratief formulier worden ingediend dat een aantal persoonlijke gegevens bevat die de administratie nodig heeft. Een belangrijk document van dit dossier is het document C1 en bijlagen, die een verklaring op eer bevatten van de gezinssamenstelling en van de nevenactiviteiten die de werknemer eventueel verricht. Het is belangrijk dit document met zorg in te vullen en elke wijziging in

de verklaring onverwijld via de uitbetalingsinstelling te melden. Een onvolledige verklaring kan tot sancties leiden of tot recuperatie van onterecht geïnde uitkeringen.

1033.

De aanvraag en het administratief document moeten volledig ingevuld worden ingediend bij de RVA binnen een bepaalde termijn – in principe twee maanden – na de datum vanaf welke men uitkeringen aanvraagt. Gebeurt dat niet, zal het recht op uitkeringen pas geopend worden op de datum dat het dossier wordt ingediend. Het is dus aanbevolen zich onmiddellijk naar zijn uitbetalingsinstelling te begeven om het dossier in orde te brengen.

§ 2. CONTROLEKAART

(KB art. 71-72)

1034.

De werkloze wordt in het bezit gesteld van een stempelkaart. Er zijn verschillende modellen van stempelkaarten, afhankelijk van het statuut van de betrokken persoon. De stempelkaart bevat in essentie een kalender van de desbetreffende maand. De werkloze moet, volgens de instructies die op de kaart worden vermeld, op de desbetreffende vakjes de dagen aanduiden waarvoor hij geen uitkering aanvraagt, bijvoorbeeld omdat hij werkt, ziek is, vakantiegeld geniet,... Op het einde van de maand overhandigt hij de ingevulde kaart aan zijn uitbetalingsinstelling. Op basis van de gegevens op de stempelkaart, wordt de uitkering bepaald en uitbetaald. De werkloze moet zijn stempelkaart onverwijld kunnen voorleggen aan de inspecteurs van de RVA. Als hij werkt, moet hij ze 'op zich bewaren' en dus niet toevertrouwen aan zijn werkgever of achterlaten in de kleedkamer van het bedrijf. Als hij de kaart niet kan voorleggen, riskeert hij een sanctie. Volledig werklozen die minstens 60 jaar zijn, moeten geen controlekaart bezitten, maar bijberoepen aangeven die ze zouden willen uitoefenen.

Volledig werklozen kunnen hun controlekaart ook online invullen, aanpassen en doorsturen. Via de computer/laptop (met een kaartlezer) of via smartphone (via de app 'eC3').

§ 3. BESLISSINGEN

1035.

De beslissingen inzake werkloosheid worden niet genomen door de uitbetalingsinstelling, maar door de RVA.

De toekenningsbeslissingen worden meegedeeld via de uitbetalingsinstelling. Die kan de werkloze alle informatie verstrekken die hij nodig heeft om zich ervan te vergewissen dat de uitkeringen correct berekend zijn.

Op basis van de beslissing van de RVA en de aanduidingen op de controlekaart, berekent en betaalt de uitbetalingsinstelling elke maand het bedrag waarop de werkloze recht heeft. Die betalingen worden systematisch gecontroleerd door de RVA.

1036.

Beslissingen tot weigering worden rechtstreeks door de RVA meegedeeld. Met uitzondering van weigeringen om technische redenen, moet de weigering voorafgegaan worden door een hoorzitting bij de RVA. Tijdens die zittingen kan de werknemer zich laten bijstaan door een persoon die afgevaardigd is door het ACV.

THEMA 5

WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

FICHE 1

WAT IS HET 'SWT'?

§ 1. ALGEMEEN

A. Beschrijving

1037.

Werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) is een sociale begeleiding bij het ontslag van oudere werknemers, in de vorm van een vergoeding ten laste van de werkgever, ter aanvulling van de werkloosheidsuitkering.

Het bedrag en de toekenningsvoorwaarden voor de aanvullende vergoeding worden geregeld in collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's). De cao's voorzien in het recht op een aanvullende vergoeding voor de ontslagen werknemers die aan bepaalde voorwaarden voldoen, vooral naar leeftijd en loopbaan. Het gebeurt dat werkgevers bij voorkeur, of zelfs uitsluitend, de werknemers die aan de voorwaarden voldoen en erom verzoeken, ontslaan. Soms wordt deze praktijk zelfs in een cao bekrachtigd, dermate dat de indruk ontstaat dat het om een recht van de werknemer gaat. Maar in se veronderstelt het SWT een beslissing van de werkgever om de werknemer te ontslaan.

B. Algemene voorwaarden

1038.

De werknemer kan dit statuut maar genieten als de aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever aan bepaalde voorwaarden voldoet:

- Ze wordt toegekend op basis van ofwel cao nr. 17 van de NAR ofwel een op geldige wijze gesloten sector- of ondernemingscao ofwel een overeenkomst gesloten binnen overheidsinstellingen in herstructurering en goedgekeurd door de minister van Werk.
- Behalve de cao's van de NAR moet de cao een bepaalde duur hebben (maximaal 3 jaar) en mag ze geen beding van stilzwijgende verlenging bevatten.
- De vergoeding moet minstens gelijk zijn aan die vastgelegd bij cao nr. 17 van de NAR.

1039.

De werknemer moet voldoen aan de voorwaarden qua leeftijd en beroepsverleden, zoals hierna beschreven in fiche 2.

Deze voorwaarden moeten voldaan zijn op het ogenblik dat de arbeidsovereenkomst eindigt, met andere woorden:

- op het einde van de opzegging, als een opzegging werd doorlopen;
- bij de verbreking van de arbeidsovereenkomst, als de arbeidsovereenkomst zonder opzegging werd beëindigd.

De leeftijdsvoorwaarde moet vervuld zijn en de opzegging moet zijn betekend tijdens de geldigheidsduur van de overeenkomst.

Wel heeft de werknemer recht op SWT als de opzegging buiten de geldigheidsperiode verstrijkt en als hij voldoet aan de voorwaarde van het beroepsverleden aan het einde van de opzeggingstermijn.

1040.

Om de beroepsloopbaan van de werknemer te bepalen, houdt men rekening met de volgende periodes:

- a. de gewerkte en gelijkgestelde dagen voor toegang tot het recht op werkloosheidsvergoedingen (*zie in dit verband de voorgaande fiche*). De periodes van volledige werkloosheid worden echter slechts in aanmerking genomen als de werknemer een beroepsopleiding volgde, of als hij tewerkgesteld was in een maatwerkbedrijf of onder het vroegere statuut van 'tewerkgestelde werkloze';
- b. de periodes van opleiding in het kader van een leeropleiding voor de middenstand, van het industrieel leerlingwezen of van een beroepsinlevingsovereenkomst;
- c. de periodes van tewerkstelling als ambtenaar of leraar die niet van rechtswege het recht geven op werkloosheid, op voorwaarde dat de werknemer in loondienst heeft gewerkt gedurende ten minste 20 jaar, die aan de onder a en d beschreven voorwaarden voldoen, en waarvan er 5 onmiddellijk aan het SWT voorafgaan;
- d. de militaire dienst of die van gewetensbezwaarde;
- e. tot een bepaald aantal jaren of dagen, de periodes van volledige werkloosheid die niet zijn gelijkgesteld op basis van a), de periodes van werkonderbreking (behalve om een zelfstandige activiteit of de betrekking van ambtenaar of leraar uit te oefenen) en de periodes van gedeeltelijke tewerkstelling die niet voldoen aan voorwaarde a). Het aantal jaren of dagen hangt af van het type van SWT. Wat dit punt betreft verwijzen we naar de brochures en de gespecialiseerde publicaties van het ACV.

C. VERPLICHTING TOT VERVANGING

1041.

In principe moet de werkgever een werknemer die werkloos met bedrijfstoelage wordt, vervangen. Deze verplichting is echter niet van toepassing op werknemers die ontslagen worden vanaf 62 jaar. Andere vrijstellingen voor de vervangingsplicht zijn van toepassing, namelijk als er geen vervanger beschikbaar is, in geval van een structurele vermindering van de personeelsbezetting en in geval dat de onderneming wordt erkend als 'onderneming in moeilijkheden of in herstructurering' of bij sluiting van de onderneming.

Voor meer informatie over deze verplichting verwijzen we graag naar de 'infobladen' die je kunt downloaden van de website van de RVA.

D. WERKGEVERSBIJDRAGE

(W. 27.12.2006, gewijzigd door Programmawet van 23.12.2009, KB 29.03.2010)

1042.

Op het brutobedrag van de aanvullende SWT-vergoeding is een 'bijzondere werkgeversbijdrage' verschuldigd, die doorgaans 'decava' wordt genoemd. Deze bijdrage, die aan de RSZ moet worden betaald, vervangt de bijdragen die voorheen moesten worden betaald aan de RVA en aan de FPD.

Dezelfde bijdrage wordt geheven op bepaalde uitkeringen die worden betaald aan werknemers van 50 jaar en ouder, naast de werkloosheidsuitkeringen ('pseudo-brugpensioenen' of 'Canada dry') of onderbrekingsuitkeringen. Omdat deze systemen soms worden gebruikt ter vervanging van het SWT, zijn deze uitkeringen onderworpen aan dezelfde bijdrage. Het is ook de reden waarom het in dit hoofdstuk wordt besproken.

1043.

De bijdrage wordt uitgedrukt in een percentage van het brutobedrag van de vergoeding. In de profitsector mag die niet lager zijn dan een bepaald forfait. De bijdrage varieert ook naargelang de leeftijd waarop de werknemer op SWT gaat (hoe jonger de werknemer, hoe hoger de bijdrage). Bedrijven in moeilijkheden of in herstructurering betalen, net als de non-profitsector, de laagste bijdragen.

	LEEFTIJD	PERCENTAGE %	FORFAIT MINIMUM (IN EURO)
Profitsector	52 tot 54	142,50	50
	55 tot 59	75	50
	60 tot 61	37,50	37,60
	62+	31,25	37,60
Herstructurering	52 tot 54	142,50	50
	55 tot 59	75	50
	60+	30	37,60
In moeilijkheden	52 tot 54	16,88	8
	55 tot 57	12,50	8
	58 tot 59	8,13	8
	60+	4,38	6
Non-profitsector	52 tot 54	48,11	0
	55 tot 57	43,04	0
	58 tot 59	27,86	0
	60 tot 61	12,38	0
	62+	10	0

1044.

De bijdrage op de betaalde vergoeding is niet verschuldigd wanneer de werknemer het werk heeft hervat. Als de werknemer het werk gedeeltelijk hervat, wordt de bijdrage proportioneel verminderd. Als de werknemer het werk hervat bij zijn vorige werkgever, is de bijdrage niet verschuldigd, maar wordt de vergoeding aanzien als loon.

§ 2. VERGOEDINGEN

A. Aanvullende vergoeding

1045.

De aanvullende vergoeding wordt betaald door de werkgever of, eventueel, door een sociaal sector- of ondernemingsfonds dat door de werkgever van middelen wordt voorzien. De

toekenningsvoorwaarden worden normaal in een cao vastgelegd: het SWT is vooral een zaak van de privésector. Ook in bepaalde overheidsinstellingen in herstructurering bestaan er SWT-stelsels. In dat geval bepaalt de regelgeving inzake werkloosheidsuitkering op welke basis het SWT geregeld moet worden.

1046.

Cao nr. 17 van de NAR voorziet in de betaling aan werknemers van de particuliere sector van een vergoeding gelijk aan de helft van het verschil tussen het nettoloon (brutoloon min RSZ en voorheffing) en de werkloosheidsuitkering. Het loon is begrensd (zie *'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving*). Het bedrag van de vergoeding wordt bepaald op het ogenblik waarop de werknemer op SWT gaat. Het bedrag is geïndexeerd. Het kan jaarlijks door een cao van de NAR worden verhoogd, afhankelijk van de loonontwikkeling. Andere cao's van de NAR regelen het recht op de aanvullende werkloosheidsvergoeding in een aantal specifieke gevallen (zie *fiche 2*).

Sectorale cao's en ondernemingscao's vullen de cao's van de NAR aan. Ze kunnen bijvoorbeeld voorzien in een hogere vergoeding (bijvoorbeeld een hoger maximumbedrag dan het referteloon), enz. Ze kunnen het SWT ook omkaderen, bijvoorbeeld via criteria of procedures om te bepalen welke werknemers worden ontslagen in het kader van het SWT.

1047.

Cao nr. 17 heeft betrekking op oudere ontslagen werknemers. De aanvullende vergoeding wordt niet toegekend wanneer de arbeidsovereenkomst op een andere manier dan door ontslag wordt beëindigd. Ze wordt ook niet toegekend wanneer het gaat om een ontslag wegens dringende redenen.

1048.

Cao nr. 17 bepaalt dat de aanvullende vergoeding enkel verschuldigd is als de werknemer een werkloosheidsuitkering ontvangt. Hieruit volgt dat de werknemer het recht op SWT verliest:

- op het ogenblik dat hij de pensioenleeftijd bereikt;
- als hij ziek wordt;
- als hij een sanctie oploopt, omdat de werkloosheid aan hem zelf te wijten is, omdat hij een valse verklaring aflegt, ...;
- als hij in het buitenland verblijft. Hij behoudt zijn recht op aanvullende vergoeding wel als hij in een land van de Europese Economische Ruimte verblijft en daar een werkloosheidsuitkering ontvangt.

1049.

In afwijking van de voorgaande regel, behoudt de werknemer zijn recht op een aanvullende werkloosheidsvergoeding als hij het werk hervat bij een andere werkgever die niet tot dezelfde technische eenheid behoort. Hij behoudt zijn recht op een aanvullende werkloosheidsvergoeding wanneer hij aan de slag is bij de andere werkgever en wanneer hij die job stopzet. Hij kan niet genieten van een aanvullende werkloosheidsvergoeding op basis van zijn nieuwe werk, maar behoudt zijn recht dat hij had verworven bij zijn eerste werkgever.

B. Werkloosheidsuitkering

1050.

De werknemer in SWT krijgt een werkloosheidsuitkering die gelijk is aan 60% van het loon gedurende de hele duur van de werkloosheid, ongeacht de gezinstoestand. Het loon wordt beperkt tot de loongrens A van de werkloosheidsreglementering (zie *'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving*).

C. Fiscaliteit, sociale inhoudingen

1051.

SWT wordt belast als beroepsinkomen, mits belastingvermindering, volgens het principe dat van toepassing is voor andere vervangingsinkomens. Deze vermindering wordt verminderd a rato de betrokkene andere belastbare inkomsten geniet.

1052.

Een bijdrage van 6,5% wordt afgehouden van de sociale uitkering en de aanvullende uitkering samen:

- bij een gewoon SWT;
- als de werknemer aanvullende vergoedingen voor volledige werkloosheid krijgt (bijvoorbeeld in het kader van een 'brugpensioen Canada Dry');
- als de werknemer een aanvulling krijgt op de onderbrekingsuitkeringen in het geval van 'tijdskrediet' of arbeidsprestatievermindering (niet als het om 'thematische verloven' gaat).

Deze bijdrage wordt afgehouden van de aanvullende vergoeding door de schuldenaar ervan. Ze wordt betaald aan de RSZ en wordt gebruikt voor de algemene financiering van de sociale zekerheid.

1053.

Deze bijdrage mag niet tot gevolg hebben dat het totaal van de sociale uitkering en de aanvullende vergoedingen onder een bepaalde drempel duikt. De hoogte van die drempel varieert naargelang de begunstigde al dan niet personen ten laste heeft (*zie de bedragen op de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving*). Voor het begrip 'personen ten laste' wordt verwezen naar het begrip 'gezinshoofd' in de arbeidsreglementering. Deze bedragen worden met de helft verminderd als het gaat om een halftijds SWT of een arbeidsprestatievermindering.

§ 3. STATUUT VAN DE WERKNEMERS IN DE WERKLOOSHEIDSGEGELENTERING

A. Omschrijving

1054.

De werknemers die op SWT zijn gezet vanaf 1.01.2015 zijn volledig onderworpen aan het stelsel van 'aangepaste beschikbaarheid'. Hetzelfde geldt voor werknemers die op SWT zijn gezet vóór die datum, als ze de leeftijd van 60 jaar nog niet hebben bereikt op 1.01.2015.

Dit stelsel houdt in dat de betrokken werknemer:

- moet ingeschreven zijn als werkzoekende;
- een passende dienstbetrekking of opleiding moet aanvaarden;
- zijn baan niet mag opzeggen zonder wettige reden;
- niet mag ontslagen worden door een foutieve houding;
- zich moet aanmelden bij een gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding of bij een werkgever;
- moet meewerken aan een inschakelingsparcours of trajectbegeleiding voorgesteld door de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling.

B. De werkloze in SWT sinds 1.01.2015: verplichting tot aangepaste beschikbaarheid

1055.

Behalve wanneer hij zijn rechten heeft vastgeklikt, is de werkloze in SWT onderworpen aan de verplichting tot aangepaste beschikbaarheid tot de maand voorafgaand aan die waarin hij met vervroegd pensioen vertrekt. De term aangepaste beschikbaarheid betekent dat de werkloze niet actief op zoek moet gaan naar werk, maar dat hij, op straffe van uitsluiting van het recht op werkloosheidsuitkeringen, ingeschreven moet zijn als werkzoekende en moet meewerken aan een aangepaste begeleiding.

Op voorwaarde dat ze dit vooraf aanvragen bij het werkloosheidsbureau, kunnen de volgende werklozen in SWT worden vrijgesteld van de verplichting tot aangepaste beschikbaarheid:

- Algemeen stelsel (62 jaar): de werknemer moet een beroepsverleden van 43 jaar hebben.
- SWT-stelsel 60 jaar: de werknemer moet een beroepsverleden van 42 jaar hebben.
- SWT-stelsel 58 jaar voor mindervalide werknemers of werknemers met ernstige lichamelijke problemen: geen loopbaanvoorwaarde.
- SWT-stelsel 60 jaar in het kader van nachtarbeid, zwaar beroep, ongeschiktheid in de bouwsector of zeer lange loopbaan (40 jaar): de werknemer moet 62 jaar zijn of 42 jaar beroepsverleden hebben.
- SWT-stelsel van erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering. Sinds 31.12.2020 moet de werknemer 62 jaar zijn of 42 jaar beroepsverleden hebben.

De sectoren of de ondernemingen moeten de mogelijkheid om gebruik te maken van deze vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid activeren door een sectorale of een ondernemings-cao af te sluiten die de cao's die de NAR hierover afsloot onderschrijft.

De werknemers die SWT genieten, moeten in België wonen, met dezelfde uitzonderingen als voor de andere werklozen.

De vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid kan fiscale gevolgen hebben, met name voor de belastingregeling die van toepassing is op de aanvullende pensioenen.

1056.

Werknemers in SWT worden niet gevat door de regeling van de PWA's, noch door de activeringsprogramma's.

§ 4. SWT EN VERVROEGD PENSIOEN

1057.

SWT'ers kunnen, hoewel ze eerder geen toegang hadden tot vervroegd pensioen, uit het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag stappen en zo vroeger met pensioen vertrekken. Daarvoor moeten ze wel voldoen aan de leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden voor vervroegd pensioen op 63 jaar zijn en een loopbaan van 42 jaar hebben. In afwijking daarvan is de leeftijdsvoorwaarde 60 jaar bij een loopbaan van 44 jaar, 61 jaar bij een loopbaan van 43 jaar en 62 jaar bij een loopbaan van 43 jaar. De SWT-jaren tellen mee voor de beoordeling van de loopbaan.

Wanneer de SWT'er met vervroegd pensioen gaat, stopt de verplichting voor de werkgever om de bedrijfstoeslag te betalen, net als het uitbetalen van werkloosheidsuitkeringen.

FICHE 2

LEEFTIJD- EN LOOPBAANVOORWAARDEN

§ 1. GEWONE REGELS

A. SWT op 62 jaar

1058.

In toepassing van cao nr. 17 van de NAR genieten werknemers die ontslagen werden vanaf de leeftijd van 62 jaar een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever.

Deze leeftijdsvoorwaarde is van toepassing sinds 1.01.2015. Voorheen was de leeftijdsgrens 60 jaar.

Om te voldoen aan het SWT-statuut in de werkloosheidsreglementering, moeten mannen een professioneel verleden hebben van minstens 40 jaar en vrouwen van 37 jaar in 2021 en 38 jaar in 2022. Die beroepsloopbaanvoorwaarde wordt voor vrouwen elk jaar met één jaar opgetrokken ze in 2024 ook 40 jaar bedraagt.

B. SWT vóór 62 jaar

1059.

Mindervalide werknemers of werknemers met ernstige fysieke problemen kunnen op 58 jaar op SWT gaan als ze een beroepsloopbaan van 35 jaar hebben (cao nr. 150 van 15.07.2021 van toepassing tussen 1.01.2021 en 30.06.2023).

Komen in aanmerking voor dit stelsel:

- werknemers die door een bevoegde overheid erkend zijn als mindervalide (cf. Deel 2, *Gehandicaptenbeleid*);
- werknemers met ernstige lichamelijke problemen die geheel of gedeeltelijk veroorzaakt zijn door hun beroepsactiviteit en die de verdere uitoefening van hun beroep significant bemoeilijken; deze voorwaarde wordt gecontroleerd door het medisch-technisch comité van Fedris;
- werknemers die tijdens hun beroepsactiviteiten vóór 1993 gedurende minimum 2 jaar zijn blootgesteld aan asbest in sectoren waar producten of voorwerpen op basis van asbest of vezelcement worden gefabriceerd en behandeld.

1060.

Werknemers kunnen met SWT gaan als ze minstens 60 jaar zijn en een beroepsloopbaan van 40 jaar hebben (stelsel 'lange loopbanen'): cao nr. 152 van 15.07.2021, van toepassing tussen 1.07.2021 en 30.06.2023.

1061.

Werknemers kunnen ook op SWT gaan vanaf 60 jaar en dit tot 30.06.2023 als ze:

- a. een beroepsverleden van minstens 33 jaar hebben en bovendien:
 - arbeidsongeschikte bouwvakker zijn (arbeidsarts attesteert ongeschiktheid tot voortzetting van beroepsactiviteit);
 - ofwel minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een ploegenstelsel met nachtarbeid;

- ofwel een zwaar beroep uitgeoefend hebben, namelijk gewerkt hebben in wisselende ploegen, in onderbroken uurroosters of tijdens de nacht gedurende 5 jaar in een periode van 10 jaar, of gedurende 7 jaar in een periode van 15 jaar voor het einde van de arbeidsovereenkomst: cao nr. 151 van 15.07.2021, van toepassing tussen 1.07.2021 en 30.06.2023.
- b. een beroepsverleden van minstens 35 jaar hebben en een zwaar beroep uitgeoefend hebben, namelijk gewerkt hebben in wisselende ploegen, in onderbroken uurroosters of tijdens de nacht gedurende 5 van de 10 jaar of gedurende 7 in een periode van 15 jaar voor het einde van de arbeidsovereenkomst: cao nr. 143 (van 23.04.2019, van toepassing voor onbepaalde duur.

1062.

Het koninklijk besluit van 30.01.2017 (*BS 13.02.2017*) wil o.a. verhinderen dat als gevolg van de verstrenging van de leeftijdsvoorwaarde in de uitzonderingsstelsels in verband met SWT werknemers die 58 jaar zijn op het ogenblik van het ontslag, maar niet langer voldoen aan de leeftijdsvoorwaarde aan het einde van de opzeg, die wordt opgetrokken naar 59 jaar in 2018 geen toegang hebben tot SWT. Dit KB zorgt ervoor dat de werknemers die worden ontslagen tijdens de geldigheidsperiode van een collectieve arbeidsovereenkomst die een leeftijd vastlegt in aanmerking komen voor de verschillende uitzonderingsstelsels als ze die leeftijd hebben bereikt ten laatste:

- op het einde van de arbeidsovereenkomst;
- ofwel gedurende de periode waarin de collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is die deze collectieve arbeidsovereenkomst verlengt, voor zover de verlengende collectieve arbeidsovereenkomst dezelfde leeftijdsvoorwaarde voorziet (*zie art. 3, §8 KB 3.05.2007*).

§ 2. ONDERNEMINGEN IN MOEILIKHEDEN OF IN HERSTRUCTURERING

A. Algemeenheden

1063.

Als een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering is, kan het SWT worden toegekend vóór de hierboven vermelde leeftijd. Die afwijking moet worden gestipuleerd in een algemeen verbindend verklaarde cao (die dus binnen een paritair comité is afgesloten), of moet speciaal door de minister worden goedgekeurd. De werknemer moet tijdens de laatste 15 jaar ten minste 10 jaar in dezelfde sector gewerkt hebben, of moet een loopbaan hebben van 20 jaar als loontrekkende ongeacht de sector.

1064.

De werkgever waarvan erkend wordt dat hij in moeilijkheden of in herstructurering is, kan worden vrijgesteld van de vervangingsverplichting.

1065.

Als dit voorzien wordt door een algemeen verbindend verklaarde cao (die dus binnen een paritair comité is afgesloten) of speciaal door de minister is goedgekeurd, kan de werknemer worden ontslagen met de verkorte opzeggingstermijn die van toepassing is in geval van vertrek met pensioen (*zie Deel 2*). De werkgever moet de gewone opzeggingstermijn betekenen, maar de opzeggingstermijn kan worden verkort door een overeenkomst die na het ontslag wordt afgesloten.

B. Wat is een onderneming in moeilijkheden?

1. ERKENNINGSCRITERIA

1066.

Een onderneming kan worden erkend als onderneming in moeilijkheden als ze:

- in de twee boekjaren vóór de aanvraag negatieve bedrijfsresultaten heeft, dus een verlies (vóór belastingen) uit de gewone bedrijfsuitoefening;
- in het laatste boekjaar een cash drain heeft, dus een verlies (vóór belastingen) dat hoger is dan het bedrag van de afschrijvingen en van de waardeverminderingen op oprichtingskosten en op immateriële en materiële vaste activa.

De onderneming moet de jaarrekeningen voorleggen van de laatste vijf boekjaren. Indien de onderneming deel uitmaakt van een juridische, economische of financiële entiteit die een geconsolideerde jaarrekening opmaakt, wordt enkel rekening gehouden met de jaarrekeningen van deze entiteit.

2. PROCEDURE

1067.

Om erkend te worden als onderneming in moeilijkheden, moet de onderneming een gemotiveerde aanvraag indienen bij de ministers van Werk:

- met een bewijs dat de criteria vervuld zijn;
- met een cao over SWT;
- met een herstructureringsplan dat voor advies is voorgelegd aan het Comité PB/de ondernemingsraad/de vakbondsafvaardiging/de vakbondssecretaris en dat een positief actieplan voor vrouwen bevat;

De erkenning geldt voor maximaal 2 jaar en de aanvraag wordt eerst voorgelegd aan een paritaire commissie die wordt opgericht binnen de dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen ('Commissie SWT').

C. Wat is een onderneming in herstructurering?

1. ERKENNINGSCRITERIA

1068.

Er zijn drie gevallen waarin een onderneming kan worden erkend als onderneming in herstructurering.

a. *Collectief ontslag:*

- ondernemingen +100 werknemers: ontslag van minstens 10% van de werknemers;
- ondernemingen +20 tot 100 werknemers: ontslag van minstens 10 werknemers;
- ondernemingen 12 tot 20 werknemers: ontslag van minstens 6 werknemers;
- ondernemingen -12 werknemers: ontslag van minstens de helft van de werknemers.

De aanzegging van collectief ontslag moet gebeuren volgens de procedure van cao nr. 24 (2.10.1975). Ook kmo's (20 werknemers of minder) moeten die procedure van informatie en raadpleging van de werknemers of hun vertegenwoordigers volgen.

De aanzegging moet worden gevolgd door een daadwerkelijk collectief ontslag binnen de 6 maanden na de aanvraag tot erkenning.

b. Economische werkloosheid in ondernemingen waar minstens de helft van de werknemers arbeiders zijn: economische werkloosheid gedurende minstens 20% van het totaal aantal voor arbeiders bij de RSZ aangegeven dagen in het jaar vóór de aanvraag tot erkenning.

c. Instellingen (openbare sector) met een saneringsplan goedgekeurd door de ministerraad of een regering.

2. PROCEDURE

1069.

Gemotiveerde aanvraag bij de minister van Werk: zie ondernemingen in moeilijkheden, namelijk:

- een bewijs dat de criteria vervuld zijn;
- een cao over het SWT;
- een herstructureringsplan dat voor advies is voorgelegd aan het Comité PB/de ondernemingsraad/de vakbondsafvaardiging/de vakbondssecretaris en dat een positief actieplan voor werknemers bevat maar ook andere verplichte informatie wanneer de onderneming specifiek haar voornemen aankondigt om over te gaan tot een collectief ontslag (met name een oplistings van mogelijke manieren om het werk te herverdelen, begeleidende maatregelen, een lijst met namen van kandidaten voor het SWT, ...).

De erkenning geldt voor maximaal 2 jaar na voorafgaandelijk advies van een paritaire commissie opgericht binnen de dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen ('Commissie SWT'). In geval van aankondiging van een collectief ontslag gaat de erkenningsperiode in op het moment van aankondiging van het collectieve ontslag en eindigt ze twee jaar na de aankondiging van het collectieve ontslag.

THEMA 6

PENSIOENEN

Belangrijkste reglementeringen:

- KB nr. 50, 24.10.1967 (*organiek besluit, basiswet*);
- KB 21.12.1967 (*algemeen reglement*);
- KB 23.12.1996 + KB 21.03.1997 (*modernisering sociale zekerheid en leefbaarheid wettelijke pensioenstelsels*)
- W. 23.12.2005 (*Generatiepact*)

FICHE 1

ALGEMENE VOORSTELLING

§ 1. DE VERSCHILLENDE PENSIOENSTELSLS

1070.

Het pensioenstelsel dekt twee 'sociale risico's':

- ouderdom (rustpensioenen);
- weduwnaarschap, met andere woorden het inkomensverlies dat de echtgenoot van een overleden werknemer lijdt (overlevingspensioenen).

De meeste mensen die een beroepsactiviteit uitoefenen, bouwen rechten op in een van de volgende stelsels:

- het pensioenstelsel voor werknemers, dat van toepassing is op werknemers van de privésector, net als op werknemers van de openbare sector die niet vast benoemd zijn. Het huidige stelsel, dat is ingevoerd door KB nr. 50 van 20.10.1967, is het resultaat van de geleidelijke versmelting van de stelsels voor arbeiders, bedienden, mijnwerkers en zeevarenden;
- de verschillende pensioenstelsels van de openbare sector, die van toepassing zijn op de ambtenaren en op de leerkrachten van het vrije net die vast benoemd zijn;
- het stelsel van de zelfstandigen.

Deze stelsels verschillen sterk van elkaar, zowel inzake uitkeringen als bijdragen. We behandelen in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving het algemeen stelsel voor werknemers en dus niet de stelsels voor ambtenaren en het stelsel van de zelfstandigen. Binnen het stelsel voor werknemers is er een speciale regeling voor journalisten. Ook die regeling wordt hier niet besproken.

We belichten in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving de toekenningsvoorwaarden die momenteel van kracht zijn, net als de berekeningsregels die van toepassing zijn op de aanvragen die vandaag de dag worden ingediend. Voor de pensioenen die momenteel worden uitbetaald, vooral deze die vele jaren geleden zijn ingegaan, gelden andere regels die niet langer actueel zijn. Die komen in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving niet aan bod.

1071.

Naast de pensioenstelsels op zich bestaat er ook een inkomensgarantie voor ouderen (IGO). Het gaat om een bijstandsuitkering (forfaitair bedrag, onderzoek van de bestaansmiddelen) die enkel het ouderdomsrisico dekt. Deze uitkering wordt gefinancierd door het stelsel voor werknemers, en betaald door het organisme dat belast is met de uitbetaling van de werknemerspensioenen. De IGO komt aan bod in fiche 6.

1072.

Naast de wettelijke pensioenen winnen de extralegale pensioenen steeds meer aan belang. We zullen dan ook een fiche (fiche 8) wijden aan de wetgeving over de collectieve aanvullende pensioenstelsels. Daarbij merken we alvast op dat de Federale Pensioendienst (FPD) – de overheidsdienst die bevoegd is voor de wettelijke pensioenen – over een dienst beschikt die de aanvullende pensioenen conform die wetgeving beheert. Naast die collectieve stelsels kan de werknemer ook individueel sparen om zijn financiële situatie tijdens zijn oude dag te verbeteren. Dat kan in verschillende vormen. Sommige van die spaarvormen genieten fiscale voordelen ('pensioensparen'). In deze Wegwijzer Sociale Wetgeving gaan we niet op die stelsels in.

§ 2. ADMINISTRATIE

1073.

De werknemerspensioenen worden, net als de IGO, uitbetaald door een overheidsorganisme, de Federale Pensioendienst (FPD), die gevestigd is in de Brusselse 'Zuidertoren' en lokale Pensioenpunten heeft. Het gaat om een openbare socialezekerheidsinstelling die bestuurd wordt door een beheerscomité dat paritair is samengesteld uit werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers. Dit organisme onderzoekt de aanvragen, beslist over de toekenning en betaalt de pensioenen.

Er zijn twee instellingen die meewerken aan de administratie van het stelsel:

- de gemeenten fungeren als loket (facultatief) voor de pensioenaanvragen;
- de vzw Sigedis (acroniem voor Sociale Individuele Gegevens – Données sociales individuelles) beheert de loopbaangegevens op basis waarvan de pensioenen van loontrekkenden worden berekend.

FICHE 2

RUSTPENSIOEN

§ 1. HOE WORDT HET PENSIOEN BEREKEND?

A. Principe

1074.

Het rustpensioen is gelijk aan een bepaald percentage van het gemiddelde loon dat de werknemer tijdens zijn loopbaan verdient heeft.

Voor elk kalenderjaar (m.a.w. het jaar tussen 1 januari en 31 december) van de loopbaan wordt het verdiende brutoloon bepaald, vermenigvuldigd met een door de reglementering vastgestelde herwaarderingscoëfficiënt en met, voor de jaren tussen 1955 en 1974, een welvaartscoëfficiënt.

Het in rekening gebrachte loon wordt, net als de valorisatie van de met werk gelijkgestelde inactiviteitsperiodes, of van bepaalde arbeidsperiodes waarvan het loon niet gekend is, bepaald volgens de regels die gemeenschappelijk zijn met de overlevingspensioenen en die worden uiteengezet in een aparte fiche.

Dat jaarlijkse loon wordt gedeeld door 45. Vanaf 1.01.2009 gelden voor mannen en vrouwen dezelfde breuken. Vóór 1.07.1997 werd het pensioen van de vrouwen berekend in veertigsten. Dat werd geleidelijk opgetrokken tot het niveau van de mannen.

Het op die manier verkregen bedrag wordt vermenigvuldigd met 0,6 (60%) (pensioen alleenstaande) of 0,75 (75%) (gezinspensioen).

Het globale jaarlijks pensioenbedrag is het resultaat van de optelsom van die verschillende bedragen.

Een volledig pensioen veronderstelt dus een loopbaan van 45 jaar.

B. Rustpensioen 'gezin' en rustpensioen 'alleenstaande'

1075.

Die 75% ('gezinsbedrag') is van toepassing als de werknemer gehuwd is, voor zover de echtgenoot:

- niet werkt, behalve binnen de grenzen van de voor gepensioneerden toegelaten arbeid;
- geen pensioen of vervangingsinkomen geniet dat hoger is dan het verschil tussen het 'gezinsbedrag' en het 'bedrag alleenstaande'.

Als de echtgenoot een pensioen of een vervangingsinkomen geniet dat lager is dan dat verschil, wordt het 'bedrag gezin' toegekend, maar wordt het pensioen verminderd met het voordeel dat de echtgenoot geniet.

In alle andere gevallen wordt het pensioen berekend aan het 'bedrag alleenstaande' (60%).

Opmerkingen:

- Het 'bedrag gezin' kan worden toegekend aan zowel mannen als vrouwen.
- Het 'bedrag gezin' wordt enkel toegekend aan gehuwde werknemers: feitelijk samenwonen, zelfs onder het stelsel van de 'wettelijke samenwoning', volstaat niet. Het huwelijk tussen personen van hetzelfde geslacht daarentegen is in dit kader wel erkend.

- Als de echtgenoten beiden een FPD-pensioen genieten, kunnen ze kiezen tussen de uitbetaling van twee pensioenen aan het 'bedrag alleenstaande', of van één pensioen aan het 'bedrag gezin'.

C. Minimumpensioen

1076.

Het bedrag van het rustpensioen voor een volledige loopbaan mag niet onder een bepaald minimum liggen, dat is opgenomen in de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.

Als de loopbaan niet volledig is, maar voor ten minste 2/3 gepresteerd werd in het kader van volledige tewerkstelling in het stelsel voor werknemers, wordt dat minimum evenredig met de loopbaanbreuk gewaarborgd.

Voor de toepassing van deze regel wordt onder volledige tewerkstelling verstaan een voltijdse tewerkstelling, of een tewerkstelling die, per kalenderjaar, ten minste:

- ofwel 208 'voltijdse dagequivalenten' telt;
- ofwel 156 'voltijdse dagequivalenten' telt, vermenigvuldigd met de 'samengedrukte loopbaanbreuk'.

De 'samendrukking van de loopbaan' is een berekening om periodes van deeltijdwerk om te zetten naar voltijdse equivalenten. De reglementering bepaalt de berekeningswijze volgens de periode van tewerkstelling (op basis van de sociale gegevens die tijdens die periode geregistreerd zijn!).

Als de werknemer 2/3 van een volledige loopbaan levert door een loopbaan als zelfstandige en werknemer samen te nemen, zal zijn werknemerspensioen ten minste gelijk zijn aan het minimumpensioen 'gemengde loopbaan', evenredig met het aantal jaren dat hij als werknemer gewerkt heeft (als 3/4 van de loopbaan uit jaren als werknemer bestaat, zal hij 3/4 van het bedrag krijgen).

Vanaf 1.01.2025 wordt geleidelijk een nieuwe toegangsvoorwaarde van kracht: het bewijs van een effectieve loopbaan van 20 jaar (6240 VTE).

D. Principe van eenheid van loopbaan

1077.

Als de loopbaan meer jaren telt dan een volledige loopbaan, zal het pensioen berekend worden op de voordeligste periodes. De volledige loopbaan wordt bepaald op basis van het aantal dagen 'voltijds equivalent': de loopbaan wordt als volledig beschouwd als ze meer dan 14.040 dagen (45 x 312) telt.

Dit principe is ook van toepassing op een 'gemengde' loopbaan, namelijk een loopbaan die is samengesteld uit periodes die onder verschillende pensioenstelsels vallen (werknemer, zelfstandige, ambtenaar, ...). Tot een datum die nog bij KB moet worden vastgelegd, zullen de prestaties in het stelsel van zelfstandigen echter als minder voordelig worden beschouwd. In geval van prestaties in het buitenland worden de berekeningsregels opgelegd door de internationale overeenkomsten (of door de Europese verordening inzake sociale zekerheid).

Deze principes worden getemperd of kennen uitzonderingen als de naar een volledige loopbaan geconverteerde pensioenen van de andere stelsels onder een bepaald bedrag blijven. In dat geval wordt er vanuit gegaan dat de tewerkstellingsvormen op basis waarvan

die pensioenen verworven zijn een bijkomstig karakter hadden, en is een volledige of gedeeltelijke cumulatie mogelijk.

Het principe van de eenheid van loopbaan werd geschrapt voor de daadwerkelijke arbeidsperiode gepresteerd boven 14.040 dagen. De daadwerkelijk gepresteerde dagen boven deze limiet worden hierdoor in aanmerking genomen voor de berekening van het pensioen.

§ 2. PENSIOENAANVRAAG

A. Vanaf welke leeftijd kun je met pensioen?

1078.

De pensioenleeftijd bedraagt op dit ogenblik 65 jaar. Deze wordt verhoogd naar 66 jaar vanaf 2025 en 67 jaar vanaf 2030. Het pensioen gaat ten vroegste in op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt heeft.

1079.

Werknemers met een loopbaan van 44 jaar kunnen vervroegd met pensioen vanaf 60 jaar. Werknemers met een loopbaan van 43 jaar, kunnen vervroegd met pensioen vanaf 61 jaar. Om de loopbaanvoorwaarde te bepalen, wordt niet enkel rekening gehouden met de loopbaan op basis waarvan het werknemerspensioen wordt berekend, maar ook met de loopbaanjaren die gepresteerd werden in het kader van een ander Belgisch stelsel en, binnen de grenzen van de internationale overeenkomsten, met een loopbaan in het buitenland. De arbeidsperiodes worden in aanmerking genomen als het aantal dagen ten minste gelijk is aan 1/3 van een voltijdse tewerkstelling (de reglementering preciseert de exacte inhoud van dat begrip). Voor de berekening van de pensioenen wordt rekening gehouden met de meeste gelijkgestelde dagen, en zelfs met bepaalde aanvullende gelijkstellingen (bijvoorbeeld de onderbreking van de loopbaan om kinderen op te voeden). Sommige andere gelijkstellingen daarentegen worden niet in rekening gebracht (bijvoorbeeld de studiejaren).

Opgelet: het spreekt voor zich dat het vervroegd pensioen berekend wordt op basis van de op dat moment gepresteerde loopbaan. Als de werknemer, op 60 jaar, een loopbaan heeft van 40 jaar, zal zijn pensioen dus 40/45sten bedragen.

1080.

De mogelijkheid tot vervroegd pensioen kan worden benut ongeacht de professionele situatie van de werknemer op het moment dat hij met pensioen gaat: of hij nu werkt, een werkloosheidsuitkering of een invaliditeitsuitkering geniet enz. Deze mogelijkheid kan echter niet worden benut door SWT'ers (bruggepensioneerden). Zij kunnen slechts met pensioen gaan op de wettelijke pensioenleeftijd.

B. Aanvraag?

1081.

De Federale Pensioendienst (FPD) onderzoekt ambtshalve de pensioenrechten van personen die in België verblijven en die de wettelijke pensioengerechtigde leeftijd bereiken (65 jaar, of de leeftijd die voortvloeit uit een speciaal stelsel). De betrokken persoon wordt daar via een brief van op de hoogte gebracht, en moet dus enkel nog nagaan of de berekening correct is. Hij moet daar dus geen aanvraag voor indienen.

1082.

Een aanvraag blijft noodzakelijk voor de personen die zich niet in de voorgaande situatie bevinden, met andere woorden:

- voor de (rust- of overlevings)pensioenen vóór of na de wettelijke leeftijd;
- voor personen die in het buitenland verblijven.

De aanvraag gebeurt elektronisch, bij de gemeente of in een gewestelijk bureau van de FPD.

De aanvraag kan dus worden ingediend vanaf één jaar vóór het begin van het pensioen. Gezien de termijn die nodig is om de dossiers te onderzoeken, is het aanbevolen de aanvraag een aantal maanden op voorhand in te dienen, opdat het pensioen betaald kan worden zodra de beroepsloopbaan beëindigd wordt. In toepassing van het 'Handvest van de sociaal verzekerde' (zie *fiche 1 van dit deel*) moet de FPD zijn beslissing nemen binnen de 4 maanden na de aanvraag (8 maanden als de aanvraag meer dan 9 maanden voor het begin van het pensioen wordt gedaan). Als die termijn niet kan worden nageleefd, moet de FPD daarvan de redenen laten weten.

§ 3. RUSTPENSIOEN VAN FEITELIJK OF UIT DE ECHT GESCEIDENEN

A. Pensioen bij feitelijke scheiding

1083.

Als het koppel waarvan één van de echtgenoten een rustpensioen geniet scheidt, garandeert het stelsel dat elk van de echtgenoten ten minste de helft van het hoogste pensioen geniet, berekend aan het 'gezinsbedrag'.

Als één van de echtgenoten geen eigen recht heeft, zal het pensioen van de andere voor de helft aan elk van beide echtgenoten worden betaald.

Als één van de echtgenoten een eigen recht heeft dat lager is dan de helft van het pensioen van de andere, berekend aan het gezinsbedrag, wordt die echtgenoot een bedrag toegekend, dat in mindering wordt gebracht van het pensioen van de andere, waardoor die helft bereikt wordt.

Als beide echtgenoten een eigen recht hebben op een pensioen dat ten minste gelijk is aan de helft van het hoogste pensioen, berekend aan het gezinsbedrag, behoudt iedereen zijn pensioen.

1084.

Dit stelsel is enkel van toepassing op getrouwde echtgenoten, en niet op partners die feitelijk samenwonen. Het is niet van toepassing op de echtgenoten die uit het ouderlijk gezag zijn ontzet of die veroordeeld zijn omdat ze hun echtgenoot naar het leven hebben gestaan.

Het veronderstelt dat de echtgenoot waarvan het pensioen aan de andere wordt toegekend, recht heeft op pensioen. Maar het veronderstelt niet dat hij zijn pensioen ook effectief ontvangt: als hij veronachtzaamt zijn rechten te laten gelden, of als het pensioen om een of andere reden niet betaald kan worden (bijvoorbeeld omdat hij de grenzen van de toegelaten arbeid overschrijdt), kan de andere echtgenoot de betaling van zijn deel verkrijgen.

Het veronderstelt ook niet dat de echtgenoot aan wie een deel is toegekend zelf de pensioengerechtigde leeftijd bereikt heeft. Er moet wel voldaan zijn aan de algemene toekenningsvoorwaarden voor pensioenen (verblijfsvoorwaarde, geen beroepsactiviteit die de grenzen van de toegelaten arbeid overschrijdt, geen recht op vervangingsinkomen).

B. Pensioen bij echtscheiding

1085.

Het pensioen van de uit de echt gescheiden echtgenoot is een stelsel dat toelaat om, voor zijn eigen pensioen, het loon te valoriseren dat de ex-echtgenoot verdiend heeft tijdens de huwelijksjaren en tijdens welke de andere partner zijn loopbaan onderbroken of verminderd heeft.

In tegenstelling tot het geval van feitelijk gescheiden echtgenoten, gaat het niet om een verdeling van het hoogste pensioen, maar om een specifiek recht. Het stelsel veronderstelt dat de begunstigde zelf de pensioengerechtigde leeftijd bereikt heeft. Het is niet vereist dat de ex-echtgenoot, wiens prestaties het recht op dit voordeel openen, zelf gepensioneerd is, of zelfs nog in leven is. Het pensioen van de uit de echt gescheiden echtgenoot wordt bij het eigen pensioen van de begunstigde gevoegd, en heeft geen enkele invloed op het eventuele pensioen van de ex-echtgenoot.

1086.

Het pensioen van de uit de echt gescheiden echtgenoot is, voor elk huwelijksjaar, gelijk aan 62,5% van het door de ex-echtgenoot verdiende loon, verminderd met het loon dat in aanmerking komt voor een werknemerspensioen en dat de begunstigde zelf verdiend heeft, gedeeld door 45, en vermenigvuldigd met 0,6 (60%, bedrag alleenstaande).

Als de begunstigde voor de betrokken jaren rechten kan doen gelden op een ander pensioen dan een Belgisch werknemerspensioen, zullen die jaren niet in rekening worden gebracht, tenzij de begunstigde afstand doet van dat pensioen waar hij voor die betrokken jaren recht op heeft.

Op het pensioen van de uit de echt gescheiden echtgenoot zijn de algemene regels inzake minimumpensioen, eenheid van loopbaan en cumulatie van pensioenen van toepassing.

FICHE 3

DE BEROEPSLOOPBAAN

§ 1. ARBEIDSPERIODES

1087.

Om pensioenrechten te openen in het stelsel voor werknemers, moeten de arbeidsperiodes onderworpen zijn aan de sociale zekerheid voor werknemers, voor de sector van de pensioenen. De onderwerpsregels aan de sociale zekerheid worden uiteengezet in de eerste fiche van dit deel. Samengevat gaat het om tewerkstelling als werknemer:

- in de privésector;
- in de openbare sector, als het niet gaat om statutaire ambtenaren die vast benoemd zijn;
- in het gesubsidieerd onderwijs, voor personeelsleden die niet vast benoemd zijn.

1088.

De arbeidsperiodes vanaf 1955 worden voor het pensioen gevaloriseerd op basis van het geheel van de aan de sociale zekerheid aangegeven brutolonen waarop bijdragen zijn ingehouden. De FPD gebruikt de beschikbare gegevens, op basis van aangiften van de werkgever aan de RSZ, via de vzw Sigedis. Tot voor kort ontvingen de werknemers elk jaar (tot 1993 van de ASLK, daarna van de vzw Cimire) een uittreksel van hun pensioenrekening. Deze praktijk werd afgeschaft. Daarentegen ontvangen de werknemers vanaf hun 55ste van de FPD een berekening van hun toekomstige pensioen die uitgaat van hun loopbaan tot op dat moment, en van de veronderstelling dat de rest van hun loopbaan volgens hetzelfde stelsel zal verlopen. Als deze gegevens fout blijken te zijn, kan de werknemer met alle rechtsmiddelen zijn werkelijke prestaties en zijn werkelijk loon bewijzen.

We merken hierbij op dat enkel de aan de RSZ aangegeven lonen in aanmerking worden genomen voor de pensioenen. Sommen die 'in het zwart' zijn uitbetaald komen, net als loonbestanddelen die niet aan de sociale zekerheid zijn onderworpen (maaltijdcheques enz.), niet in aanmerking!

1089.

Er is in een minimumloon - 'minimum per gewerkt jaar' - het bedrag van dit minimum vind je terug in de 'groene bladzijden' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving - voorzien voor de jaren die, ten minste 1/3-tijd, gepresteerd werden door werknemers met een loopbaan van ten minste 15 jaar in 1/3-tijd, en waarvan het op basis van het werkelijk loon berekende pensioen onder een bepaald bedrag blijft.

Ditzelfde bedrag wordt ook gehanteerd voor de valorisatie van bepaalde gelijkgestelde periodes (zie hieronder).

1090.

Het in rekening gebrachte loon wordt beperkt tot een bedrag dat voor elk jaar door de reglementering wordt bepaald. De 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving geven ter informatie het bedrag voor het laatste op het moment van de publicatie van deze Wegwijzer bepaalde jaar. Voor de arbeiders is die begrenzing ingevoerd vanaf 1981.

1091.

Opgelet: er wordt geen rekening gehouden met de prestaties van het jaar waarin het pensioen ingaat. In het licht van dat gegeven kunnen de werknemers die geboren zijn tijdens

de laatste maanden van het jaar er belang bij hebben hun pensioen met een aantal maanden uit te stellen! Het laatste in rekening gebrachte jaar wordt gevaloriseerd op basis van het loon van het voorlaatste jaar, verhoogd met 4%.

Deze regel werd gewijzigd voor de pensioenen vanaf 1.01.2015. De laatste loopbaanmaanden worden gevaloriseerd op basis van de gegevens van het vorige kalenderjaar.

§ 2. GELIJKGESTELDE PERIODES

A. Lijst van gelijkstellingen

1092.

De inactiviteitsperiodes die door een loon gedekt worden (feestdagen, gewaarborgd inkomen in het geval van ziekte, 'klein verlet', enz.) worden meegeteld als arbeidsdagen. Worden gelijkgesteld met arbeid:

- vakantieperiodes;
- dagen onbetaald verlof (max. 10 dagen per jaar);
- stakingsdagen (erkend door de vakbond) of dagen van lock-out;
- dagen waarop een activiteit van rechter in sociale zaken of in handelszaken wordt uitgeoefend.

1093.

Dagen van tijdelijke of volledige werkloosheid worden gelijkgesteld indien ze vergoed zijn. SWT wordt, net als stages in het kader van een beroepsopleiding, beschouwd als werkloosheidsperiodes.

Zijn ook gelijkgesteld, de werkloosheidsperiodes die erkend zijn als 'voortgezette verzekering' in de sector van de ziekteverzekering en die niet vergoed worden omdat de werknemer niet voldoet aan de toelatingsvoorwaarden. Ter herinnering, men kan enkel een voortgezette verzekering genieten mits persoonlijke bijdragen worden betaald.

1094

Dagen van arbeidsongeschiktheid worden gelijkgesteld:

- als ze vergoed worden door het ziekenfonds (primaire arbeidsongeschiktheid, invaliditeit);
- als de ongeschiktheid recht geeft op een vergoeding voor arbeidsongevallen of beroepsziekten, voor een ongeschiktheid van ten minste 66%. In de praktijk gaat men ervan uit dat dit het geval is voor vergoedingen voor volledige tijdelijke ongeschiktheid, en voor vergoedingen voor permanente ongeschiktheid als de erkende ongeschiktheidsgraad ten minste 66% bedraagt;
- als erkend is dat de betrokkene minstens 66% gehandicapt is.

De periodes die gedekt worden door de moederschapsverzekering (bevallingsverlof, verwijdering van de werkneemster tijdens de zwangerschap of de lactatie, borstvoedingsverlof, ouderschaps- of adoptieverlof) zijn eveneens gedekt.

1095.

De periodes van tijdskrediet, inclusief de 'landingsbanen', worden gelijkgesteld indien de betrokkene een onderbrekingsuitkering van de RVA geniet. Hetzelfde geldt voor het 'thematisch verlof'. Voor het ouderschapsverlof geldt hetzelfde vanaf de 4e maand, wanneer er dan geen recht is op een uitkering.

De loopbaanonderbreking (het systeem dat van kracht was vóór de invoering van het

tijdskrediet, en dat van kracht blijft in de openbare sector) wordt, voor de periodes vanaf 1.01.2012, gelijkgesteld ten belope van 12 maanden voor de voltijdse onderbreking en deeltijdse vermindering, en 60 maanden voor de vermindering tot 4/5. Er worden 12 maanden extra toegekend als de werknemer overschakelt naar halftijds na de geboorte of na een adoptie, vanaf het 2e kind.

Voor periodes vóór 1.01.2012 wordt de loopbaanonderbreking gelijkgesteld ten belope van 12 'geproratische' maanden; er worden 24 maanden toegevoegd als de werknemer of zijn partner kinderbijslag krijgt voor een kind jonger dan 6 jaar.

1096.

De periodes van deeltijdwerk 'met behoud van rechten' (zie het thema 'Werkloosheid' in dit Deel) worden gelijkgesteld als het loon van de betrekking lager ligt dan het loon van het jaar voorafgaand aan het begin van de tewerkstelling. Als de werknemer een inkomensgarantie-uitkering (IGU) geniet, geldt de gelijkstelling zonder enige tijdsbeperking. Als hij die uitkering niet geniet, wordt de gelijkstelling beperkt tot 1.560 dagen die evenredig met de arbeidstijd over de loopbaan jaren worden uitgespreid.

1097.

Bepaalde formules van arbeidsduurvermindering in het kader van de 'arbeidsverdeling' openen ook recht op gelijkstelling.

1098.

Periodes van legerdienst of dienst als gewetensbezwaarde worden gelijkgesteld als ze gepresteerd werden binnen het Belgisch kader en op voorwaarde dat ze geen rechten openen in een ander pensioenstelsel, dat de betrokkene binnen de 3 jaar volgend op die dienst de hoedanigheid van werknemer had, en dat hij in die hoedanigheid gedurende ten minste een jaar een gewoonlijke en hoofdzakelijke tewerkstelling had.

1099.

Periodes van gevangenisstraf worden gelijkgesteld als:

- het gaat om een voorlopige hechtenis gevolgd door vrijspraak of buitenvervolginstelling;
- het gaat om een internering in een inrichting voor maatschappelijk verweer of voor geesteszieken.

B. In rekening brengen van gelijkgestelde periodes

1100.

De gelijkgestelde periodes worden in principe gevaloriseerd op basis van een fictief loon, dat overeenstemt met het werkelijk loon dat het kalenderjaar voorafgaand aan de werkonderbreking verdiend werd. Als in de loop van dat jaar geen werkelijk loon verdiend werd, wordt het loon van het jaar van de werkonderbreking genomen. Als dat ook ontbreekt, refereert men aan het loon van het jaar volgend op de werkonderbreking.

1101.

Als uitzondering op deze regel zullen bepaalde periodes enkel nog gevaloriseerd worden op basis van het minimumrecht per loopbaanjaar (zie hierboven; zie bedrag in de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving). Het gaat om de volgende periodes, gepresteerd vanaf 2012:

- a. de volledige werkloosheid van de 'derde periode', behalve voor de periodes vanaf 55 jaar, als de 'eerste periode' ten vroegste is begonnen tijdens het jaar waarin de 50^e verjaardag van de betrokkene viel. Deze regel is evenmin van toepassing op werknemers van min-

- stens 55 jaar oud die al in de ‘derde periode’ zaten op 1.11.2012.
- b. ‘landingsbanen’ in het kader van het tijdskrediet of de loopbaanonderbreking. Deze regel is niet van toepassing op landingsbanen in bedrijven in moeilijkheden of in herstructurering, of voor zware beroepen. Hij is ook niet van toepassing op de 312 eerste dagen vanaf 60 jaar. Hij is evenmin van toepassing op het eventueel nog resterende tijdskrediet waarop de betrokkene nog recht heeft, en dat ten belope van 312 dagen. De reglementering bevat overgangsregels voor personen die op 28.11.2011 reeds in het stelsel zaten of een aanvraag hadden ingediend.
 - c. de periodes van SWT of ‘pseudo-SWT’, vóór 59 jaar. Wat betreft het SWT, werden er allerlei soorten uitzonderingen voorzien: de regel is niet van toepassing, zolang dit stelsel nog bestaat (zie *fiche ‘SWT’*), op het gewone SWT vanaf 58 jaar. Ook hier voorziet de reglementering in overgangsmaatregelen ten gunste van werknemers die op 28.11.2012, reeds op SWT waren of hun verlof hadden gekregen.

De regering besliste de gelijkstelling op basis van het minimumrecht per loopbaanjaar uit te breiden naar andere periodes.

1102.

De voorgaande regels zijn van toepassing op periodes die gepresteerd werden vanaf 1968. Voor periodes vóór die datum stelt de reglementering het fictief loon vast. Voor gelijkgestelde periodes die noch voorafgegaan noch gevolgd worden door een effectieve arbeidsperiode, wordt het fictief loon van 1967 genomen.

1103.

Als een werkloze van ten minste 50 jaar zijn werkloosheid onderbreekt om zich als zelfstandige te vestigen, en vervolgens opnieuw in de werkloosheid terechtkomt (cf. *het thema ‘Werkloosheid’ in dit Deel*), zal zijn nieuwe werkloosheidsperiode in aanmerking worden genomen voor het fictief loon van het jaar waarin de eerste werkloosheidsperiode afliep, voor zover hij op het moment dat hij zijn werkloosheid onderbrak ten minste 20 jaar een gewoontelijke en hoofdzakelijke tewerkstelling als werknemer had. Die regel is van kracht sinds 2005.

1104.

Zoals we zien is het stelsel van gelijkgestelde periodes relatief voordelig. Het is niet correct te zeggen dat die periodes enkel meetellen voor het bedrag van de ontvangen socialezekerheidsuitkering! Zelfs na de beperkingen die van kracht zijn vanaf 2012 kan het voorvallen dat het fictief loon van de gelijkgestelde periode voordeliger is dan het werkelijke loon. In volgende gevallen wordt dan ook het voordeligste loon in overweging genomen:

- a. de werknemer is het slachtoffer van een arbeidsongeval of een beroepsziekte, en heeft een ongeschiktheid van ten minste 30%;
- b. de werknemer beëindigt een werkloosheidsperiode door werk als huisbediende aan te nemen, of oefent een beroepsactiviteit uit die toegelaten is door de werkloosheidsreglementering (bijvoorbeeld een deeltijdse baan om aan de werkloosheid te ontsnappen, of een bijberoep, zie het thema ‘Werkloosheid’ in dit deel);
- c. de zieke of gehandicapte werknemer hervat een beroepsactiviteit met de toelating van de raadgevende geneesheer.

§ 3. TOEGEVOEGDE JAREN

1105.

Het is mogelijk de loopbaan aan te vullen met bepaalde periodes die noch als arbeidsperiodes noch als gelijkgestelde periodes erkend worden. Die mogelijkheid veronderstelt dat er persoonlijke bijdragen worden betaald.

1106.

De periodes van loopbaanonderbreking die niet gelijkgesteld zijn (cf. vorige paragraaf) kunnen onder volgende voorwaarden worden toegevoegd:

- a. De werknemer genoot onderbrekingsvergoedingen van de RVA.
- b. De onderbrekingsperiode opent geen pensioenrechten in het kader van een ander stelsel.
- c. Het totaal van de gelijkgestelde periodes en van de periodes van loopbaanonderbreking die worden toegevoegd, mag de zestig maanden niet overschrijden.
- d. Deze regularisatie moet worden aangevraagd binnen de 3 maanden na het begin van de toe te voegen periode. Als die termijn niet wordt nageleefd, heeft de regularisatie enkel betrekking op de periodes vanaf de 1ste dag van de periode van 3 maanden voorafgaand aan de aanvraag.
- e. De bijdrage bedraagt 7,5% van het gemiddelde loon (van het jaar waarin de onderbreking van de loopbaan ingaat, op voorwaarde dat er ten minste 75 activiteitsdagen zijn. Bij gebrek daaraan wordt er rekening gehouden met het voorgaande jaar of met het laatste jaar waarvoor gegevens gekend zijn). Die bijdrage moet per kwartaal worden betaald, vanaf het moment dat de goedkeuring van de gelijkstelling definitief is geworden. Voor de periodes vóór deze beslissing, moeten de bijdragen in één keer worden betaald, binnen de 6 maanden volgend op de beslissing. Het is mogelijk de betalingen over maximaal 5 jaar te spreiden, met een intrest van 6,5%.
- f. De toegevoegde jaren worden in rekening gebracht voor het loon waarop bijdragen betaald zijn.

1107.

Arbidsperiodes waarop de pensioenbijdragen niet zijn ingehouden, kunnen worden geregulariseerd. De bijdrage komt overeen met het bedrag van de pensioenbijdrage (zowel werknemers- als werkgeversbijdrage), dat op het moment dat de betrokken tewerkstelling werd uitgevoerd op die tewerkstelling van toepassing was (het gaat om 7 tot 16,36%, afhankelijk van het moment en de aard van de tewerkstelling), op het gewaarborgd minimumloon. Deze bijdrage wordt verhoogd met een verwijlrent van 10% per jaar vanaf de 1ste januari van het jaar volgend op het jaar waarop de bijdragen betrekking hebben (of vanaf 1.01.1974 indien de te regulariseren periode vóór die datum valt). Het bedrag moet in één keer betaald worden, binnen de 6 maanden volgend op de beslissing tot goedkeuring van de regularisatie; gespreide betaling (over maximaal 5 jaar) is mogelijk met een intrest van 6,5% per jaar.

1108.

Studiejaren kunnen onder volgende voorwaarden worden geregulariseerd:

- a. Als de regularisatie plaatsvindt binnen de 10 jaar na de datum waarop de studies werden beëindigd, dan kunnen alle studieperiodes worden geregulariseerd (zie verderop), met inbegrip van de periodes voor de 20ste verjaardag.

Als de regularisatie plaatsvindt na de periode van 10 jaar, maar gedurende de overgangsperiode die loopt van 1.12.2017 tot en met 30.11.2020, dan kunnen de studiejaren na de 20ste verjaardag worden geregulariseerd. De jaren voor de 20ste verjaardag zijn daarentegen onderworpen aan een verhoogde bijdrage.

- Als de regularisatie plaatsvindt na 30.11.2020, dan worden alle jaren geregulariseerd, met inbegrip van de jaren voor de 20ste verjaardag, maar dan wordt de regularisatie verhoogd op basis van een interestvoet en mortaliteitstabellen.
- b. Het moet gaan om studies met een volledige cyclus en waarvoor een diploma werd behaald. Daarbij kunnen de stagejaren worden gevoegd waar het behalen van een diploma een absolute voorwaarde was en die leidden tot een beroepskwalificatie, net als maximaal 2 jaar om een doctoraatsthesis voor te bereiden. Bovendien is het mogelijk de periodes te regulariseren die gedekt zijn door een leercontract, en dit vanaf de 18e verjaardag. Zowel de stageperiodes als de periodes gedekt door een leercontract kunnen slechts worden geregulariseerd als ze niet in aanmerking komen voor de berekening van een pensioen van een ander Belgisch of buitenlands stelsel. Tot slot kunnen ook volledige periodes van 1 jaar worden geregulariseerd waarin studie-jaren van het secundair onderwijs na het 6de jaar secundair onderwijs werden gevolgd. Met uitzondering van de jaren waarin een doctoraatsthesis wordt voorbereid (maximaal 2 jaar), kan enkel het minimumaantal jaren worden geregulariseerd dat nodig is om het vereiste diploma te behalen (het is dus niet mogelijk om jaren te regulariseren die je moest 'overdoen').
- c. De aanvraag kan om het even wanneer worden ingediend, voor zover dit gebeurt vóór de datum waarop het pensioen begint. Hoe sneller de regularisatie plaatsvindt, hoe interessanter de tarieven (*zie hoger*).
- d. De bijdrage bedraagt 1.828,50 euro per jaar (geïndexeerd bedrag vanaf 1.11.2023). Die bijdrage moet in één keer betaald worden, binnen de 6 maanden volgend op de beslissing tot toekenning van de regularisatie. De betaling kan niet meer worden gespreid. De bijdrage is trouwens fiscaal aftrekbaar.
- e. De regularisatie van studie jaren telt zowel voor de berekening van het rustpensioen als voor de berekening van een eventueel overlevingspensioen. Als de werknemer echter overlijdt zonder dat hij zijn studie jaren geregulariseerd heeft, kan zijn echtgenoot niet langer zelf de regularisatie aanvragen. De regularisatie telt enkel voor de berekening van het pensioenbedrag en niet voor de berekening van de loopbaanvoorwaarden.

FICHE 4

OVERLEVINGSPENSIOEN

§ 1. TOEKENNINGSVOORWAARDEN

1109.

Het overlevingspensioen wordt toegekend aan de echtgenoot (man of vrouw) van de werknemer. Enkel gehuwden kunnen een overlevingspensioen genieten. Feitelijk samenwonen – zelfs in het kader van ‘wettelijke samenwoning’ – volstaat niet. Het huwelijk tussen personen van hetzelfde geslacht daarentegen is wel erkend.

Het huwelijk moet ten minste één jaar geduurd hebben, behalve:

- wanneer het koppel een kind heeft dat recht op kinderbijslag opent;
- wanneer het overlijden te wijten is aan een ongeval overkomen na het huwelijk.

Voor die voorwaarde met betrekking tot de duur van het huwelijk wordt het ‘wettelijk samenwonen’ gelijkgesteld aan het huwelijk, gezien de begunstigde gehuwd moet zijn op het moment van overlijden.

De leeftijd wordt progressief opgetrokken, volgens onderstaande tabel:

JAAR OVERLIJDEN	LEEFTIJD
2016	45 jaar en 6 maanden
2017	46 jaar
2018	46 jaar en 6 maanden
2019	47 jaar
2020	47 jaar en 6 maanden
2021	48 jaar
2022	48 jaar en 6 maanden
2023	49 jaar
2024	49 jaar en 6 maanden
2025	50 jaar
2026	51 jaar
2027	52 jaar
2028	53 jaar
2029	54 jaar
Vanaf 1.01.2030	55 jaar

In zijn arrest van 30.11.2017 stelt het Grondwettelijk Hof dat de verhoging van de pensioenleeftijd discriminerend is voor inactieven, gedeeltelijk actieven en voor wie als arbeidsongeschikt werd erkend.

Weduwen en weduwnaars die deze leeftijd nog niet hebben bereikt, kunnen onder bepaalde voorwaarden, een overgangsuitkering krijgen (zie §4. hieronder).

Wanneer ze de pensioenleeftijd bereiken, kunnen ze genieten van een overlevingspensioen, als ze zelf te weinig rechten hebben opgebouwd voor een rustpensioen (zie §3. hieronder).

1110.

Het overlevingspensioen gaat in op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de werknemer overleden is, als die al een rustpensioen genoot, of op de eerste dag van de maand waarin het overlijden heeft plaatsgevonden, als de werknemer nog niet gepensioneerd was. Daarvoor is het echter noodzakelijk dat het pensioen wordt aangevraagd binnen de 12 maanden volgend op het overlijden. Gebeurt dat niet, zal het pensioen slechts ingaan op de eerste dag van de maand die volgt op de aanvraag.

1111.

Het overlevingspensioen wordt geschorst als de begunstigde hertrouwt. Als dat nieuwe huwelijk beëindigd wordt (overlijden van de nieuwe echtgenoot, echtscheiding), wordt het recht op overlevingspensioen opnieuw geopend.

§ 2. BEREKENING

1112.

Als, op het moment van overlijden de werknemer al gepensioneerd was, zal het overlevingspensioen van de echtgenoot gelijk zijn aan 80% van het rustpensioen, berekend aan 'gezinsbedrag'.

1113.

Als de werknemer overlijdt vóór zijn rustpensioen is ingegaan, zal het overlevingspensioen gelijk zijn aan 80% van het op dat moment verworven theoretische rustpensioen.

Dit pensioen wordt berekend volgens de gewone regels die van toepassing zijn op de rustpensioenen (zie *voorgaande paragraaf*), evenwel met volgende bijzonderheden:

- de volledige loopbaan, waar het jaarlijks pensioenbedrag door gedeeld wordt, bedraagt niet noodzakelijk 45 jaar, zoals bij het rustpensioen, maar het aantal jaren tussen de 1ste januari van het jaar waarin de werknemer de leeftijd van 20 jaar bereikt heeft, en de 1ste januari van het jaar van overlijden.

Voorbeeld: de werknemer overlijdt op 50 jaar. De deler zal dan 30 jaar zijn. Als de werknemer 30 jaar gewerkt heeft (het speelt geen rol of de gewerkte jaren zich voor of na de leeftijd van 20 jaar situeren), zal de overlevende echtgenoot een volledig overlevingspensioen genieten.

- het op basis van voorgaande regel berekende pensioen mag evenwel niet het bedrag overschrijden dat resulteert uit een tweede berekening, die gebaseerd is op 45sten, en waarbij de ontbrekende jaren worden ingevuld met een forfaitair loon dat van toepassing is op de activiteiten van vóór 1.01.1955.

1114.

Als de loopbaan van de echtgenoot volgens voorgaande regels volledig was, mag het overlevingspensioen niet onder een bepaald minimumbedrag liggen (cf. *'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving*).

Als de loopbaan niet volledig was, maar ten minste 2/3 gepresteerd werd in het stelsel voor werknemers, mag het bedrag niet lager liggen dan dat bedrag, vermenigvuldigd met de behaalde loopbaanbreuk.

§ 3. CUMULATIE

A. Cumulatie rustpensionen en overlevingspensioen

1115.

Het is mogelijk een overlevingspensioen en een persoonlijk verworven rustpensioen te cumuleren ten belope van 110% van het bedrag van het overlevingspensioen voor een volledige loopbaan.

Dat bedrag wordt verkregen door het bedrag van het overlevingspensioen te vermenigvuldigen met de omgekeerde loopbaanbreuk. Als het overlevingspensioen berekend werd op een loopbaan van 20/30sten bijvoorbeeld, wordt het bedrag van het pensioen vermenigvuldigd met 30/20.

B. Cumulatie rustpensionen

1116.

Als een persoon opeenvolgend gehuwd is geweest met verschillende werknemers, onderzoekt de FPD zijn/haar rechten voor elk van die pensioenen, en kent hem/haar het meest voordelige pensioen toe.

Als die persoon gehuwd is geweest met verschillende werknemers die onderworpen waren aan verschillende stelsels, kan hij/zij slechts aanspraak maken op een werknemerspensioen als hij/zij afstand doet van het pensioen van het andere stelsel. Als dat op basis van de regels eigen aan dat stelsel niet mogelijk is, zal het bedrag van het overlevingspensioen in mindering worden gebracht van het werknemerspensioen.

1117.

Als de overleden werknemer overlevingspensioenrechten opende lastens verschillende stelsels, kan zijn/haar echtgenoot verschillende pensioenen genieten, op voorwaarde dat het totaal van de erkende breuken de eenheid niet overschrijdt. In geval van overschrijding, wordt het werknemerspensioen beperkt (*zie uitleg over deze regel in de paragraaf over de rustpensionen*). Als het andere pensioen echter een pensioen is van het stelsel van de zelfstandigen, zal dat pensioen beperkt worden, en niet het zelfstandigenpensioen.

Als het gaat om buitenlandse pensioenen, worden de beperkingsregels beschreven in de van toepassing zijnde internationale overeenkomsten.

§ 4. OVERGANGSUITKERING

1118.

Wie niet aan de leeftijdsvoorwaarde voldoet om een overlevingspensioen te genieten (*zie hierboven*), kan een overgangsuitkering genieten gedurende:

- twee jaar, als er kinderen ten laste zijn;
- één jaar, als dat niet het geval is.

De overgangsuitkering wordt berekend zoals een overlevingspensioen.

Die uitkering is volledig cumuleerbaar met elke vorm van beroeps- of vervangingsinkomen. Aan het eind van de periode die wordt gedekt door deze uitkering heeft de begunstigde, in voorkomend geval, recht op werkloosheids- of ziekte-uitkeringen.

FICHE 5

MOGEN GEPENSIONEERDEN NOG WERKEN OF SOCIALE UITKERINGEN GENIETEN?

(KB 21.12.1967, art. 64)

§ 1. TOEGELATEN ACTIVITEITEN VAN GEPENSIONEERDEN

1119.

Wie een rust- of overlevingspensioen geniet, mag blijven werken op voorwaarde dat zijn inkomsten bepaalde grenzen niet overschrijden. Dezelfde voorwaarden zijn van toepassing op de echtgenoot van een gepensioneerde aan 'gezinsbedrag'.

Als uitzondering op die regel is er geen enkele inkomensgrens van toepassing op gepensioneerden die ouder zijn dan 65 jaar of een loopbaan hebben van minstens 45 jaar. De leeftijd van 65 jaar hoeft niet noodzakelijk bereikt te zijn op het ogenblik dat de persoon met pensioen gaat: als de werknemer op 62 jaar met pensioen gaat na een loopbaan van 42 jaar, kan hij vanaf 65 jaar onbeperkt bijverdienen.

1120.

De toegelaten activiteit van gepensioneerden is onderhevig aan geen enkele specifieke regel, niet op het vlak van arbeidsrecht en ook niet op het vlak van sociale zekerheid.

Ook al is ze onderworpen aan de sociale zekerheid en leidt ze tot het inhouden van sociale bijdragen, toch creëert de activiteit geen bijkomend recht in het betrokken pensioenstelsel. Zo creëert wie een werknemerspensioen geniet en als werknemer werkt, geen bijkomend recht op het vlak van het werknemerspensioen. Als hij echter als zelfstandige werkt en nog geen zelfstandigenpensioen geniet, zou hij rechten kunnen opbouwen voor een zelfstandigenpensioen, binnen de beperkingen van het principe van de eenheid van loopbaan.

1121.

Als het gaat om loontrekkenden- of zelfstandigenactiviteiten, aangevat tijdens het pensioen en uitgeoefend in België, moeten ze niet aangegeven worden door de gepensioneerde zelf: de FPD wordt daarvan op de hoogte gebracht via de aangifte aan de RSZ of RSVZ.

Andere activiteiten (mandaten, artistieke activiteiten, werk in het buitenland) moeten daarentegen wel worden aangegeven.

Hetzelfde geldt voor activiteiten die al werden uitgeoefend voor het ingaan van het pensioen en die na het ingaan worden voortgezet.

1122.

Als een inkomensgrens van toepassing is, vind je het bedrag in de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.

De grenzen verschillen naargelang het gaat om een zelfstandigenactiviteit of om andere inkomens. Dat verschil vloeit voort uit het feit dat bij zelfstandigenactiviteiten rekening wordt gehouden met het belastbaar inkomen, terwijl voor andere activiteiten rekening wordt gehouden met het bruto-inkomen.

Ze verschillen ook naargelang het gaat om een rust- of een overlevingspensioen en naargelang de leeftijd van de rechthebbende.

1123.

De grenzen worden verhoogd als, op de 1ste januari van het betrokken jaar, de gepensioneerde één of meerdere kinderen ten laste heeft. Voor de toepassing van deze regel worden als kinderen ten laste erkend de kinderen waarvoor de gepensioneerde kinderbijslag geniet. Als die voorwaarde niet vervuld is, moet er een afstammingsband bestaan tussen de gepensioneerde en het kind en:

- moet het kind jonger zijn dan 14 jaar, en deel uitmaken van het gezin;
- moet het kind:
 - een opleiding volgen en jonger zijn dan 25 jaar;
 - een opleiding volgen in het kader van het leerlingwezen en jonger zijn dan 21 jaar;
 - een ongeschiktheid hebben van ten minste 66%;
 - een wezenuitkering genieten van de overzeese sociale zekerheid.

1124.

Als deze beperkingen met 25% of meer worden overschreden wordt de uitbetaling van het pensioen opgeschort.

Als ze met minder dan 25% worden overschreden, wordt het pensioen verminderd met het overschrijdingspercentage.

Als de activiteit van de echtgenoot de grenzen overschrijdt, wordt het pensioen teruggebracht naar het bedrag voor alleenstaanden.

§ 2. CUMULREGELS MET ANDERE SOCIALE INKOMENS

1125.

Rustpensioenen worden niet uitbetaald als de betrokkene werkloosheidsuitkeringen, ziekte-invaliditeitsuitkeringen of onderbrekingsvergoedingen geniet.

1126.

In principe geldt hetzelfde voor overlevingspensioenen. Een uitzondering op deze regel: rechthebbenden op een overlevingspensioen die jonger zijn dan 65 jaar, mogen hun pensioen combineren met deze uitkeringen gedurende één enkele periode van maximaal 12 maanden, aaneensluitend of niet.

Het pensioen wordt dan beperkt tot het basisbedrag van de IGO. Het bedrag van de sociale uitkering telt mee om te weten of de toegelaten inkomensgrens bereikt is.

1127.

De verbrekingsuitkeringen, of ze nu voortvloeien uit een toegelaten activiteit of uit de uitgeoefende tewerkstelling voor het pensioen, zijn onderworpen aan de grenzen van het toegelaten werk. De grenzen worden geacht eenvormig verspreid en toegepast te worden over de opzegtermijn.

1128.

Dubbel vakantiegeld kan je cumuleren met pensioen. Enkel vakantiegeld is te cumuleren binnen de grenzen van de toegelaten activiteit. Het wordt samengeteld met de inkomsten van het jaar waarin het wordt uitbetaald.

1129.

Vergoedingen voor arbeidsongevallen of beroepsziekten hebben geen invloed op het pensioen. Omgekeerd heeft het gepensioneerd zijn wel invloed op die vergoedingen (zie thema 'Arbidsongevallen').

FICHE 6

ANDERE REGELS, GEMEENSCHAPPELIJK VOOR DE RUST- EN OVERLEVINGSPENSIOENEN

§ 1. VAKANTIEGELD

1130.

Gepensioneerden ontvangen vakantiegeld. Dat wordt samen met hun pensioen van de maand mei uitbetaald. Het bedrag van dat vakantiegeld is forfaitair (zie 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving). Het varieert naargelang het gaat om een gezinspensioen dan wel een alleenstaandpensioen. Dit bedrag wordt verhoogd met 5% voor de pensioenen die zijn ingegaan vóór 1.01.1968. Het bedrag van het vakantiegeld kan het maandelijkse pensioenbedrag niet overschrijden.

1131.

Het vakantiegeld wordt in principe niet toegekend voor het jaar waarin het pensioen ingaat. Het jaar daarop wordt het toegekend evenredig met het aantal maanden waarvoor de begunstigde een pensioen heeft genoten tijdens het jaar waarin dat pensioen is ingegaan. Deze regel wordt verklaard door het feit dat de werknemers vervroegd vakantiegeld ontvangen op basis van hun prestaties van het vorige kalenderjaar. De regel is evenwel niet van toepassing als de betrokkene het jaar waarin het pensioen inging geen vakantiegeld genoot omdat hij werkloos was of omdat hij een ziekteverzekering uitkering trok.

§ 2. UITBETALING

A. Hoe worden de pensioenen uitbetaald?

1132.

De pensioenen worden per maand door overschrijving op een bankrekening betaald. Op vraag van de gepensioneerde kan het pensioen ook via circulaire cheque worden uitbetaald (die door de postbode overhandigd wordt). Als het pensioen door overschrijving wordt betaald, wordt de gepensioneerde gevraagd elk jaar een door de gemeente afgeleverd 'attest van leven' in te dienen.

1133.

Wanneer de gepensioneerde overlijdt, wordt het pensioen van de maand van overlijden net als eventuele achterstallen automatisch betaald aan de echtgenoot als die op het moment van het overlijden samenleeft met de gepensioneerde.

Als er geen echtgenoot is die aan die voorwaarde voldoet, worden de achterstallen (maar niet het pensioen van de maand van overlijden) aan de volgende personen betaald, in volgorde van prioriteit:

- de kinderen die op het moment van overlijden deel uitmaken van het gezin;
- gelijk welke andere persoon die op het moment van overlijden deel uitmaakt van het gezin;

- de persoon die meebetaald heeft aan de ziekenhuiskosten van de gepensioneerde;
- de persoon die de begrafeniskosten betaald heeft.

De kinderen ontvangen de achterstallen automatisch; andere personen moeten die via een speciaal formulier aanvragen.

B. Sociale inhoudingen, belasting

1134.

Er wordt op de pensioenen een bijdrage van 3,5% geheven die bestemd is voor de verzekering voor geneeskundige verzorging (de 'ZIV-bijdrage'). Die bijdrage kan evenwel niet tot gevolg hebben dat het globale maandelijks pensioenbedrag onder een bepaalde drempel duikt (zie 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving).

1135.

De pensioenen zijn belastbaar als beroepsinkomsten, maar genieten belastingvermindering omdat het om een vervangingsinkomen gaat. Op basis van die vermindering zou geen enkele belasting verschuldigd zijn op het pensioen als dat het enige beroepsinkomen is, en het maximaal bedrag van een werkloosheidsuitkering niet overschrijdt.

Er wordt op de pensioenen een bedrijfsvoorheffing aan de bron ingehouden, volgens de door de fiscale reglementering bepaalde schalen.

C. Verblijven in Europese Economische Ruimte

1136.

Om een pensioen te genieten, moet men in principe in een lidstaat van de Europese Economische Ruimte verblijven. Een verblijf buiten de Europese Economische Ruimte brengt het recht op pensioen evenwel niet in gevaar zolang de werknemer zijn verblijfplaats in een lidstaat van de Europese Economie Ruimte behoudt. Er zijn verschillende uitbreidingen op dit principe die geregeld worden in internationale overeenkomsten. Zulke uitbreidingen zijn eveneens voorzien in overeenkomsten tussen België en een aantal landen: Algerije, Canada, Verenigde Staten, Israël, Marokko, Tunesië, Turkije, enz.

§ 3. PROCEDURES

A. Betwistingen, Beroep

1137.

Betwistingen over pensioenen vallen onder de bevoegdheid van de arbeidsrechtbank. Ze moeten aanhangig worden gemaakt binnen de drie maanden na de betekening van de betwiste beslissing. We verwijzen naar de uitleg hierover in het Deel 5 van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.

1138.

Men kan ook vragen een beslissing te herzien op basis van nieuwe feiten of nieuwe bewijzen.

1139.

Er is binnen de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid een ombudsdienst opgericht. Daar kan men zich tot richten wanneer men een klacht heeft over de werking van de Federale Pensioendienst (FPD). Men kan zich vanzelfsprekend ook richten tot de federale ombudsmannen.

B. Verjaringstermijn

1140.

Het recht op de voordelen waarin de pensioenreglementering voorziet, kan binnen een termijn van 10 jaar worden opgeëist. Die termijn wordt onderbroken door een aangetekend schrijven.

1141.

Als een pensioen onverschuldigd is uitbetaald, kan de Federale Pensioendienst (FPD) dat terugvorderen binnen een termijn van 6 maanden volgend op de betaling. Die termijn wordt op 5 jaar gebracht in geval van fraude door de gepensioneerde, of als hij heeft nagelaten een vereiste aangifte te doen, of een foutieve of onvolledige aangifte heeft gedaan (bijvoorbeeld als hij een activiteit niet heeft aangegeven, of fout of onvolledig heeft aangegeven).

I

II

III

IV

V

INKOMENSGARANTIE VOOR OUDEREN

(W. 22.03.2001; gewijzigd door W. 8.12.2013, van kracht op 1.01.2014)

§1. TOEKENINGSVOORWAARDEN

1142.

De inkomensgarantie-uitkering voor ouderen (IGO) is een bijstandsuitkering, betaald door de Federale Pensioendienst (FPD), aan personen die minstens 65 jaar zijn (vanaf 2025 minstens 66 jaar en vanaf 2030 minstens 67 jaar). Er is geen loopbaanvoorwaarde maar wel een onderzoek naar de bestaansmiddelen.

De IGO heeft in 2001 het GIB (gewaarborgd inkomen voor bejaarden) vervangen, een systeem dat weinig verschilt van de IGO. Wie al een GIB had met daarin voordeligere rechten dan bij de IGO, kon zijn oude GIB behouden.

1143.

Om de IGO te kunnen genieten, moet men Belg zijn of onder een van de volgende situaties vallen:

- een rust- of overlevingspensioen genieten lastens een Belgisch stelsel;
- het beginsel van gelijke behandeling genieten op basis van een internationale norm, zoals onder meer het geval is bij onderdanen van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte, of bij vluchtelingen of staatlozen.

Op het moment van de aanvraag moet je minstens 10 jaar officieel in België zijn gedomicilieerd waarbij je minstens 5 jaar effectief en ononderbroken je verblijfplaats in België hebt gehad.

1144.

Om de IGO te genieten, moet de hoofdverblijfplaats van de begunstigde in België zijn (waar hij ook echt woont): in tegenstelling tot de rust- en overlevingspensioenen kan de IGO niet geëxporteerd worden.

Tijdelijke verblijven in het buitenland zijn toegelaten, op voorwaarde dat de FPD daar voorafgaandelijk van op de hoogte wordt gebracht, en dat het verblijf aan één van de volgende voorwaarden voldoet:

- Het verblijf duurt niet langer dan 30 al dan niet opeenvolgende dagen per kalenderjaar. Als die grens overschreden wordt, wordt de IGO geschorst voor alle kalendermaanden waarin de begunstigde niet in België verbleef.
- Het verblijf is het gevolg van toevallige en tijdelijke opname in een ziekenhuis of een instelling voor zorgverstrekking.
- Het verblijf is gewettigd door uitzonderlijke omstandigheden, en het beheerscomité van de FPD heeft er de toelating toe verleend.

1145.

De IGO wordt niet ambtshalve toegekend. Ze moet worden aangevraagd bij de FPD.

Bij het onderzoek naar het recht op een pensioen in een Belgisch wettelijk stelsel worden de rechten op de IGO in elk geval ook bekeken, op voorwaarde dat de aanvrager de leeftijdsvoorwaarde van 65 heeft bereikt.

De IGO moet echter wel aangevraagd worden voor:

- diegenen die een rust- of overlevingspensioen hebben genoten vóór de leeftijd van 65 jaar;
- diegenen wiens inkomenssituatie wijzigt na 65 jaar.

§2. BEDRAG

1146.

Het bedrag van de IGO (voor het onderzoek van de bestaansmiddelen) is opgenomen in de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving. Er is een 'basisbedrag' en een 'alleenstaandenbedrag'.

1147.

Het 'alleenstaandenbedrag' wordt toegekend:

- a. aan personen die alleen wonen;
- b. aan personen die uitsluitend met minderjarige kinderen wonen, of met kinderen waarvoor zij kinderbijslag genieten;
- c. aan personen die in een rusthuis, een rust- of verzorgingstehuis of een psychiatrisch verzorgingstehuis zijn opgenomen;
- d. aan personen die met hun kinderen, schoonkinderen of andere descendente(n) wonen. Het gezin mag bovendien de kinderen van die laatste omvatten, als ze minderjarig zijn of recht hebben op kinderbijslag. Het is van geen belang of de bejaarde bij de kinderen leeft of de kinderen bij de bejaarde leven.

1148.

Omgekeerd wordt het basisbedrag toegekend als de aanvrager zijn hoofdverblijfplaats deelt met één of meerdere andere personen. Dat is het geval voor koppels, getrouwd of wettelijk samenwonend.

§3. ONDERZOEK VAN DE BESTAANSMIDDELEN

1149.

De IGO is een bijstandsuitkering die wordt toegekend na onderzoek van de bestaansmiddelen. Er wordt rekening gehouden met de bestaansmiddelen van de rechthebbende zelf, alsook met die van zijn echtgenoot of van de persoon met wie hij wettelijk samenwoont. Het totaalbedrag wordt gedeeld door het aantal mensen van wie de bestaansmiddelen in aanmerking komen. Daar wordt bijgeteld: het aantal kinderen dat minderjarig is of het recht opent op kinderbijslag en ingeschreven staat op hetzelfde adres als de begunstigde. Het op die manier verkregen bedrag wordt in mindering gebracht van het bedrag van de IGO.

1150.

Zijn volledig vrijgesteld voor de berekening van de bestaansmiddelen:

- a. de Belgische kinderbijslag;
- b. de bijstandsuitkeringen, met name de hulp van het OCMW;
- c. de onderhoudsgelden die in het kader van de onderhoudsplicht betaald worden tussen ascendenten en descendente(n), ongeacht of die vrijwillig dan wel op basis van een vonnis betaald worden;
- d. de uitkeringen voor gehandicapten (met name de tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden, zie de volgende fiche van deze Wegwijzer);

- e. de verwarmingstoelage toegekend aan bepaalde gepensioneerden (mijnwerkers);
- f. bepaalde uitkeringen voor oorlogsslachtoffers.

1151.

Sommige bedragen worden gedeeltelijk vrijgesteld (ten belope van een bepaald bedrag):

- a. het kadastraal inkomen van het woonhuis dat als hoofdverblijf dienst doet;
- b. het kadastraal inkomen van een onbebouwd onroerend goed, op voorwaarde dat de aanvrager en de personen waarmee hij dezelfde hoofdverblijfplaats deelt geen ander onroerend goed bezitten;
- c. de prijs van de afstand onder bezwarende titel van het enige woonhuis, of van het enige onbebouwde goed dat de aanvrager of de personen die met hem dezelfde hoofdverblijfplaats delen bezitten;
- d. het geheel van al dan niet belegde roerende kapitalen, en de opbrengst van de afstanden.

1152.

De pensioenen tellen voor 90% van hun bedrag mee. Het vakantiegeld wordt niet in mindering gebracht. Als de begunstigde van het pensioen onderhoudsgeld betaalt dat bij een rechterlijke beslissing is vastgesteld, wordt het effectief betaalde bedrag afgetrokken van het pensioen om het voor de IGO in mindering te brengen bedrag te berekenen.

1153.

Worden als inkomsten meegerekend: de verkoopwaarde van de roerende of onroerende goederen die door de aanvrager of door een persoon die met hem de hoofdverblijfplaats deelt ten minste 10 jaar voor de ingangsdatum van de IGO werden afgestaan. Van die waarde worden de schulden in mindering gebracht die zijn aangegaan vóór de afstand en die werden afgelost met de opbrengst van de afstand. Dat gaat gepaard met bepaalde kortingen en verminderingen.

1154.

Beroepsinkomsten van de begunstigde en van de eventuele partner (gehuwd of wettelijk samenwonend) tellen als volgt mee:

- 75% van het brutojaarloon in het geval van een werknemer (ook in het kader van een flexi-job);
- 75% van het brutojaarloon in het geval van een ambtenaar;
- 75% van het werkelijke brutoloon of het fictief loon als zelfstandige helper;
- 100% van de nettoberoepsinkomsten (= bruto verminderd met de eventuele lasten en verliezen) van het jaar voorafgaand aan de ingangsdatum van de IGO van het vorige of lopende jaar in het geval van een zelfstandige.

Vervolgens wordt de eerste 5.000 euro volledig vrijgesteld.

1155.

In afwijking van de regel wordt er geen rekening gehouden met de bestaansmiddelen van descendenten in de rechte lijn die de hoofdverblijfplaats van de begunstigde delen.

1156.

Als de begunstigde van de IGO in een 'spirituele of lekengemeenschap' leeft, worden de inkomsten van de andere leden van de gemeenschap niet in aanmerking genomen.

FICHE 8

AANVULLENDE PENSIOENEN

(Werknemers: W. 28.04.2003 op de aanvullende pensioenen (de WAP); Zelfstandigen: programmawet 24.12.2002 - W. 27.10.2006 betreffende het toezicht op de instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening (IBP-wet - pensioenfondsen) - W. 5.05.2014 tot wijziging van het rustpensioen en het overlevingspensioen en tot invoering van een overgangsuitkering in de pensioenregeling voor werknemers en houdende de geleidelijke opheffing van de verschillen in behandeling die berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden inzake de aanvullende pensioenen, B.S. 9.05.2014, Titel III) - Wet van 18.12.2015 tot waarborging van de duurzaamheid en het sociale karakter van de aanvullende pensioenen en tot versterking van het aanvullende karakter ten opzichte van de rustpensioenen, B.S. 24.12.2015)

§ 1. DE TWEDE PIJLER

1157.

De tweede pijler omvat de pensioenregelingen die verbonden zijn met de arbeidssituatie:

- collectieve pensioentoezeggingen: groepsverzekering of instelling voor bedrijfspensioenvoorziening (pensioenfondsen) voor werknemers;
- individuele pensioentoezegging aan één werknemer of aan bedrijfsleiders;
- vrij aanvullend pensioen voor werknemers (VAPW) (zie §3). Fiscaal en parafiscaal is het VAPW een deel van de tweede pijler. Met dit soort producten bouwt men een aanvullend pensioen op, evenwel zonder rendementsgarantie. Deze vorm van aanvullende pensioenen valt niet onder de Wet op de aanvullende pensioenen (WAP).

Individuele pensioentoezeggingen zijn enkel mogelijk:

- als er in de onderneming een pensioenplan is voor alle werknemers;
 - mag enkel occasioneel worden toegekend (= niet systematisch);
 - moet elk jaar gemeld worden aan de toezichthouder (FSMA).
- als ze vastgelegd worden ten laatste 3 jaar vóór de pensionering, SWT of Canada Dry-regelingen;
- het bedrag wordt getoetst aan de 80%-grens en de aftrekbaarheid ervan is beperkt tot 2.860 euro (aangifte 2023 - aanslagjaar 2024) per jaar (fiscale aftrekgrens).

Naast de tweede pijler zijn er ook nog de eerste pijler (de wettelijke pensioenen binnen de sociale zekerheid) en de derde pijler (de pensioenen die je zelf als privépersoon regelt: pensioensparen, levensverzekering).

§ 2. COLLECTIEVE PENSIOENTOEZEGGINGEN

A. Sociale pensioenplannen

1. ALGEMEENHEDEN

1158.

Sociale pensioenplannen of collectieve pensioentoezeggingen kunnen twee vormen aannemen:

- sectorale pensioenplannen (op het niveau van het paritair comité);
- bedrijfspensioenplannen in sectoren zonder sectoraal pensioenplan.

Beide vormen moeten aan een aantal voorwaarden voldoen:

- Ze moeten een pensioen regelen voor alle werknemers van de sector of van het bedrijf;
- De pensioenregeling moet bestaan uit twee luiken:
 - een luik 'pensioen';
 - een luik 'solidariteit': de minimale solidaire rechten, bijv. pensioenrecht voor gelijkgestelde periodes (arbeidsongeschiktheid, tijdskrediet), dekking bij faillissement, dekking van overlijden of invaliditeit.
- Beide luiken moeten worden ondergebracht in een aparte rechtspersoon:
 - 'pensioen': ofwel een verzekeringsmaatschappij (via een groepsverzekering - polis Leven - groep - tak 21 of tak 23)), instelling voor bedrijfspensioenvoorziening (in de volksmond een pensioenfonds): Organisme voor de Financiering Pensioenen (OFP);
 - 'solidariteit': idem + ofwel een fonds van bestaanszekerheid of een sociaal fonds (vzw).
- De winst moet worden verdeeld onder de gerechtigden, en de kosten moeten beperkt blijven.

Als die voorwaarden vervuld zijn, krijgen sociale pensioenplannen bepaalde voordelen:

- Op de bijdragen moet geen verzekeringstaks (4,4%) worden betaald.
- De bijdragen ervoor blijven buiten de loonnorm.

2. SOCIALE SECTORALE PENSIOENTOEZEGGINGEN OF SOCIALE SECTORALE PLANNEN

1159.

Sociale sectorale pensioenregelingen zijn mogelijk, mits naleving van een aantal voorwaarden en modaliteiten:

- Ze moeten ingevoerd worden bij cao van onbepaalde duur en algemeen verbindend worden verklaard. Stopzetting kan enkel met het akkoord van 80% van de werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers.
- De pensioenregeling moet gelden voor alle werknemers die onder de cao vallen.
- Individuele ondernemingen kunnen beslissen niet mee te doen aan het sectorale pensioenplan ('opting out'), maar ze kunnen dat enkel:
 - als de sectorale cao die mogelijkheid voorziet;
 - voor het luik 'pensioen', niet voor het luik 'solidariteit': de werkgever moet in elk geval bijdragen voor de 'solidaire rechten';
 - mits de onderneming minstens eenzelfde pensioenregeling heeft als de sectorale regeling, dus minstens dezelfde bijdragen betaalt (als het gaat om een pensioenplan met vaste bijdragen, bijv. 1% van het loon), ofwel minstens dezelfde reserves aanlegt (als het gaat om een pensioenplan met vaste prestaties, bijv. 75% van het laatste loon); het paritair comité gaat na of die gelijkwaardigheid verzekerd is;
 - na advies van de ondernemingsraad (het Comité PB of de vakbondsafvaardiging) of na aanplakking (in ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging).
- Sectorale pensioenregelingen moeten paritair worden beheerd.
- De twee luiken van de regeling moeten worden ondergebracht in een aparte instelling: zie hierboven.

3. SOCIALE BEDRIJFSTOEZEGGINGEN

1160.

Zo'n plannen zijn mogelijk in bedrijven behorend tot sectoren zonder een sectorplan:

- bij cao of bij toetredingsakte (in ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging);
- voor alle werknemers van de onderneming;
- rechtsvorm: ofwel verzekeringsonderneming ofwel instelling voor bedrijfspensioenvoorziening;
- paritair beheer:
 - instelling voor bedrijfspensioenvoorziening (IPB, in de volksmond een pensioenfonds):
Organisme voor de Financiering Pensioenen (OFP): paritaire samenstelling van de bestuursorganen: algemene vergadering, raad van beheer;
 - groepsverzekering: paritair toezichtscomité.

B. Gewone collectieve pensioentoezeggingen (sectorale of ondernemingsplannen)

1161.

Naast die sociale pensioenplannen blijven de gewone pensioentoezeggingen bestaan. Deze gelden voor alle of (meestal) voor sommige werknemers en worden toevertrouwd aan een verzekeringsonderneming (via een groepsverzekeringsspolis) of aan een IBP.

De invoering ervan gebeurt in principe op initiatief van de werkgever. De invoering moet enkel bij cao (of via wijziging van het arbeidsreglement in ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging) als de regeling geldt voor alle werknemers en als ze gefinancierd wordt met werkgevers- en werknemersbijdragen.

Ook de inspraak is veel beperkter dan in de sociale pensioenplannen:

- enkel advies van ondernemingsraad (Comité PB of vakbondsafvaardiging) over de financieringswijze, de vaststelling van de reserves, de toepassing van het pensioenreglement en de keuze van de pensioeninstelling (verzekeringsmaatschappij of IBP), de verklaring inzake beleggingsbeginselen (deze verklaring bevat informatie over de gekozen beleggingen, wat een duidelijk impact kan hebben op het rendement van het plan);
- als de pensioenregeling enkel geldt voor een deel van de werknemers, dan hebben hun leden in de ondernemingsraad (Comité PB of vakbondsafvaardiging) inspraak als minstens 10% van die werknemers er om vraagt.

Als er geen overlegorganen zijn, moeten de werknemers individueel geïnformeerd worden.

C. Verboden onderscheiden

1162.

- Er mag geen ongeoorloofd onderscheid worden gemaakt tussen categorieën van werknemers; niet tussen bijv. voltijdsen en deeltijdsen, en ook niet tussen mannen en vrouwen. De voordelen moeten dezelfde zijn voor mannen als voor vrouwen, uiteraard bij gelijke situatie (zelfde leeftijd, anciënniteit, loon...). De werkgeversbijdragen kunnen wel verschillend zijn, omdat vrouwen statistisch langer leven.
- Er mag ook geen onderscheid gemaakt worden naar leeftijd:
 - Alle werknemers (in een sociaal pensioenplan) en alle werknemers van eenzelfde categorie (in een gewoon pensioenplan) moeten bij hun indienstreding onmiddellijk aangesloten worden, ongeacht de leeftijd van de werknemer.

- De werkgeversbijdragen mogen ook maar beperkt verschillen naargelang de leeftijd: per leeftijdjsjaar mag de bijdrage max. 4% stijgen.
- Medisch onderzoek mag niet leiden tot weigering van pensioenrecht.

Er mogen geen nieuwe verschillen in het recht op een aanvullend pensioen tussen arbeiders en bedienden worden ingevoerd. De verschillen die al bestaan van vóór 1.01.2015 zijn voor wat de periode van opbouw van rechten vóór 2015 betreft niet aanvechtbaar als discriminatoir. Deze verschillen moeten wel worden weggewerkt tegen 1.01.2030. Daarvoor zal een geleidelijk proces worden opgestart waarbij zowel de toezegging op ondernemingsvlak als de toezegging op sectoraal vlak in beschouwing zullen worden genomen. De sectoren (paritaire comités) voor arbeiders en voor bedienden die actief zijn in dezelfde activiteitssectoren (bijvoorbeeld bouw, metaalindustrie, chemische nijverheid enz.) moeten om de twee jaar rapporteren aan de Nationale Arbeidsraad over de voortgang die wordt gemaakt op het vlak van toenadering tussen arbeiders en bedienden met betrekking tot de aanvullende pensioentoezeggingen die bestaan op sectoraal vlak. Deze moeten tegen 1.01.2027 gelijk gemaakt zijn. Bestaat er geen sectoraal pensioenplan dan zal de vergelijking gemaakt worden op ondernemingsvlak tussen het pensioenplan voor arbeiders en dat voor bedienden en dit moet ook gelijk zijn op 1.01.2030.

D. Minimumrendement

1163.

De werkgever is verantwoordelijk voor een minimumrendement, niet per jaar, wel gemiddeld over de hele looptijd van de pensioenregeling. Het gegarandeerde rendement stemt overeen met een percentage van het gemiddelde op 1 juni over de laatste 24 maanden van het rendement van de Belgische lineaire obligaties (OLO's) op 10 jaar. Dit rendement wordt vervolgens toegepast op 1 januari van het volgende jaar. Door deze formule toe te passen, kunnen zich drie situaties voordoen:

- Als de rendementsgarantie lager is dan 1,75%, wordt in een rendement van 1,75% voorzien.
- Als de rendementsgarantie tussen 1,75% en 3,75% ligt, wordt in een rendement tussen 1,75% en 3,75% voorzien.
- Als de rendementsgarantie hoger is dan 3,75%, wordt in een maximumrendement van 3,75% voorzien.

Om te weten op welk bedrag deze regels van toepassing zijn, moet men zich baseren op de obligaties die de pensioeninstelling contractueel heeft vastgelegd.

Er bestaan twee berekeningswijzen:

- Als de pensioeninstelling een resultaat garandeert op basis van de gestorte bijdragen tot aan het pensioen (groepsverzekering 'tak 21'), dan wordt de horizontale methode toegepast. De nieuwe rentevoet zal enkel toegepast worden op de bijdragen die werden gestort na de rentevoetwijziging. De eerder gestorte bijdragen blijven de voorgaande rentevoet(en) genieten.
- In de andere gevallen, zonder rendementsgarantie (pensioenfonds of groepsverzekering 'tak 23') wordt de verticale methode toegepast. Het jaarlijks vastgelegde percentage zal toegepast worden op het volledige aanvullende pensioen (= de aanwezige gelden op de pensioenrekening op de datum waarop de rentevoet wordt vastgesteld: opgebouwde reserves en betaalde bijdragen in dat jaar). Elk jaar wordt een nieuwe rentevoet toegepast op het volledige aanvullende pensioen.

Voor de (nieuwe) pensioenplannen, ingevoerd vanaf 1.01.2016, moet het pensioenreglement vermelden of de verticale of horizontale methode dient toegepast.

Bij afwezigheid van een keuze voor de nieuwe plannen en voor alle pensioenplannen ingevoerd vóór 1.01.2016:

- wordt de horizontale methode toegepast als er een resultaat wordt gegarandeerd op basis van de gestorte bijdragen tot aan het pensioen;
- wordt de verticale methode in alle andere gevallen toegepast.

De FSMA (toezichthouder voor de aanvullende pensioenen) bepaalt elk jaar de rendementswaarborg in toepassing van de WAP.

De FSMA publiceert vanaf het jaar 2016 jaarlijks de rentevoet voor de berekening van de minimale rendementsgarantie.

Deze rentevoet bedraagt vanaf 2016 tot en met 2024 onveranderlijk 1,75%.

E. Uitbetaling

1164.

Aanvullende pensioenprestaties mogen pas worden uitbetaald op het moment dat het wettelijke pensioen effectief ingaat. De werknemer kan echter wel de uitbetaling vragen zodra hij de voorwaarden vervult om met (vervroegd) pensioen te gaan, zelfs wanneer hij zijn beroepsactiviteit voortzet en dus nog niet met pensioen vertrekt. In geval van vervroegd pensioen, moet het pensioenreglement die mogelijkheid expliciet vermelden.

Er zijn een aantal overgangsmaatregelen voorzien. Personen die bijvoorbeeld in 1961 of vroeger geboren zijn, kunnen hun kapitaal genieten vóór hun wettelijke pensioen effectief ingaat (op voorwaarde dat het pensioenreglement in deze mogelijkheid voorziet). Zie voorbeelden hieronder.

LEEFTIJD BEREIKT IN 2016	STORTING MOGELIJK VANAF ...
58 jaar of meer (geboren in 1958 of vroeger)	60 jaar
57 jaar (geboren in 1959)	61 jaar
56 jaar (geboren in 1960)	62 jaar
55 jaar (geboren in 1961)	63 jaar

Overigens wordt voorzien, voor de nieuwe pensioentoezeggingen, dat de pensioenleeftijd (= leeftijd voor de uitbetaling) zoals voorzien in het pensioenreglement niet lager mag zijn dan de wettelijke pensioenleeftijd.

1165.

Het aanvullend pensioen kan, naar keuze, worden uitbetaald in kapitaal (in één keer) of in rente (maandelijks of jaarlijks).

1166.

Hoe later het aanvullend pensioen wordt uitgekeerd hoe interessanter de fiscale heffing. Vanaf 1.07.2013 (aanvullende pensioenen die na die datum worden vereffend) worden de barema's opgetrokken voor de kapitalen die worden uitbetaald, zie het schema:

	GEVORMD DOOR WERKGEVERSBIJDRAGEN	GEVORMD DOOR WERKNEMERSBIJDRAGEN
Voortijdige opname (< 60 jaar)	Progressief	33%
Opname op 60 jaar	20%	10%
Opname op 61 jaar	18%	10%
Opname op 62 jaar	16,5%	10%
Opname op 65 jaar	10%	10%

Deze tarieven gelden enkel als de opname van het aanvullend pensioen niet gepaard gaat met de wettelijke pensionering. Als een werknemer zijn aanvullend pensioenkapitaal opneemt op het moment van zijn vervroegde (wettelijke) pensionering (op 60 of 61 jaar) dan blijft het belastingtarief toch 16,5%. Het voordeel van de 10% wordt voorbehouden voor diegene die tot de pensioenleeftijd effectief actief gebleven is. De notie 'effectief actief' blijft dus ongewijzigd bestaan. Als de werknemer echter op vervroegd wettelijk pensioen gaat vóór de leeftijd van 65 jaar maar tegelijk toch een volledige loopbaan van 45 jaar heeft (in overeenstemming met de wetgeving wettelijke pensioenen) komt hij voor de betaling van het aanvullend pensioen ook in aanmerking voor het fiscale gunsttarief van 10% op voorwaarde dat hij tot de wettelijke pensionering effectief actief is gebleven.

1167.

SWT'ers kunnen gebruik maken van het gunsttarief van 10% voor zover zij pas vanaf 65 of een latere leeftijd op wettelijk pensioen gaan, en zij hierbij kunnen aantonen dat zij gedurende de ganse periode overeenstemmend met het SWT effectief actief zijn gebleven. Dit houdt in dat zij "aangepast beschikbaar moeten zijn gebleven voor de arbeidsmarkt, zonder 1 dag een vrijstelling van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt te hebben genoten". Hiertoe moet een bijzonder formulier worden aangevraagd bij de RVA.

F. Aanvullend pensioen en echtscheiding

1168.

Bij echtscheiding hebben de ex-partners recht op elkaars aanvullend pensioen, dit wil zeggen: elke partner heeft recht op de helft van het door of voor de ex-partner – tijdens de duur van het huwelijk – opgebouwde aanvullend pensioen (*Grondwettelijk Hof 27.07.2011, arrest nr. 136/2011*). De wetgever moet de modaliteiten daarvan nog vaststellen. In de praktijk wordt dit dus ad hoc geregeld bij de echtscheidingsakte of ter gelegenheid van de vereffening van het gemeenschappelijk vermogen.

G. Overdraagbaarheid van rechten

1169.

Rechten (= reserves) zijn sinds 1.01.2019 onmiddellijk verworven en zijn overdraagbaar bij verandering van werkgever of bij werkloosheid:

- ofwel worden de verworven reserves meegenomen naar de pensioenregeling van de nieuwe werkgever;
- ofwel blijven de reserves bij de pensioenregeling van de vroegere werkgever;
- ofwel worden de reserves overgedragen naar een speciale pensioeninstelling volgens een KB van 1969 (bij de Federale Pensioendienst of elders).

In elk geval kan de aangesloten werknemer die uittreedt (= sector verlaat of uit dienst treedt bij zijn werkgever) steeds kiezen voor een wettelijke minimumoverlijdensdekking. Dit is een mogelijkheid die op de uitredingsfiche moet worden weergegeven en waarvoor de werknemer moet kunnen kiezen. De reden hiervoor is dat het vaak zo is dat de overlijdensdekking die gekoppeld is aan het aanvullend pensioen (aanvullend pensioenkapitaal of rente bij pensionering) wegvalt zodra de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Als de werknemer echter komt te overlijden vóór de datum van de wettelijke pensionering zouden zijn nabestaanden al de rechten op het aanvullend pensioen verliezen. Vandaar dat de wetgever hieraan is tegemoet gekomen, door een verplichting in te voeren om steeds bij uitreding een minimumoverlijdensdekking aan te bieden waarop de werknemer zelf moet intekenen. De keuze voor een overlijdensdekking heeft tot gevolg dat het pensioenkapitaal of de rente bij pensionering iets lager zal zijn. De pensioeninstelling (groepsverzekeraar of pensioenfonds) moet daartoe een gedetailleerde berekening maken (als technisch mogelijk) om het verschil te zien tussen de dekking met de minimumoverlijdensdekking en die zonder die overlijdensdekking.

I

II

III

IV

V

§ 3. VRIJ AANVULLEND PENSIOEN VOOR WERKNEMERS (VAPW)

A. Invoering

1170.

Het vrij aanvullend pensioen voor werknemers is een fiscaal gunstige manier om een aanvullend pensioen op te bouwen, op initiatief van de werknemer. De werknemer zoekt zelf een pensioeninstelling. Dit kan een verzekeringsmaatschappij zijn of een pensioenfonds. Bij deze instelling tekent de werknemer een contract, dat gericht is op het opbouwen van een aanvullend pensioen. Specifiek voor dit soort contract is dat de uitvoering ervan verloopt via de werkgever van deze ondertekenende werknemer. Het is de werkgever die een inhouding gaat doen op het nettoloon van de werknemer, op vraag van die werknemer, en deze inhouding wordt doorgestort aan de verzekeringsinstelling of het pensioenfonds. De inhouding is beperkt tot 3% van het brutoloon. Van deze beschikbare marge moeten ook alle bijdragen voor de opbouw van de tweede pijler worden afgetrokken. Heb je al een groepsverzekering en bedraagt die 3% of meer van je loon, dan kan je geen VAPW meer aangaan.

Als werknemer heb je het recht een VAPW aan te gaan. Jij alleen bepaalt of je dit wil doen. Jouw werkgever is verplicht hieraan uitvoering te geven, voor zover je natuurlijk nog de nodige marge hebt in verband met de 3% zoals hierboven uitgelegd. Er is geen beperking wat betreft de aard van de overeenkomst die je bent aangegaan met je werkgever (voltijds, deeltijds, beperkte duur, onbeperkte duur).

B. Einde

1171.

Het contract over de VAPW is een overeenkomst tussen de werknemer en de pensioeninstelling (verzekeringsmaatschappij of het pensioenfonds). Als de tewerkstelling eindigt, kan deze overeenkomst niet meer verder worden uitgevoerd. Het is namelijk de werkgever die de inhouding moet doen op het nettoloon. Dit wil niet zeggen dat de overeenkomst met de verzekeringsmaatschappij of het pensioenfonds wordt stopgezet. Het is alleen zo dat deze niet meer verder kan gespijsd worden met bijdragen. Vind je een nieuwe werkgever, dan kan

je vragen of de nieuwe werkgever opnieuw inhoudingen doet van je nettoloon. Ondertussen is de overeenkomst eigenlijk geschorst. Is er een jaar geen inhouding gebeurd, dan krijg je voor dat jaar geen pensioenfiche. Je moet dan op MyPension kijken om te zien hoeveel de beleggingen van je VAPW hebben opgebracht.

Het ondertekenen van een contract VAPW verplicht in feite alleen maar tot het laten inhouden – op vrijwillige basis – van een deel van het nettoloon, door de werkgever, die dit moet doorstorten aan de verzekeringsinstelling of het pensioenfonds van de keuze van de werknemer. De werknemer heeft het recht deze opdracht ten allen tijde stop te zetten.

C. Rendement

1172.

De wetgeving rond de VAPW biedt geen enkele rendementsgarantie. Het rendement dat beloofd wordt in het contract is de enige basis. Als het contract geen vast rendement belooft, is er ook geen recht op een minimumrendement. Als het beleggingsbeleid van het gekozen product eerder dynamisch (beleggingen in aandelen) is, kan het zelfs zijn dat de oorspronkelijke premies die werden afgehouden, niet worden gevrijwaard.

THEMA 7

DE GEZINSBIJSLAG

FICHE 1

ALGEMENE VOORSTELLING

§ 1. GEZINSBIJSLAG EN DE STAATSHERVORMING

1173.

In het kader van de zesde staatshervorming werd de kinderbijslag overgeheveld naar de gemeenschappen. In Brussel valt de kinderbijslag – een persoonsgebonden materie – onder de bevoegdheid van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie (GGC). Er zijn dus vier systemen van toepassing voor de kinderbijslag: een Waals systeem (Franstalig), een Vlaams systeem (van toepassing in het Vlaamse Gewest), een Brussels systeem (van toepassing in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest) en een Duitstalig systeem.

1174.

De Waalse en Vlaamse wetgeving zetten een nieuw systeem op poten dat van toepassing is op kinderen die geboren zijn vanaf 1.01.2019. Voor de kinderen die werden geboren vóór deze datum, blijft de regelgeving die al bestond op federaal niveau van toepassing. Het systeem in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest is van toepassing op alle kinderen die worden geboren vanaf 1.01.2020. Kinderen geboren vóór 1.01.2020 behouden het recht op het (federale) bedrag waarvan ze genoten op 31.12.2019, als dit bedrag voordeliger is. Het systeem in Oost-België is van toepassing sinds 1.01.2019. De kinderen die werden geboren vóór deze datum blijven genieten van het (federale) bedrag waarvan ze genoten op 31.12.2018 (weliswaar niet geïndexeerd) als dit bedrag voordeliger is.

1175.

Dit hoofdstuk is als volgt opgebouwd:

- Verder in deze fiche wordt uitgelegd hoe binnen België het bevoegde regionale systeem wordt bepaald.
- De tweede fiche geeft een overzicht van het federale systeem, omdat dit de komende jaren het kader blijft voor de meeste Waalse en Vlaamse kinderen en een minimumgarantie blijft voor de Brusselse en Duitstalige kinderen. We hebben in deze fiche een aantal gemeenschappelijke definities opgenomen.
- De volgende fiches beschrijven de vier regionale systemen.

De meeste bedragen zijn opgenomen in de groene bladzijden achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving. In de verschillende fiches krijg je de uitleg om deze tabellen te begrijpen.

§ 2. HOE BEPAAL JE WELK STELSEL VAN TOEPASSING IS?

(*Samenwerkingsakkoord van 6.09.2017; protocol van 20.12.2018; samenwerkingsakkoord 30.05.2018 [oprichting van een interregionaal orgaan voor kinderbijslag- ORINT]*).

1176.

Het principe is dat elk kind dat recht geeft op Belgische kinderbijslag, gebonden is aan één en slechts één gewestelijk systeem. Er zijn zes aanknopingsfactoren:

1. de wettelijke woonplaats van het kind;
2. de verblijfplaats van het kind;
3. de plaats van de vestigingseenheid (of, wanneer dat gegeven niet beschikbaar is, van de exploitatiezetel) van de werkgever of vorige werkgever van de sociaal verzekerde ouder;
4. de wettelijke woonplaats of laatste wettelijke woonplaats van de sociaal verzekerde ouder;
5. de plaats van het sociaal verzekeringsfonds waarbij de sociaal verzekerde is aangesloten als zelfstandige;
6. de plaats van het bureau van de laatst gekende kinderbijslaginstelling die de gezinsbijslagen toekende.

Deze criteria worden toegepast in de volgorde waarin ze worden genoemd, en het ene bij gebrek aan het andere. Als het kind dus een wettelijke woonplaats in België heeft (wat in de overgrote meerderheid van de gevallen het geval is), primeert dit criterium en moeten de andere niet in acht worden genomen. Als het kind niet in België gelokaliseerd is (het heeft er geen woonplaats of verblijfplaats), dan wordt gekeken naar de plaats waar zijn sociaal verzekerde ouder werkt (of heeft gewerkt), enzovoort.

1177.

Deze criteria bepalen welke entiteit bevoegd is in België. Dit betekent niet noodzakelijk dat het kind recht heeft op kinderbijslag. Toch zijn ze over het algemeen in overeenstemming met de internationale verplichtingen van België, in het bijzonder de Europese verordeningen inzake sociale zekerheid die bepalen wanneer België bevoegd is om kinderbijslag toe te kennen.

Ze zijn in het algemeen ook in overeenstemming met de manier waarop elke entiteit het toepassingsgebied van haar eigen wetgeving heeft bepaald. De specifieke gevallen waarin er sprake is van een afwijking vallen buiten het kader van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.

1178.

Als er een verandering van bevoegdheid plaatsvindt (bijvoorbeeld als de woonplaats van het kind wijzigt van het ene gewest naar het andere), wordt deze van kracht op de eerste dag van de volgende maand. Er zijn maatregelen genomen om onderbrekingen in de betaling in geval van veranderen van systeem zoveel mogelijk te voorkomen. Het principe is dat het oorspronkelijk bevoegde fonds zijn betalingen voortzet tot het fonds in de nieuwe regio is geïdentificeerd en ermee heeft ingestemd de uitkeringen te betalen; de regularisatie vindt daarna plaats.

FICHE 2

HET FEDERALE STELSEL

(Algemene kinderbijslagwet [AKBW] 19.12.1939)

Dit systeem blijft van toepassing in Vlaanderen en Wallonië voor kinderen geboren vóór 2019. Bovendien blijft het in Brussel van toepassing op kinderen die vóór 2020 geboren zijn als het gunstiger is dan het nieuwe systeem. In Oost-België blijft het van toepassing voor kinderen geboren vóór 2019 als het gunstiger is dan het nieuwe systeem, met dien verstande dat rekening wordt gehouden met de bedragen die eind 2018 van kracht waren, zonder indexering.

Alleen de regels die de hoogte van de vergoeding bepalen, blijven van toepassing. De instellingen van elke entiteit zijn verantwoordelijk voor het beheer van het systeem. Hetzelfde geldt voor de regels die beschrijven hoe en aan wie de uitkeringen daadwerkelijk worden betaald ('de uitkeringsgerechtigde'). We herhalen hieronder niet de uitleg over de reglementering inzake geboorte- en adoptiepremies, die enkel nog betrekking heeft op Brusselse kinderen geboren in 2019.

§ 1. PRINCIPES

1179.

Tot aan de staatshervorming werd het recht op kinderbijslag geopend op basis van het socio-professioneel statuut van een ouder (meestal de vader), de 'begunstigde' genoemd. Het begrip begunstigde bestaat niet langer als zodanig. De socio-professionele situatie van de ouders kan echter nog steeds bepalend zijn voor de bevoegdheid van België en, binnen België, van een bepaalde deelstaat, wanneer het kind geen woonplaats of verblijfplaats in België heeft.

In het verleden was het ook de begunstigde die het bevoegde kinderbijslagfonds bepaalde. Dit is niet langer het geval. Wanneer er meerdere kinderbijslagfondsen zijn (Wallonië, Vlaanderen, Brussel), wordt het gekozen door de rechthebbende, dus de persoon die de uitkeringen daadwerkelijk ontvangt (meestal de moeder).

Tot slot bepaalde de begunstigde soms het bedrag van de uitkering, met name de toekenning van sociale toeslagen. Dit begrip bestaat als dusdanig ook niet meer, maar sociale toeslagen kunnen in bepaalde gevallen worden toegekend als leden van het gezin waar het kind wordt opgevoed zich in een bepaalde sociale situatie bevinden.

§ 2. HOEVEEL BEDRAAGT DE KINDERBIJSLAG?

A. Gewone kinderbijslag

(Gecoörd. W., art. 40 en 44, 44bis)

1. BASISBEDRAG

1180.

Het bedrag van de kinderbijslag stijgt met de rang van het kind.

Aantal en rang van de kinderen worden bepaald in functie van het gezin van de

bijslagtrekkende - dit wil zeggen de persoon aan wie de kinderbijslag uitgekeerd wordt -, zelfs als het recht niet uit hoofde van dezelfde rechthebbende en ten laste van dezelfde regeling wordt geopend. Er wordt ook rekening gehouden met het geheel van de kinderen van een gezin met verschillende bijslagtrekkenden, als zij samenwonen en gehuwd zijn, een feitelijk gezin vormen of bloedverwant zijn tot de 3de graad. Er wordt rekening gehouden met de kinderen van het gezin die geplaatst zijn, als de betrokken bijslagtrekkende een derde van de bijslag ontvangt. Er wordt geen rekening gehouden met de wezen die zelf rechthebbenden zijn.

2. LEEFTIJDSTOESLAG

1181.

De kinderbijslag wordt verhoogd met een leeftijdstoelage vanaf 6, 12 en 18 jaar.

3. SCHOOLPREMIE

1182.

In de maand juli wordt samen met het kindergeld een schoolpremie betaald in de vorm van een leeftijdstoelage. Het bedrag van de toeslag is opgenomen in de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.

B. Verhogingen in functie van het gezin waarin het kind woont

1. PRINCIPE

(KB 26.10.2004)

1183.

De kinderbijslag voor gepensioneerden en sommige sociaal verzekerden, alsook de gewaarborgde kinderbijslag, worden verhoogd als de rechthebbende 'personen ten laste' heeft. Deze hoedanigheid wordt erkend in volgende situaties:

1. De rechthebbende woont alleen met één of meer kinderen waarvoor hij recht heeft op kinderbijslag, op voorwaarde dat zijn beroeps- en vervangingsinkomens niet hoger zijn dan een welbepaald maandbedrag (zie 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving) 'Alleen wonen' wil hier zeggen dat er geen echtgenoot (m/v) of feitelijke partner is: de aanwezigheid van andere personen in het gezin vormt geen beletsel.
2. De rechthebbende woont samen met één of meer kinderen waarvoor hij recht heeft op kinderbijslag en met zijn echtgenoot (m/v) of feitelijke partner. De beroeps- of vervangingsinkomens van beide echtgenoten of partners mogen samen niet hoger zijn dan een welbepaald bedrag (zie 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving).
3. De rechthebbende die uit de echt gescheiden is, gescheiden van tafel en bed of feitelijk gescheiden geeft recht op kinderbijslag voor één of meer kinderen voor wie de echtgenoot (m/v) of ex-echtgenoot (m/v) bijslagtrekkende is, op voorwaarde dat die echtgenoot (m/v):
 - niet hertrouwd is en geen feitelijk gezin vormt;
 - niet beschikt over een beroeps- of vervangingsinkomen hoger dan een welbepaald bedrag (zie 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving).
4. De rechthebbende is de ouder van één of meer kinderen voor wie de andere ouder bijslagtrekkende is, op voorwaarde dat die andere ouder:
 - niet hertrouwd is en geen feitelijk gezin vormt;
 - niet beschikt over een beroeps- of vervangingsinkomen hoger dan een welbepaald bedrag (zie 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving).

Voor de toepassing van deze regels worden de volgende begrippen gehanteerd:

- beroepsinkomen is het bruto-inkomen dat voortkomt uit een activiteit in loonarbeid of uit een zelfstandige activiteit;
- vervangingsinkomens zijn de pensioenen, de uitkeringen en sociale vergoedingen (met inbegrip van bijstandsuitkeringen), met als enige uitzondering de gezinsbijslagen en de vergoedingen hulp van derden.

Deze verhoging wordt zonder verdere voorwaarden toegekend aan de gepensioneerden, alsook aan de begunstigen van gewaarborgde kinderbijslag. Voor zieken, invaliden en werklozen gelden de aanvullende voorwaarden die hierna worden toegelicht.

1184.

In het geval van werkhervatting blijven deze toeslagen verschuldigd, voor zover de onder het vorige punt beschreven inkomensgrenzen tijdens het kwartaal van de werkhervatting en de 8 daaropvolgende kwartalen niet overschreden worden. (*Wijziging van de Gecoördineerde Wetten door Programmawet 27.12.2006, inwerkingtreding vanaf 1.01.2007; KB van 11.01.2007*)

2. ZIEKEN EN INVALIDEN

(*Gecoörd. W., art. 56, §2*)

1185.

De kinderbijslag wordt vanaf de 7de maand verhoogd ten gunste van de werknemer die zich in één van de volgende gevallen bevindt:

- vergoedingen wegens arbeidsongeschiktheid, invaliditeit of moederschap of een invaliditeitspensioen van mijnwerker genieten;
- 66% arbeidsongeschikt zijn en vergoedingen wegens een arbeidsongeval of een beroepsziekte genieten;
- 66% arbeidsongeschikt zijn ten gevolge van een ongeval;
- 66% arbeidsongeschikt zijn en gedurende minstens 6 maanden recht op kinderbijslag hebben gehad in de loop van de 12 maanden vóór de ongeschiktheid;
- 66% arbeidsongeschikt zijn geweest alvorens een beroepsactiviteit aan te vangen en gedurende minstens 6 maanden kinderbijslag hebben genoten in de loop van een periode van 12 maanden.

3. WERKLOZEN

(*Gecoörd. W., art. 42 bis; KB 1.03.2000*)

1186.

De kinderbijslag wordt vanaf de 7de maand werkloosheid verhoogd ten gunste van de volledig werklozen.

Voor de berekening van de werkloosheidsduur wordt ook rekening gehouden:

- met de periodes van arbeidsongeschiktheid;
- met de periodes van werkloosheidsonderbreking van hoogstens 28 dagen (waarna de werkloze niet verplicht is een nieuwe aanvraag van werkloosheidsuitkeringen in te dienen).

Indien de werknemer het werk hervat gedurende een maximumperiode van 6 maanden heeft hij onmiddellijk opnieuw recht op de toeslag, zonder de 7de maand werkloosheid te moeten afwachten.

4. EENOUDERGEZINNEN

(Coörd.W, art. 41; Programawet 27.04.2007, art. 13 en volgende.)

1187.

Met ingang van 1.05.2007 werd de kinderbijslag voor 'eenoudergezinnen' in bepaalde omstandigheden verhoogd. Hieronder de voorwaarden:

- a. de uitkeringsgerechtigde vormt geen feitelijk huishouden;
- b. de uitkeringsgerechtigde trekt geen beroeps- of vervangingsinkomen dat de grens overschrijdt voor de toekenning van supplementen aan begunstigden met personen ten laste (zie bovenvermeld punt A).

5. GEPLAATSTE KINDEREN

1188.

De voorwaarden waaronder kinderbijslag wordt betaald ten gunste van geplaatste kinderen worden hierna toegelicht. Wanneer het kind bij een particulier wordt geplaatst, voorziet de reglementering in de toekenning van een bijzondere forfaitaire bijslag aan de persoon die net vóór de plaatsing de kinderbijslag trok, op voorwaarde dat deze persoon in contact blijft met het kind en er belangstelling voor blijft tonen. Deze voorwaarde wordt onderzocht door de overheid die betrokken was bij de beslissing tot plaatsing, en die haar beslissing meedeelt aan het kinderbijslagfonds (zie *Gecoörd W., art. 70ter, KB 11.06.2003; en, wat de gewaarborgde kinderbijslag betreft, W. 20.07.1971, art. 10 §3; KB 25.10.1971, art. 8, §2ter*).

C. Verhogingen in functie van de situatie van het kind

1. GEHANDICAPT KIND

(*Gecoörd. W., art. 47 en 63; KB 28.03.2003*)

1189.

Een verhoogde bijslag wordt toegekend wanneer het kind gehandicapt is.

Om de handicap te meten worden punten toegekend volgens drie 'pijlers':

- 1ste pijler: de invaliditeit, gemeten volgens een herziene lijst van kinderaandoeningen in bijlage bij het Koninklijk Besluit, of volgens de Officiële Belgische Schaal voor Invaliditeit (OBSI), als deze lijst niet voldoende is voor de betrokken aandoening;
- 2de pijler: de afhankelijkheid, gemeten volgens vier rubrieken (sociale integratie, opvoeding en scholing; communicatie; mobiliteit en verplaatsing; lichamelijke zorgen);
- 3de pijler: de door het gezin van het kind te leveren inspanningen, volgens 3 rubrieken (thuiszorg; verplaatsingen wegens medisch toezicht en behandelingen; aanpassing van de leefomgeving en -gewoonten).

Sommige rubrieken voorzien in gedifferentieerde scores volgens de leeftijd.

Voor het kind met een op korte termijn levensbedreigende aandoening bestaan er speciale evaluatieregels (*KB 27.04.2007*).

1190.

Het bedrag van de kinderbijslag hangt af van het aantal verkregen punten; 7 categorieën werden daarvoor bepaald. De eerste categorie stemt overeen met 7 punten voor het totaal van de 3 pijlers, of met 4 punten voor de 1ste pijler.

2. WEZEN

(*Gecoörd. W., art. 56bis*)

1191.

De wezen die hun eigen recht op kinderbijslag openen hebben recht op een verhoogd bedrag.

§ 3. TOT WELKE LEEFTIJD WORDT KINDERBIJSLAG TOEGEKEND?

A. Algemene regels

1192.

Kinderbijslag wordt verleend tot 31 augustus van het kalenderjaar waarin het kind 18 wordt. Tijdens de periode van halftijdse leerplicht (tussen 15 en 18 jaar) bepaalt de reglementering binnen welke grenzen het kind eigen inkomens kan genieten zonder het recht op kinderbijslag te verliezen (zie hierna 'Het kind volgt onderwijs of doorloopt een vorming').

B. Kinderen met een handicap

1193.

Kinderbijslag wordt tot de leeftijd van 21 jaar verleend ten gunste van de gehandicapte kinderen. Men houdt rekening met de aandoeningen die gevolgen hebben voor hun lichamelijke of geestelijke (on)geschiktheid, voor hun graad van activiteit en participatie of voor hun familiale omgeving. Het nieuwe evaluatiestelsel wordt hierna beschreven. Voor de leeftijdsvoorwaarde is bepaald dat het kind minstens 6 punten moet behalen, of minstens 4 punten in 'pijler 1'.

C. Het kind volgt onderwijs of doorloopt een vorming

(Onderwijs: KB 10.08.2005, in werking 1.09.2005; andere: zie referenties in de tekst zelf)

1194.

Kinderbijslag wordt tot 25 jaar toegekend aan het kind dat onderwijs volgt of een vorming doorloopt, als het aan bepaalde voorwaarden voldoet. In principe mag het kind geen eigen beroepsinkomen hebben. Er bestaan evenwel een aantal uitzonderingen op dat principe.

D. Na de studies

1195.

Kinderbijslag blijft gedurende een zekere periode na de studies (en de eindverhandeling, in voorkomend geval) toegekend, zolang de leeftijdsgrens van 25 jaar niet bereikt is (KB 12.08.1985). Deze periode stemt meestal overeen met de wachttijd voor de toekenning van wachttuitkeringen (zie het Thema 'De werkloosheid' in dit Deel).

Deze periode behelst:

- de zomervakantie na het einde van de studies (tot 31 augustus in het middelbaar onderwijs; tot 30 september in het hoger onderwijs);
- een periode van 270 dagen (of van 180 dagen als ze bij hun eerste aanvraag van werkloosheidsuitkeringen minder dan 18 zijn) tijdens welke het kind als werkzoekende was ingeschreven.

1196.

De periode van 270 of 180 dagen loopt normaliter vanaf 1 augustus na het laatste school- of

academiejaar (vanaf 1 juli als het kind op de dag van zijn inschrijving als werkzoekende minder dan 18 is).

Die periode loopt echter vanaf het einde van de door het studieprogramma opgelegde activiteiten, als het na de voormelde data valt (als het kind bijvoorbeeld herexamens heeft). Ze begint na het einde van de studies als deze tijdens het jaar onderbroken werden, op voorwaarde dat niet meer dan 15 maanden verlopen tussen het einde van de studies en het begin van de onderbroken studies, of dat de onderbroken studies minstens 6 maanden hebben geduurd. Dezelfde regels zijn van toepassing wanneer het kind een leerovereenkomst in de middenstand voltooit of beëindigt.

1197.

Tijdens de voorafgaande periodes mag het kind geen beroepsinkomen noch een vervangingsinkomen genieten dat een bepaald bedrag overschrijdt (zie 'groene pagina's' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving).

FICHE 3

GEZINSBIJSLAG IN WALLONIË

(Decreet 8.02.2018 betreffende het beheer en de uitbetaling van kinderbijslag)
Meer info vind je op www.aviq.be en www.famiwal.be.

§ 1. HET NIEUWE SYSTEEM

1198.

In het Waalse Gewest verlopen de wijzigingen in twee fases. Eerst, vanaf 2019, werden vier vernieuwingen van kracht:

- De sociale toeslagen worden toegekend in functie van het inkomen van de ouder(s) en niet langer op basis van hun socioprofessionele statuut.
- Als het kind 18 jaar wordt in 2019, zal het automatisch kinderbijslag ontvangen tot 21 jaar, behalve als het een werkloosheidsuitkering ontvangt.
- Als het kind een van beide ouders verloor in 2019, ontvangt het een wezenbijslag die het blijft ontvangen, ongeacht of de nog levende ouder een nieuw gezin sticht of hertrouwt.
- De ouders kiezen zelf hun kinderbijslagfonds: het hangt niet langer af van hun werkgever.

Op 1.01.2020 werd een nieuw, uniform bedrag van toepassing voor kinderen geboren vanaf deze datum: 185,24 euro per maand voor kinderen van 0-17 jaar en 197,19 euro per maand voor kinderen van 18-24 jaar. Kinderen geboren voor die datum behouden de oude bedragen (met de nieuwe regels hierboven vermeld) tot het einde van hun studies of hun 25ste verjaardag. De geboortepremie bedraagt 1.314,61 euro.

Voor de oude bedragen en de rest van het federale stelsel consulteer fiche 2: Het federale stelsel.

§ 2. SOCIALE TOESLAGEN

1199.

Voor bruto jaarinkomens van minder dan 31.814,37 euro en minder dan 51.340 euro en voor de rechthebbenden op de verhoogde tegemoetkoming zijn er sociale toeslagen, die variëren van 29,88 tot 65,73 euro per maand. Bovendien worden er toeslagen toegekend op basis van verschillende situaties: gezinnen waar één van de ouders een handicap heeft, eenoudergezinnen en grote gezinnen (3 kinderen of meer).

Er zijn ook toeslagen voor weeskinderen en voor kinderen met een aandoening.

En elk kind geeft recht op een schooltoeslag, die varieert naargelang de leeftijd van het kind: 23,90 euro/jaar voor kinderen van minder dan 4 jaar, 35,85 euro/jaar voor kinderen van 5-10 jaar, 59,76 euro/jaar voor kinderen van 11-16 jaar en 95,61 euro/jaar voor kinderen vanaf 17 jaar.

Sinds 2021 moeten gezinnen niet langer zelf stappen ondernemen om de sociale toeslagen te ontvangen waar ze recht op hebben: het kinderbijslagfonds bekijkt automatisch of ze in de komende periode recht hebben op de toeslag. Als hun inkomen onder een bepaald plafond ligt en/of als ze recht hebben op de verhoogde tegemoetkoming behouden ze de sociale

toeslag. Bovendien zijn de betalingen definitief: gezinnen hoeven eventueel onterecht ontvangen bedragen niet terug te betalen.

§ 3. HOE WORDT DE GEZINSBIJSLAG BETAALD?

1200.

De gezinsbijslag wordt betaald door een kinderbijslagfonds dat de ouder(s) zelf kiest/kiezen. Er zijn 5 kinderbijslagfondsen: één publiek (FAMIWAL) en 4 privé (Parentia Wallonie, Camille, Kidslife Wallonie en Infino Wallonie).

FICHE 4

GEZINSBIJSLAG IN VLAANDEREN: HET GROEIPAKKET

(Decreet 27.04.2018 tot regeling van de toelagen in het kader van het gezinsbeleid; Ministerieel Besluit 15.03.2019 houdende de nadere regels voor de aanwijzing van de begunstigden van de gezinsbijslagen en de uitbetaling van de toelagen in het kader van het gezinsbeleid)

Voor meer algemene informatie zie ook www.groeipakket.be. Zie het kennisportaal <https://pedia.groeipakket.be> voor gespecialiseerde informatie.

S1. VOOR WELKE KINDEREN?

1201.

Een kind geeft recht op gezinsbijslagen:

- tot en met de maand waarin het 18 jaar wordt;
- tot en met de maand waarin het 21 jaar wordt als het een specifieke ondersteuningsbehoefte heeft;
- tot en met de maand waarin het kind 25 jaar wordt als het leerling, student, stagiair of schoolverlater is, overeenkomstig de door de Vlaamse Regering bepaalde voorwaarden.

Kinderen hebben onvoorwaardelijk recht op gezinsbijslagen tot en met de maand waarin ze 18 jaar worden.

Tot en met de maand waarin het kind 25 jaar wordt, zijn er nog gezinsbijslagen voor jongeren die:

- secundair onderwijs volgen;
- hoger onderwijs volgen;
- gebonden zijn aan een leerovereenkomst;
- een stage doorlopen om benoemd te kunnen worden in een openbaar ambt;

Een leerling in het secundair onderwijs heeft recht op gezinsbijslagen op voorwaarde dat hij:

- minstens 17 uren per week volgt in één of meerdere scholen of in één of meerdere vormingscentra waar het een leertijd doorloopt of een ondernemerstraject volgt;
- deeltijds (buiten-)gewoon onderwijs of een erkende opleiding volgt;
- buitengewoon onderwijs volgt;
- buiten België een onderwijsprogramma volgt dat erkend is door de buitenlandse overheid of hiermee overeenstemt.

Een student in het hoger onderwijs heeft recht op gezinsbijslagen op voorwaarde dat hij:

- voor minstens 27 studiepunten is ingeschreven in één (of meerdere) Belgische erkende instelling(en) voor hoger onderwijs;
- is ingeschreven in een buitenlandse instelling voor hoger onderwijs waarvan het programma erkend is door de buitenlandse overheid of overeenstemt met een erkend programma;
- een door de Staat erkende vorming van bedienaars voor erediensdiensten volgt;
- de wetenschappelijke leergang volgt als voorbereiding op de Koninklijke Militaire school of ingenieursstudies.

Een student heeft voor het volledige academiejaar recht op gezinsbijslagen als hij ingeschreven is en blijft voor een totaal van minstens 27 studiepunten per academiejaar. Ook moet de inschrijving ten laatste op 30 november gebeuren.

Per opleidingscyclus is er gedurende één jaar recht op gezinsbijslagen als het kind tijdens een diplomajaar voor minder dan 27 studiepunten is ingeschreven. Studiepunten om een doctoraatsverhandeling te schrijven, tellen niet mee. Een student hoger onderwijs blijft zijn recht op gezinsbijslagen behouden tijdens de vakantieperiodes: de kerst-, paas- en zomervakantie. Een zomervakantie tussen twee academiejaren mag maximaal vier maanden bedragen. Hervat een kind de lessen niet of schrijft het zich niet opnieuw in, dan is er recht op gezinsbijslagen tot en met het einde van de zomervakantie, namelijk tot en met 30 september.

Een student die werkt als jobstudent behoudt het recht op gezinsbijslagen zolang er niet meer dan 475 uren per jaar gewerkt wordt (in 2023 en 2024 uitzonderlijk max. 600 uren). Als een student via een gewoon contract (geen studentenjob) werkt en de normale sociale bijdragen betaalt, dan mag hij tot 80 uur per maand werken. Als het kind meer dan 80 uur werkt in een maand, dan valt het recht op gezinsbijslagen weg voor die maand.

Een kind zal geen gezinsbijslagen meer krijgen als het zelfstandige is en bijdragen betaalt als zelfstandige in hoofdberoep. In bepaalde gevallen zal je kind ook geen gezinsbijslagen krijgen als het een sociale uitkering ontvangt.

Een schoolverlater heeft nog hoogstens twaalf maanden recht op gezinsbijslagen. Als een kind niet meer voldoet aan de voorwaarden om gezinsbijslagen te krijgen, begint de termijn van twaalf maanden recht op gezinsbijslagen te lopen. Dit geldt vanaf de einddatum van de zomervakantie of vanaf de datum van de stopzetting van het onvoorwaardelijk recht, van het statuut leerling, student of stagiair.

§ 2. TOESLAGEN EN BEDRAGEN

De bedragen worden geïndexeerd, net als de grensbedragen die gelden voor het verkrijgen van bepaalde toeslagen. *Zie de bedragen in de groene bladen achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving. In de tekst hierna vermelden we een aantal bedragen. Deze bedragen zijn van toepassing sinds 1.09.2023 met een eerste uitbetaling in oktober 2023. Een uitzondering hierop is de kleutertoeslag, waarvan het bedrag niet in september maar in januari geïndexeerd wordt.*

A. Startbedrag

1202.

Bij de geboorte of de adoptie van een kind, wordt eenmalig een startbedrag van 1.190,68 euro uitbetaald.

Je kan het startbedrag bij geboorte of adoptie ook ontvangen voor kinderen die in het buitenland (binnen de EER) geboren worden/werden. Daarvoor moet één van de ouders in Vlaanderen werken of een gelijkgestelde uitkering ontvangen op het moment van de geboorte of adoptie (bijv. Belgische werkloosheidsuitkering, ziekte-uitkering, pensioen...).

Als er recht is op een bedrag in het land van de geboorte of adoptie, is dit steeds bij voorrang verschuldigd en wordt het startbedrag geboorte of adoptie aanvullend toegekend. Als er geen recht is op een bedrag in het land van de geboorte of adoptie wordt het startbedrag geboorte of adoptie volledig toegekend.

Bij de bilaterale overeenkomsten met landen buiten de EER is er geen recht op het startbedrag geboorte of adoptie.

B. Basisbedrag

1203.

Voor kinderen geboren vóór 1.01.2018 blijft het basisbedrag dat vóór 1.01.2019 werd uitbetaald, inclusief de rangorde en leeftijdstoelagen (op 6, 12 en 18 jaar), behouden. Het wordt maandelijks uitbetaald. Voor kinderen geboren vanaf 1.01.2019 is het basisbedrag 173,20 euro (maandelijks bedrag).

C. Sociale toeslagen

(Besluit 21.09.2018 tot vaststelling van de nadere regels voor het toekennen van een sociale toeslag)

1204.

Een sociale toeslag wordt automatisch toegekend afhankelijk van de hoogte van het jaarinkomen van een gezin. De eerste inkomensgrens ($\leq 34.526,91$ euro) geldt voor alle gezinnen. De tweede inkomensgrens geldt voor gezinnen met 3 of meer kinderen waarvan minstens één kind geboren is vanaf 2019.

Voor kinderen geboren vanaf 1.01.2019 gelden volgende bedragen (bedragen per kind en per maand):

Jaarinkomen gezin	$\leq 34.526,91$ euro	tussen 34.526,91 en 40.281,40 euro	tussen 34.526,91 en 63.672,48 euro
1 of 2 kinderen	69,12 euro	35 euro	Geen toeslag
Meer dan 2 kinderen	101,59 euro	/	79,94 euro

Voor gezinnen met meer dan 2 kinderen geldt de voorwaarde dat minstens één van de kinderen al in het nieuwe systeem zit, en dus het basisbedrag van 173,20 euro ontvangt. Het gezinsinkomen wordt automatisch vastgesteld op basis van het laatste aanslagbiljet, voor de duur van één jaar (het toekenningsjaar). Het recht op een sociale toeslag geldt voor dit volledige toekenningsjaar, tenzij de gezinssituatie wijzigt (nieuw kind, andere gezinssamenstelling ...). Het toekenningsjaar loopt van 1 oktober tot 30 september van het daaropvolgende kalenderjaar. Er bestaat een alarmprocedure voor gezinnen die plots zwaar loonverlies lijden of als er een plotse drastische wijziging in de gezinssituatie voorkomt (bijv. alleenstaande worden).

D. Zorgtoeslagen

(Besluit 7.12.2018 betreffende de nadere regels voor het verkrijgen van een zorgtoeslag)

1205.

Voor kinderen met een specifieke ondersteuningsbehoefte beoordeelt een door Kind en Gezin erkende arts de gevolgen van een specifieke ondersteuningsbehoefte bij een kind. De arts gebruikt daarvoor een driepijlersysteem:

- 1ste pijler: de invaliditeit, gemeten volgens een herziene lijst van kinderaandoeningen in bijlage bij het BVR Zorgtoeslag, of volgens de Officiële Belgische Schaal voor Invaliditeit (OBSI), als deze lijst niet voldoende is voor de betrokken aandoening;
- 2de pijler: de afhankelijkheid, gemeten volgens vier rubrieken (leren, opleiding en sociale integratie; communicatie; mobiliteit en verplaatsing; zelfverzorging);
- 3de pijler: de door het gezin van het kind te leveren inspanningen, volgens drie rubrieken (thuiszorg; verplaatsingen wegens medisch toezicht en behandelingen; aanpassing van de leefomgeving en -gewoonten).

Het resultaat van deze beoordeling is een score van maximaal 36 punten. Hoe hoger de score, hoe hoger het bedrag van de toeslag. De toeslag varieert van 87,41 euro tot 582,73 euro per maand. Jongeren tussen 18 en 21 jaar kunnen de zorgtoeslag niet combineren met een inkomensvervangende tegemoetkoming of een integratietegemoetkoming.

Een kind dat beide ouders heeft verloren krijgt 173,19 euro extra wezenbijslag. Een kind dat één van beide ouders heeft verloren krijgt 138,56 euro extra gezinsbijslag. Beide toeslagen worden betaald zolang het kind recht heeft op de gezinsbijslag, dus ook voor de kinderen van wie de overlevende ouder eventueel een nieuw gezin vormt.

Wanneer een kind geplaatst wordt in een pleeggezin, wordt een pleegzorgtoeslag van 66,89 euro toegekend. Dit bedrag wordt volledig aan de pleegouder uitbetaald als het gaat om perspectiefbiedende pleegzorg (= pleegzorg met een continu en langdurig karakter). Bij perspectiefzoekende pleegzorg (= pleegzorg met een kortdurend karakter) gaat de toeslag naar de begunstigde voor de plaatsing.

E. Participatietoeslagen

1206.

In augustus krijgt elk kind dat in juli recht had op het basisbedrag automatisch een schoolbonus.

Ook kinderen die nog niet naar school gaan, krijgen de bonus als ondersteuning in de opvoedingskosten. Het bedrag hangt af van de leeftijd van het kind op 31 december van het vorige kalenderjaar.

0-4 jaar	21,65 euro
5-11 jaar	37,88 euro
12-17 jaar	54,12 euro
18-25 jaar	64,94 euro

1207.

Kleuters van 3 jaar oud die ingeschreven zijn in het Nederlandstalig onderwijs en kleuters van 4 jaar oud die ingeschreven blijven en voldoende aanwezig zijn op school, krijgen 140,72 euro extra per jaar. Deze kleutertoeslag wordt jaarlijks uitbetaald na de derde verjaardag en/of na de vierde verjaardag als voldaan werd aan de voorwaarde. Als de kleuter op het moment van zijn of haar vierde verjaardag nog voor geen enkel schooljaar aan die voorwaarde voldoet, zal er later worden nagegaan of de kleuter tijdens een schooljaar voldoende aanwezig was. Een kind is tijdens een schooljaar voldoende aanwezig als het:

- 150 halve schooldagen aanwezig is in de eerste kleuterklas tijdens het schooljaar dat start in het jaar dat het kind 3 jaar wordt.
- of
- 185 halve schooldagen aanwezig is in de tweede kleuterklas tijdens het schooljaar dat start in het jaar dat het kind 4 jaar wordt.

Kleuters die door ziekte voor geen van beide schooljaren de minimumgrens kunnen bereiken, kunnen hiervoor een attest indienen bij hun uitbetalingskas om toch hun recht op de tweede kleutertoeslag te behouden.

1208.

Kinderen vanaf 3 jaar die Nederlandstalig onderwijs volgen in Vlaanderen of Brussel krijgen een jaarlijkse schooltoeslag wanneer het inkomen van de ouders (of de ouder en zijn of haar eventuele partner waar het kind is gedomicilieerd in geval van scheiding) voldoet aan de inkomensvoorwaarde. De hoogte van de schooltoeslag wordt bepaald op basis van dezelfde criteria als de oude schooltoelage. Een kind verliest het recht op een schooltoeslag als het te vaak problematisch afwezig is, of wanneer het niet ingeschreven blijft tot het einde van het schooljaar zonder dat het diploma secundair onderwijs is behaald. Het aantal dagen verplichte aanwezigheid stijgt met de leeftijd. Vanaf de leeftijd van 6 jaar mag een leerling maximaal 29 dagen ongewettigd afwezig zijn.

1209.

De schooltoeslag wordt automatisch toegekend. Wanneer iemand in een andere gemeenschap woont en er geen Vlaamse uitbetaler is, zal men hierover gecontacteerd worden om gegevens op te vragen. Alleen verloopt zo'n onderzoek vaak trager dan een aanvraag. Voor de kinderen die niet in Vlaanderen maar wel in België wonen en onderwijs volgen in een erkende, gefinancierde of gesubsidieerde Vlaamse onderwijsinstelling kan men nog een aanvraag indienen vanaf 1 augustus vóór het betrokken schooljaar van start gaat om de schooltoeslag te ontvangen. Wil je al graag zelf initiatief nemen, dan kan je kiezen om hiervoor een aanvraag in te dienen bij een uitbetalingskas.

In het lager en het secundair onderwijs hangt het bedrag van de schooltoeslag af van de gezinssituatie en het gezinsinkomen. Hiervoor bestaan er drie categorieën bedragen: een minimumtoeslag, een volledige toeslag, en een uitzonderlijke toeslag. In het secundair onderwijs bestaan er bovendien verschillende bedragen voor sommige types onderwijs, voor leerlingen die op internaat zitten, en voor zelfstandige, gehuwde of alleenstaande leerlingen.

De schooltoeslag bedraagt (bedragen per jaar):

	Minimumtoeslag	Volledige toeslag	Uitzonderlijke toeslag
Kleuteronderwijs		113,17 euro	
Lager onderwijs	132,06 euro	205,38 euro	266,68 euro
Secundair onderwijs*	255,08 euro	1.029,41 euro	1.208,68 euro
Hoger onderwijs	51,82 euro (bovenop studietoelage hoger onderwijs)		

* behalve: gehuwde/zelfstandige/alleenstaande leerlingen, leerlingen in 3de lj. van de 3de graad voltijds technisch of beroeps secundair, stelsel leren en werken, verpleegkundigen in het hoger beroeps onderwijs, en leerlingen in internaten. Hiervoor gelden andere bedragen.

1210.

De kinderopvangtoeslag ten slotte wordt uitbetaald aan gezinnen die gebruik maken van Nederlandstalige kinderopvang in Vlaanderen of Brussel, en die niet betalen op basis van hun inkomen. De toeslag bedraagt 3,43 euro per kind per opvangdag (minstens 5 uur). Een halve dag opvang geeft recht op de helft van dat bedrag. Om recht te hebben op de kinderopvangtoeslag mag je kind nog niet naar de kleuterschool gaan. Ook als het maar halve dagen naar de opvang gaat, heeft het geen recht meer op deze toeslag. De toeslag wordt maandelijks uitbetaald op de 20ste van de maand volgend op de maand waarop de toeslag betrekking heeft. Tenzij deze dag in het weekend of op een feestdag valt.

§3. BEGUNSTIGDEN

A. De ouder of ouders

1211.

Het uitgangspunt is dat beide ouders van het rechtgevende kind worden aangewezen als begunstigten van de gezinsbijslagen.

Als één of beide ouders het rechtgevend kind niet hoofdzakelijk opvoedt/opvoeden, kan/kunnen de werkelijke opvoeder(s) begunstigde(n) worden.

Als beide ouders begunstigten zijn van het Groeipakket dan bepalen ze samen of het Groeipakket uitbetaald wordt aan beiden of aan één van hen. Doen ze dit niet, dan wordt het Groeipakket uitbetaald aan de jongste onder hen. Voor de uitbetaling wijzen ze één van de vijf uitbetalers aan. Doen ze dit niet, dan neemt de publieke uitbetaler FONS de uitbetaling op zich.

B. Pleegzorg of plaatsing

1212.

Als een pleegzorger als begunstigde is aangewezen, maar die pleegzorg geen perspectief biedende pleegzorg betreft (= pleegzorg met een kortdurend karakter), dan wordt de pleegzorgtoeslag uitbetaald aan de persoon die voorafgaandelijk aan de plaatsing van het rechtgevende kind in de pleegzorg de gezinsbijslagen ontving. De bevoegde rechtbank kan hier evenwel ook anders over beslissen.

Als een rechtgevend kind in een instelling wordt geplaatst, dan wordt de uitbetaling van de gezinsbijslagen, met uitzondering van het startbedrag geboorte en het startbedrag adoptie, verdeeld tussen de instelling en de begunstigden. De instelling ontvangt 2/3 van de gezinsbijslagen, de begunstigden 1/3 van de gezinsbijslagen.

Als het rechtgevend kind echter door het Agentschap Opgroeien regie wordt geplaatst, dan wordt 2/3 van de gezinsbijslagen aan het Fonds Jongerenwelzijn uitbetaald.

§4. DE UITBETALERS

1213.

In Vlaanderen zijn er 5 uitbetalers van het Groeipakket: FONS (publiek), Infino, My Family, Kidslife en Parentia.

Je kan vrij kiezen bij welke uitbetaler je klant wordt. Je moet wel minstens één jaar klant blijven bij de uitbetaler die je kiest. Je vindt meer info op de websites van deze uitbetalers.

I

II

III

IV

V

FICHE 5

GEZINSBIJSLAG IN BRUSSEL

(Ordonnantie GGC 25.04.2019; Ordonnantie 4.04.2019 (betaalcircuit gezinsbijslag))

Voor meer informatie over het Brusselse systeem: www.iriscare.brussels.be

Over het federale systeem dat van toepassing is in Brussel in 2019: www.famifed.be

§ 1. BEDRAG VAN DE KINDERBIJSLAG

Het nieuwe Brusselse systeem is van toepassing sinds 1.01.2020. Kinderen die vóór die datum geboren zijn, blijven het bedrag genieten dat volgens het federale systeem op 31.12.2019 verschuldigd is, indien dit hoger is.

1214.

De kinderbijslag is een bedrag dat elke maand wordt gestort. Het basisbedrag verschilt naargelang van het kind. Bij de berekening wordt rekening gehouden met de leeftijd van het kind en niet langer met de rangorde in het gezin. De berekening van het bedrag van de kinderbijslag in Brussel hangt ook af van de gezinssituatie en het gezinsinkomen.

LEEFTIJD	GEBOREN NA 2020	GEBOREN VÓÓR 2020
0 - 11 jaar	179,27 euro per maand	167,32 euro per maand
12 - 17 jaar	191,22 euro per maand	179,27 euro per maand
18 - 24 jaar (volgt geen hoger onderwijs)	191,22 euro per maand	179,27 euro per maand
18 - 24 jaar (volgt hoger onderwijs)	203,17 euro per maand	191,22 euro per maand
Uitzondering: gezinnen met 1 kind en een bruto jaarinkomen hoger dan 37.868,01 euro (ongeacht de leeftijd)	179,27 euro per maand	167,32 euro per maand

Het nieuwe systeem zal integraal van toepassing zijn (behoudens verworven rechten als het minder gunstig is dan het federale systeem) vanaf 1.01.2026.

1215.

Bovenop deze basisbedragen komen er sociale toeslagen. Die variëren afhankelijk van het bedrag van het gezinsinkomen en het aantal kinderen. Voor eenoudergezinnen bestaan er specifieke toeslagen (zie de 'groene bladzijden' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving). In tegenstelling tot het federale systeem worden deze toeslagen niet voorbehouden aan gezinnen met uitkeringsgerechtigden. Er wordt rekening gehouden met alle inkomsten, inclusief inkomsten uit arbeid.

De basisuitkering kan ook worden verhoogd als het kind een handicap heeft. Op dit vlak blijft de federale wetgeving van kracht.

Deze toeslagen gelden sinds 1.01.2020, zelfs voor kinderen die vóór die datum geboren zijn.

1216.

Een jaarlijkse leeftijdstoelage, die varieert naargelang de leeftijd van het kind, wordt uitbetaald samen met de kinderbijslag van juli.

1217.

Er is ook kraamgeld en een adoptiepremie.

§ 2. TOT WELKE LEEFTIJD WORDT DE KINDERBIJSLAG UITBETAALD?

1218.

Gezinsbijslagen worden toegekend tot 31 augustus van het jaar waarin het kind 18 jaar wordt. Ze worden toegekend tot de leeftijd van 21 jaar als het kind een handicap heeft.

1219.

Na deze leeftijd, en tot 25 jaar, worden ze toegekend als het kind:

- cursussen volgt, een eindwerk of scriptie voorbereidt of een opleiding volgt waarvoor geen cursus moet worden gevolgd, maar waarvoor wel studiepunten worden toegekend in het 'bachelor-master'-systeem;
- een jongere met een leerovereenkomst is;
- een stageverricht om in een ambt te kunnen worden benoemd (notaris, gerechtsdeurwaarder, enz.);
- na zijn studie ingeschreven is als werkzoekende voor de duur van de stage voorafgaand aan de toekenning van inschakelingsuitkeringen.

Na de leeftijd van 18 jaar worden er geen uitkeringen meer betaald als het kind betaald werk heeft of bepaalde sociale uitkeringen ontvangt.

§ 3. AAN WIE WORDT DE KINDERBIJSLAG BETAALD?

1220.

De Brusselse kinderbijslag wordt in principe aan de moeder betaald.

Als die het kind niet daadwerkelijk opvoedt, wordt ze betaald aan de persoon die deze rol vervult.

1221.

Bijzondere gevallen:

- Gescheiden ouders: de uitkeringen worden aan de moeder betaald; zij worden op verzoek van de vader aan hem betaald als het kind dezelfde hoofdverblijfplaats heeft als hijzelf.
- Partners van hetzelfde geslacht: de oudste krijgt de uitkering. De bijslag wordt op verzoek aan de andere partner betaald als het paar uiteen is en het kind dezelfde hoofdverblijfplaats heeft als die partner.
- Als een van de ouders deze regels betwist, kan hij of zij de familierechtbank verzoeken de uitkeringsgerechtigde aan te wijzen.

1222.

De vergoeding wordt betaald aan het kind zelf:

- als het getrouwd is;
- als het meerderjarig is of de leeftijd van 16 jaar heeft bereikt en niet bij de uitkeringsgerechtigde woont;
- als het zelf uitkeringsgerechtigde voor kinderen is.

Er bestaan specifieke regels voor het geval dat het kind geplaatst wordt of ontvoerd werd.

§ 4. WIE BETAALT DE GEZINSBIJSLAGEN?

1223.

Het Brusselse systeem wordt beheerd door de bicommunautaire Dienst voor Gezondheid, Bijstand aan Personen en Gezinsbijslag, 'Iriscare' genaamd. Dit is een organisatie van de GGC die ook de GGC-bevoegdheden opneemt op het gebied van gezondheid en bijstand aan personen. De sociale partners, waaronder het ACV, maken deel uit van het beheerscomité van deze instantie.

De gezinsbijslagen worden betaald door een door de uitkeringsgerechtigde gekozen kinderbijslagfonds. De gerechtigde heeft de keuze tussen vier erkende privéfondsen en één publiek kinderbijslagfonds, Famiris genaamd, dat een dienst van Iriscare is.

FICHE 6

GEZINSBIJSLAG IN OOST-BELGIE (DUITSTALIGE GEMEENSCHAP)

(Decreet 23.04.2018)

We vatten het systeem kort samen. Voor meer gedetailleerde informatie over het systeem in Duitstalig België: www.ostbelgienfamilie.be (in het Duits).

Het nieuwe systeem van de kinderbijslag is in voege getreden op 1.01.2019 en wordt beheerd door het ministerie van de Duitstalige Gemeenschap (Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens, Fachbereich Familie und Soziales).

Voor de kinderen die werden geboren vóór 1.01.2019 is het (federale) bedrag dat van toepassing was op 31.12.2018 (niet geïndexeerd) gegarandeerd als dit bedrag hoger is dan het bedrag in het nieuwe systeem.

1224.

Basisbedrag

Elk kind dat verblijft in de Duitstalige Gemeenschap heeft recht op een bedrag van 181,30 euro per maand. Voor twee kinderen krijgt de familie dus het dubbele (319,26 euro), voor drie kinderen (543,90 euro), enzovoort.

Het basisbedrag is 181,30 euro.

1225.

Toeslagen

De Duitstalige Gemeenschap kent enkele toeslagen toe:

- Schoolpremie: die wordt jaarlijks toegekend en bedraagt 60,04 euro voor elk kind en wordt betaald in augustus samen met het basisbedrag.
- Toeslag voor grote gezinnen: omdat de gezinsuitgaven stijgen bij elk kind, is er een maandelijkse toeslag van 155,88 euro voor het derde kind en elk volgend kind.
- Sociale toeslag: gezinnen met een beperkt inkomen krijgen een maandelijkse toeslag van 86,59 euro per kind op voorwaarde dat ze recht hebben op de verhoogde tegemoetkoming in het kader van de gezondheidszorg.
- De toeslag voor kinderen met een handicap varieert tussen 98,14 en 647,75 euro in functie van de autonomie van het kind.
- Een kind zonder vader en moeder (een wees) heeft recht op een maandelijkse toeslag van 275,95 euro per maand; een kind zonder vader of moeder heeft recht op een maandelijkse toeslag van 138,56 euro.
- Op vraag van de familie wordt ook een geboortepremie toegekend van 1.320,88 euro voor elk kind.

Al deze bedragen worden sinds juni 2020 jaarlijks aangepast aan de evolutie van de consumptieprijzen en de economische groei.

1226.**Kinderbijslag tijdens de studies of opleidingen**

Kinderen tussen 18 en 25 jaar die school lopen of een opleiding volgen hebben altijd recht op kinderbijslag op voorwaarde dat ze zijn ingeschreven in een erkende onderwijsinstelling. Een kind dat zijn studies verderzet na een schooljaar krijgt kinderbijslag tijdens de schoolvakanties. Na het einde van de studies wordt ook nog kinderbijslag toegekend in de zomervakantie en gedurende één jaar na het einde van de studies als het kind niet begint te werken.

1227.**Stopzetting van het recht op kinderbijslag**

Het recht op kinderbijslag is onvoorwaardelijk tot de leeftijd van 18 jaar (tot 21 jaar voor kinderen met een handicap). Vanaf de leeftijd van 25 jaar verliest het kind automatisch het recht op kinderbijslag, ook al heeft het na het einde van de studies nog geen werk gevonden.

THEMA 8

DE BIJSTANDSSTELSELS

FICHE 1

PRESTATIES TEN LASTE VAN DE OCMW'S

§ 1. SOCIALE HULPVERLENING

(W. 8.07.1976)

1228.

De Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn (OCMW) zijn gemeentelijke openbare instellingen die tot taak hebben iedere persoon die zich in hun rechtsgebied bevindt de nodige bijstand te verlenen om 'een menswaardig bestaan te kunnen leiden'.

Deze bijstand kan verschillende vormen aannemen: geneeskundige verzorging, betaling van de mutualiteitsbijdragen, hulp in geld, tewerkstelling, hulp aan oudere mensen, juridische bijstand, enz.

De beslissingen worden genomen door de raad voor maatschappelijk welzijn, het beslissingsorgaan van het OCMW.

Er kan beroep worden aangetekend bij de arbeidsrechtbank, volgens een procedure zoals bij sociale zekerheid.

1229.

In bepaalde omstandigheden moet het OCMW de kosten voor sociale bijstand kunnen terugvorderen bij familieleden van de begunstigde die in zijn/haar levensonderhoud moet voorzien.

Vanaf een bepaald inkomenspeil:

- kunnen echtgenoten worden verzocht de aan hun partner verleende sociale bijstand terug te betalen voor het bedrag van het alimentatiegeld dat ze verschuldigd zijn;
- kunnen de ouders worden verzocht de aan hun kinderen verleende sociale bijstand tot hun meerderjarigheid of tot de leeftijd waarop het recht op kinderbijslag wegvalt terug te betalen;
- kunnen de kinderen worden verzocht de aan hun in het ziekenhuis opgenomen of in een rusthuis verblijvende ouders verleende sociale bijstand terug te betalen.

§ 2. LEEFLOON

(W. 26.05.2002, KB 11.07.2002)

1230.

Het leefloon is een uitkering ten laste van de OCMW's, die het vroegere 'bestaansminimum' heeft vervangen.

De belangrijkste toekenningsvoorwaarden voor dit inkomen zijn de volgende:

- Belg zijn of in België gevestigd zijn;
- werkbereid zijn, tenzij dit om gezondheids- of billijkheidsredenen onmogelijk is;
- geen bestaansmiddelen hebben, en niet in staat zijn om er zich aan te schaffen (bijvoorbeeld door een beroep te doen op sociale uitkeringen waarop men recht heeft, of op familieleden die onderhoudsgeld moeten betalen).

1231.

Volgens de wet is het leefloon slechts een onderdeel van het recht op maatschappelijke integratie, recht dat voor zover mogelijk de vorm krijgt van een dienstbetrekking of van een contract inzake maatschappelijke integratie. Voor personen jonger dan 25 is dat zelfs de regel: de integratie krijgt de vorm van een loon zolang het recht op tewerkstelling kan worden ingevuld of tenzij dat om gezondheids- of billijkheidsredenen niet mogelijk is. De wet voorziet in procedureregels die ervoor zorgen dat de onderhandeling over een arbeidsovereenkomst of contract inzake maatschappelijke integratie op correcte wijze verloopt. Zo heeft de aanvrager het recht om vergezeld te zijn van een persoon naar zijn keuze. Hij beschikt over een bezinningstermijn alvorens te beslissen of hij het OCMW-voorstel aanneemt.

1232.

Het bedrag van het leefloon, alvorens rekening te houden met de bestaansmiddelen, hangt af van de gezinssamenstelling (*zie de bedragen in de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving*)

1233.

Het leefloon wordt door het OCMW toegekend. Er kan beroep worden aangetekend bij de arbeidsrechtbank. Het leefloon kan bij de leden van het gezin worden gerecupereerd onder dezelfde voorwaarden als die van toepassing op de sociale bijstand.

1234.

Oudere personen genieten een inkomensgarantie die door de instellingen van het pensioenstelsel van loontrekkenden wordt toegekend.

FICHE 2

TEGEMOETKOMINGEN VOOR PERSONEN MET EEN HANDICAP

(W. 27.02.1987; gewijzigd door o.a. de Programmawet van 24.12.2002; KB 6.07.1987, gewijzigd door o.a. KB 22.05.2003) De in deze fiche vermelde cijfers (uitkeringen, refertebedragen) zijn in de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving opgenomen.

§ 1. PRINCIPES, ALGEMENE REGELS

1235.

De uitkeringen (of tegemoetkomingen) aan gehandicapten zijn bijstandsprestaties (overzicht van het onderzoek op de bestaansmiddelen) die door de federale Staat (FOD Sociale zekerheid) worden betaald.

Deze regeling mag niet worden verward met:

- de uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid en invaliditeit, betaald door de ziekteverzekering;
- de sociale reclassering van de gehandicapten (wedertewerkingstelling, maatwerkbedrijven, maatschappelijk welzijn, enz...), die ressorteert onder de gemeenschappen;
- de kinderbijslag voor gehandicapten.

Buiten de eigenlijke tegemoetkomingen is de dienst voor tegemoetkomingen aan gehandicapten ook bevoegd voor de medische erkenning van de handicap, met het oog op de toekenning van verscheidene voordelen: vrijstelling van verkeersbelasting, van kijk- en luistergeld, belastingvermindering op de inkomens en de onroerende voorheffing, sociaal tarief voor telefoon, gas, elektriciteit, tariefvermindering op het openbaar vervoer, parkeerkaart, voordelen inzake sociale huisvesting. We bespreken de regeling die nu van kracht is. Als overgangsmaatregel worden verworven rechten in het kader van vroegere regelingen nog altijd uitbetaald.

1236.

Er bestaan drie soorten tegemoetkomingen:

- de 'inkomensvervangende tegemoetkoming' (IVT) wordt verleend aan de personen die wegens een handicap voor minstens 66% arbeidsongeschikt zijn;
- de 'integratietegemoetkoming' (IT) wordt verleend aan de personen die, wegens een vermindering van hun zelfredzaamheid, extra kosten moeten dragen om zich in het maatschappelijk leven in te schakelen;
- de 'tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden' (THB) dekt dezelfde behoefte als de integratietegemoetkoming, ten gunste van de personen van 65 jaar en meer.

§ 2. BEDRAG EN TOEKENNINGSVOORWAARDEN VAN DE TEGEMOETKOMINGEN

1237.

De IVT en de IT, die gecumuleerd mogen worden, worden toegekend vanaf 21 jaar. Met personen van 21 jaar of meer worden gelijkgesteld:

- de personen die gehuwd zijn of geweest zijn;

- de personen die kinderen ten laste hebben of samenwonen met een persoon die kinderen ten laste heeft;
- de personen die hun handicap hebben opgelopen nadat ze geen kinderbijslag meer genoten.

Die tegemoetkomingen mogen na de leeftijd van 65 jaar niet meer worden aangevraagd (zij dekken niet de uit de leeftijd voortvloeiende handicap). Als ze echter vóór die leeftijd al werden toegekend, worden ze verder uitgekeerd tot een latere beslissing een nieuw recht bepaalt, eventueel in het kader van de THB.

1238.

De IVT hangt af van de gezinssamenstelling. Drie categorieën zijn weerhouden:

- categorie C (gezinshoofd): personen die een gezin vormen met één of meerdere personen zonder inkomen, of die minstens een kind ten laste hebben, of samenwonen met iemand die geen bloed- of aanverwant tot de 3de graad is, en minstens een kind ten laste heeft;
- categorie B (alleenstaande): personen die alleen wonen, of samenwonen met een persoon die geen bloed- of aanverwant tot de 3de graad is, en geen aanspraak kunnen maken op categorie C;
- categorie A (samenwonende): wie niet hoort bij categorieën B of C.

1239.

Het bedrag van de IT hangt af van de graad van zelfredzaamheid. Deze wordt gemeten op een schaal van 0 tot 3 op basis van 6 criteria (zich verplaatsen, voedsel bereiden en tot zich nemen, persoonlijke hygiëne, de woning onderhouden, zonder toezicht leven en sociale contacten hebben); in totaal, kunnen dus maximaal 18 punten worden erkend. Vijf categorieën zijn weerhouden, in functie van het aantal punten.

1240.

De THB kan vanaf de leeftijd van 65 jaar worden toegekend. Er bestaat geen inkomensvervangende tegemoetkoming voor personen die na 65 jaar gehandicapt zijn geworden: het door deze tegemoetkoming gedekte risico wordt ten laste genomen door de pensioenregeling (zie Thema 7, o.m., onder meer de inkomensgarantie voor bejaarden). Het bedrag van de THB hangt af van de graad van zelfredzaamheid, die wordt bepaald op grond van dezelfde criteria als voor de IT.

§ 3. ONDERZOEK NAAR HET INKOMEN

1241.

De tegemoetkomingen aan gehandicapten zijn onderworpen aan een onderzoek naar de bestaansmiddelen. Hun bedrag wordt verminderd met het deel van het jaarlijks inkomen dat een bepaalde grens overschrijdt. Deze grens varieert volgens de tegemoetkoming in kwestie, het soort inkomen en, naargelang van het geval, van de gezinssamenstelling of van de handicap. Het principe van deze vrijstelling wordt hierna voor elke tegemoetkoming besproken. De bedragen vind je in de 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.

Het onderzoek naar de bestaansmiddelen houdt rekening met de inkomens van de gehandicapte, van de echtgenoot en van de personen die deel uitmaken van het gezin zonder bloedverwant te zijn tot de 3de graad. De modaliteiten van berekening van de roerende en onroerende inkomens maken het voorwerp uit van een omstandige reglementering.

1242.

Worden voor de berekening van de IVT vrijgesteld:

- een schijf van het inkomen van de echtgenoot of partner;

- de helft van het arbeidsinkomen van de betrokkene tot aan een 1ste schijf, en een kwart van dat inkomen tot aan een 2de schijf;
- een schijf van de overige inkomsten.

1243.

Worden voor de berekening van de IT vrijgesteld:

- een schijf van het inkomen van de echtgenoot of partner, alsook van het arbeidsinkomen van de betrokkene, en de helft van die inkomsten boven die schijf;
- een schijf van de vervangingsinkomsten van de betrokkenen, voor zover het vrijgesteld arbeidsinkomen (zie hierboven) een bepaald bedrag niet overstijgt. Als dit bedrag wel wordt overschreden, dan wordt de vrijstelling met deze overschrijding verminderd. De bedragen worden zo bepaald dat geen vrijstelling wordt toegekend wanneer de vervangingsinkomsten meer bedragen dan de maximale vrijstelling voor arbeidsinkomens;
- een schijf van de overige inkomsten, afhankelijk van de gezinscategorie voor de toekenning van de IVT.

1244.

Wordt voor de berekening van de THB vrijgesteld: een schijf van het inkomen, afhankelijk van de gezinscategorie. Het vrijgestelde bedrag is ongeveer gelijk aan het minimumwerknemerspensioen met volledige loopbaan.

§ 4. ANDERE VOORWAARDEN

1245.

Naast het onderzoek naar de bestaansmiddelen zijn de voornaamste toekenningsmodaliteiten van tegemoetkomingen aan gehandicapten de volgende:

- a. Nationaliteitsvoorwaarde. Men moet Belg zijn, onderdaan van een lidstaat van de EER, of vallen onder de Europese Interimakkoorden inzake sociale zekerheid, of nog (erkend) vluchteling of staatloze zijn. De Algerijnse, Marokkaanse en Tunesische werknemers alsook, onder bepaalde voorwaarden, de gezinsleden van de bovenvermelde personen, kunnen ook aanspraak maken op de tegemoetkomingen. Hetzelfde geldt voor de personen die, toen ze nog geen 21 waren, recht gaven op verhoogde kinderbijslag voor een gehandicapt kind.
- b. Verblijfsvoorwaarde. Men moet in België verblijven. Afwijkingen bestaan, onder meer voor verblijven van minder dan 90 dagen per jaar in het buitenland, alsook verblijven in een ziekenhuis of een verzorgingsinstelling.

1246.

De tegemoetkomingen aan gehandicapten worden via de gemeente aangevraagd op een speciaal formulier ('verzoekschrift'). Naast de eigenlijke aanvraag moet de betrokkene eveneens een medisch dossier indienen en een vragenlijst over zijn inkomen in te vullen, die hij dan rechtstreeks naar de dienst voor tegemoetkomingen aan gehandicapten opstuurt.

De tegemoetkomingen worden maandelijks betaald, in principe door overschrijving op een bankrekening; uitzonderlijk kunnen ze met een postassignatie worden betaald.

1247.

De geschillen vallen onder de bevoegdheid van de arbeidsrechtbank. Het beroep moet worden ingesteld binnen drie maanden na de betekening van de betwiste beslissing. De arbeidsrechtbank is ook bevoegd voor de geschillen over de afgeleide voordelen van een medische erkenning van de handicap door de dienst voor tegemoetkomingen aan gehandicapten, zelfs als deze erkenning niet gepaard gaat met de toekenning van eigenlijke tegemoetkomingen.

WEEG

7

W

W

W

W

R

DEEL

4

OPLEIDING, TEWERKSTELLING EN BEGELEIDING

Opmerkelijk feit in het sociaal beleid van de laatste jaren is de ontwikkeling van een 'recht op werk' dat steunt op verschillende juridische domeinen: arbeidsrecht, socialezekerheidsrecht, administratief recht, fiscaliteit, enz.

Bepaalde maatregelen zijn gekend onder de naam 'programma's' of 'plannen' die meerdere aspecten omvatten, en die in hun geheel moeten worden uiteengezet.

THEMA 1

BEVOEGDHEIDSVERDELING

FICHE 1

WIE IS BEVOEGD?

(Artikel 6 § 1, IX Bijzondere wet 8.08. 1980 tot hervorming der instellingen)

§ 1. BEVOEGDHEDEN VAN DE GEWESTEN

1248.

De gewesten zijn bevoegd voor:

- de arbeidsbemiddeling;
- de wedertewerkstellingsprogramma's voor niet-werkende werkzoekenden, waaronder in het Vlaamse Gewest de maatwerkbedrijven (vroeger sociale en beschutte werkplaatsen genoemd);
- de toepassing van de normen inzake de tewerkstelling van buitenlandse werkkrachten, alsook de bepaling van de voorwaarden om een arbeidskaart te verkrijgen;
- het tewerkstellingsbeleid naar personen met een handicap;
- vermindering van de loonkost via de zgn. doelgroepverminderingen (vermindering RSZ-bijdragen of activering van uitkeringen voor specifieke doelgroepen);
- het betaald educatief verlof (inmiddels Vlaams Opleidingsverlof - VOV - in het Vlaamse Gewest);
- plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen (in Vlaanderen omgezet naar wijk-werken);
- de dienstencheques;
- sterkere bevoegdheden inzake controle op en sanctionering van werklozen.

1249.

De arbeidsbemiddeling verwijst in de eerste plaats naar de 'plaatsingsdiensten' voor werkzoekenden, ongeacht of ze al dan niet een vergoeding ontvangen in het kader van de werkloosheidsverzekering. Deze diensten worden besproken in het thema 'Werkloosheid' van Deel III. We herinneren eraan dat er vier gewestelijke tewerkstellingsdiensten zijn:

- de 'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'Emploi', le Forem genaamd, belast met de tewerkstelling en de beroepsopleiding in Wallonië (de Franstalige regio; voor de Duitstalige regio, cf. hieronder);
- de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, de VDAB, belast met de tewerkstelling in het Vlaamse Gewest en de beroepsopleiding in de Vlaamse Gemeenschap;
- de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling, Actiris genaamd, belast met de tewerkstelling in het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest;
- de Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft, de ADG, bevoegd voor de tewerkstelling en de beroepsopleiding in Oost-België, het grondgebied van de Duitstalige Gemeenschap.

Elk van deze instellingen wordt geleid door een beheerscomité/raad van bestuur, met paritaire vertegenwoordiging van de werkgevers- en werknemersorganisaties.

1250.

De arbeidsbemiddeling verwijst ook naar de reglementering van de bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling en naar de erkenning van uitzendbedrijven. Wat dat laatste punt betreft verwijzen we naar de fiche over uitzendarbeid in Deel II van deze Wegwijzer Sociale Wetgeving.

1251.

In Wallonië, in Brussel en in de Duitstalige Gemeenschap worden de wedertewerkstellingsprogramma's geregeld door de gewestelijke diensten voor tewerkstelling (Le Forem, Actiris, ADG). In Vlaanderen heeft de VDAB zich toegespitst op arbeidsbemiddeling, begeleiding en opleiding van werkzoekenden, net als op de controle en sanctionering van uitkeringsgerechtigde werkzoekenden. De VDAB beheert ook het systeem van tijdelijke werkervaring. De tewerkstellingspremies worden beheerd door het departement Werk en Sociale Economie (WSE) van de Vlaamse overheid.

1252.

De normen over de tewerkstelling van buitenlandse arbeidskrachten, met andere woorden de regels inzake werkvergunningen en andere analoge documenten, werden voorgesteld in de fiche 'Arbeidswetgeving' in Deel II. De bevoegdheid voor die normen werd met de zesde staatshervorming ook deels overgeheveld naar de gewesten, althans voor de zogenaamde economische migratie.

Al eerder waren de gewesten mede bevoegd voor de toepassing van de normen. Daartoe oefenden ze, samen met de federale overheid, een zekere controle uit over de gewestelijke migratiestromen, met name wanneer het erom gaat te bepalen of er een tekort aan arbeidskrachten is voor een bepaald beroep in het betrokken gewest. Deze taak is in elk van de regio's toegewezen aan de tewerkstellingsdiensten (VDAB, Actiris, Le Forem en ADG).

§ 2. BEVOEGDHEDEN VAN DE GEMEENSCHAPPEN

1253.

Naast de bevoegdheden van de gewesten inzake werkgelegenheid en tewerkstelling moeten we ook de tewerkstellingsgerelateerde bevoegdheden vermelden die van bij de start zijn toegewezen aan de gemeenschappen:

- de beroepsopleiding van werkzoekenden;
- het deeltijds leren en werken: het middenstandsl leercontract was al van oudsher een bevoegdheid van de gemeenschappen, maar met de zesde staatshervorming werden ook de andere vormen van werkplekieren (industriële leercontract, beroepsinlevingsovereenkomsten) overgeheveld naar de gemeenschappen. Die kunnen ook andere vormen van werkplekieren organiseren;
- de sociale reclassering van personen met een handicap.

Het tewerkstellingsbeleid naar personen met een handicap behoort tot de bevoegdheid van de gewesten.

De Franse Gemeenschap (de Federatie Wallonië-Brussel) heeft de meeste opdrachten waarvan in dit deel sprake is wel overgeheveld naar het Waalse Gewest en naar de Franse Gemeenschapscommissie van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest ('Cocof'). Dat verklaart waarom bepaalde instellingen die vallen onder het Waalse Gewest opdrachten uitvoeren die behoren tot de bevoegdheid van de Federatie Wallonië-Brussel en waarom er specifieke voorzieningen en Franstalige instellingen bestaan in het Brusselse Gewest.

§ 3. WOONPLAATS OF PLAATS VAN TEWERKSTELLING?

1254.

Voor het Vlaams Opleidingsverlof (het VOV, de vervanger van het betaald educatief verlof in Vlaanderen) werd in een samenwerkingsprotocol tussen de gewesten overeengekomen dat het gewest van de plaats van tewerkstelling van de werknemer doorslaggevend is. Als de werknemer voor een onderneming met meerdere vestigingen werkt, is de plaats van de vestigingseenheid waaraan de werknemer verbonden is, doorslaggevend. De woonplaats van de werknemer is daarbij niet relevant.

Voor de andere maatregelen die we in dit deel bespreken kan ook de woonplaats van de werknemer bepalend zijn. Het toepassingsgebied wordt telkens bij de maatregel vermeld.

THEMA 2

TEWERKSTELLING

FICHE 1

FEDERALE

TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN

§ 1. VERMINDERING WERKGEVERSBIJDAGEN

(*Programmawet 24.12.2002; KB 16.05.2003*)

1255.

De vermindering van de loonkost door de verlaging van de werkgeversbijdragen aan de sociale zekerheid is een van de belangrijkste tewerkstellingsmaatregelen die door de opeenvolgende regeringen werden ingevoerd.

De idee dat de financiering van de sociale zekerheid minder zou moeten afhangen van bijdragen op het loon kan op een ruime consensus stoelen. Op voorwaarde echter dat de minderinkomsten voor de sociale zekerheid volledig worden gecompenseerd en dat er voldoende garanties zijn voor bijkomende jobs.

De bijdrageverminderingen kunnen met andere maatregelen worden gecombineerd, onder meer met de activering van sociale uitkeringen, met tewerkstellingspremies van de gewesten en met gewestelijke bijdrageverminderingen voor specifieke doelgroepen. Meer en meer wordt ook gebruikt gemaakt van fiscale loonsubsidies: de werkgevers mogen dan een deel van de bedrijfsvoorheffing die ze inhouden op de lonen voor zichzelf houden in plaats van door te storten aan de fiscus. In deze fiche komen enkel de bijdrageverminderingen aan bod.

1256.

We bespreken hier enkel de zogenaamde structurele verminderingen en enkele van de persoonsgebonden doelgroepverminderingen. Buiten de hierna toegelichte verminderingen bestaan er allerlei vrijstellingen of verminderingen van werkgeversbijdragen, die gebonden zijn aan bijzondere statuten, beroepsgroepen of sectoren. Dat is met name het geval voor de gesubsidieerde contractuelen, de onthaalouders, de kunstenaars, de flexi-jobs, de studenten, de verenigingswerkers, de bijklussers voor de digitale platformen, de sportbeoefenaars,... Voor beperkte activiteiten bij de overheid, in het onderwijs, in de sociaal-culturele sector, bij de openbare omroep of in de sport is er zelfs vrijstelling van sociale bijdragen (op basis van art. 17 van het RSZ-besluit).

Deze bijzondere bijdrageverminderingen worden aangehaald in de desbetreffende delen.

1257.

De bijdrageverminderingen omvatten twee luiken:

- a. een 'structurele vermindering', toegekend voor de tewerkstelling van elke werknemer. Met daarbij een onderscheid tussen drie werkgeverscategorieën: de erkende beschutte werkplaatsenmaatwerkbedrijven (cat. 3), de andere sociale-Maribelsectoren, zij het zonder gezins- en bejaardenhulp (cat.2) en tot slot alle anderen, incl. diensten voor gezins- en

- bejaardenhulp en de sociale werkplaatsen (cat. 1);
- b. 'doelgroepverminderingen', toegekend voor de aanwerving van jonge werknemers, oudere werknemers, langdurig werklozen, personen met een handicap, werknemers ontslagen na herstructurering of ter ondersteuning van bedrijven die hun eerste aanwervingen doen of een arbeidsduurvermindering doorvoeren.

1258.

De structurele vermindering van werkgeversbijdragen bespreken we uitgebreider in de fiche over de financiering van de sociale zekerheid. Deze komt ten goede aan de werkgevers van de privésector en aan enkele werkgevers in de openbare sector die aan alle sectoren van de sociale zekerheid onderworpen zijn. In 2015 besliste de regering een zware taxshift-operatie door te voeren: een bijkomende vermindering van de werkgeversbijdragen, gecompenseerd door extra inkomsten uit andere financieringsbronnen. (zoals btw, accijnzen, een speculatietaks...). Die werd in verschillende fasen uitgerold, om op termijn (behalve voor de werknemers van categorie 2, zie hoger) te komen tot een basistarief van 25% voor de werkgevers en een verlaagd tarief voor lage lonen (de lageloonvermindering). Vanaf 1 april 2022 kwam daar ook een vermindering voor zeer lage lonen bij (tot 1.850 euro bruto per maand, geïndexeerd), als compensatie voor de verhoging van het minimumloon op diezelfde datum.

Van de structurele vermindering voor de non-profitsectoren en de maatwerkbedrijven wordt een belangrijk deel van de structurele vermindering onmiddellijk omgezet in werkgelegenheid, via de sociale Maribelfondsen. De opbrengst van de vermindering wordt daartoe uit de instellingen en werkplaatsen maatwerkbedrijven gehaald om te storten in een sectorfonds dat wordt beheerd door de sociale partners, de zgn. Fondsen Sociale Maribel, die daarmee bijkomende arbeidsplaatsen financieren in de sector of eventueel ontslagen vermijden.

1259.

De 'doelgroepverminderingen' komen ten goede aan de werkgevers uit de privésector, al dan niet uitgebreid naar werkgevers uit de openbare sector, voor de jobs die aan alle sectoren van de sociale zekerheid onderworpen zijn. Er bestaan geen verminderingen voor de tewerkstelling van statutair personeel. Voor de meeste van die doelgroepverminderingen werden inmiddels de gewesten bevoegd ingevolge de zesde staatshervorming. Dat leidde tot uiteenlopende stelsels in de regio's. De RSZ blijft bevoegd voor de toepassing van die gewestelijke RSZ-verminderingen en factureert het inkomstenverlies voor de sociale zekerheid aan de gewesten.

§ 2. STRUCTURELE VERMINDERING

1260.

Sedert 1.01.2018 is de patronale basisbijdrage voor de sociale zekerheid (met inbegrip van de loonmatigingsbijdrage) van oorspronkelijk 32,4% naar 25% gezakt.

Die patronale bijdrage van 25% wordt verlaagd voor werknemers met een brutoloon dat minder bedraagt dan 10.797,67 euro in het betrokken kwartaal (dus 3.599,22 euro per maand). En bedraagt per kwartaal 14% van het verschil tussen het brutoloon en 10.797,67 euro.

Specifieke regelingen zijn van toepassing in de sectoren onderworpen aan het stelsel van de sociale Maribel (andere dan gezins- en bejaardenhulp), net als voor de maatwerkbedrijven. In de maatwerkbedrijven wordt dan nog eens onderscheid gemaakt tussen mindervaliden

en de rest van het personeel. Voor de mindervaliden is er daar niet alleen een sterkere vermindering, maar ook een vrijstelling van de loonmatigingsbijdrage.

§ 3. EERSTE AANWERVINGEN

1261.

Werkgevers uit de privésector genieten van bijdrageverminderingen voor de eerste aanwervingen. De federale overheid bleef hiervoor bevoegd. Sinds 2024 gaat het om steun voor de eerste 3 aanwervingen, met voor de eerste aanwerving zelfs volledige vrijstelling van patronale bijdragen, zonder beperking in duur. Waarbij de werkgever zelf mag kiezen wie hij als eerste aanwerving aanduidt. Voor de vijf andere aanwervingen gaat het om een tijdelijke en gedeeltelijke vrijstelling van RSZ-bijdragen. Die versterkte steun voor de eerste aanwerving is een tijdelijke maatregel, zij het herhaaldelijk verlengd. Deze maatregel werd vanaf 1 januari 2024 licht verder aangepast, in het bijzonder door de vrijstelling voor de eerste aanwerving af te toppen: de vermindering mag niet meer zijn dan 3.100 euro per kwartaal. De tewerkstelling van de betrokken werknemer moet minstens 27,5% bedragen van een voltijdse tewerkstelling tijdens het kwartaal.

§4. ARBEIDSTIJDVERKORTING

(Art. 348-353 Programmawet 24.12.2002; Art. 21-28 KB 16.05.2003)

1262.

Werkgevers uit de privésector genieten net als autonome openbare ondernemingen van een bijdragelastenvermindering als ze de arbeidstijd op permanente wijze (dus niet zomaar tijdelijk) verkorten of een werkweek van vier dagen invoeren. Ook dat is federale bevoegdheid gebleven.

De arbeidsduurvermindering (ADV) moet minstens 1 uur bedragen. Ze moet 'collectief' zijn, en dus minstens één personeelscategorie betreffen (bijv. arbeiders ouder dan 45 jaar). Ze betreft geen individuele arbeidstijdverkorting (bijv. in het kader van tijdskrediet). De beslissing van de werkgever moet vrijwillig zijn: de arbeidstijdverkorting die resulteert uit bijvoorbeeld een verandering van paritair comité geeft geen recht op de vermindering.

1263.

Onder een vierdagenweek verstaan we een arbeidsstelsel verdeeld over 4 dagen, of over 3 volledige en twee halve dagen.

De vermindering voor de vierdagenweek geldt enkel voor voltijdse werknemers.

De vermindering voor de ADV is ook van toepassing op deeltijdse werknemers, voor zover zij natuurlijk ook van de ADV genieten, d.w.z. ofwel genieten van een arbeidstijdverkorting voor hetzelfde loon, ofwel van een loonsverhoging voor dezelfde arbeidsduur.

1264.

De RSZ-vermindering, voor een bedrag van 400 euro per trimester, wordt toegekend voor een bepaald aantal trimesters na het trimester waarin de ADV of de vierdagenweek werd ingevoerd.

Voor de ADV varieert dit aantal trimesters naargelang de voltijdse arbeidsduur na de ADV:

- 37 uur (of minder): 8 trimesters
- 36 uur (of minder): 12 trimesters
- 35 uur (of minder): 16 trimesters

Voor de vierdagenweek bedraagt het 4 trimesters. Als de onderneming zowel een ADV als een vierdagenweek invoert, geniet ze van een vermindering van 1.000 euro tijdens het trimester waarin aan beide voorwaarden tegelijk wordt voldaan.

Deze bijdragevermindering wordt maar toegekend als het gaat om een permanente vermindering van de arbeidsduur.

§1. PERSONEN ZONDER RECENTE, DUURZAME WERKERVARING

1265.

De doelgroepvermindering voor personen zonder duurzame werkervaring is een RSZ-korting voor de werkgever die een langdurig werkzoekende of langdurig niet beroepsactieve persoon in dienst neemt. Elke werkgever uit de privé- of de publieke sector die een werknemer in dienst neemt in een exploitatiezetel in het Vlaamse Gewest, komt in aanmerking voor de korting. De werknemer moet tegelijkertijd:

- ingeschreven zijn bij de VDAB de dag voor aanwerving;
- op het ogenblik van indiensttreding minstens 2 jaar als niet-werkende werkzoekende ingeschreven zijn bij de VDAB of gelijkgesteld (arbeidsongeschiktheid, hechtenis en tewerkstelling minder dan 3 maanden);
- minstens een halftijdse arbeidsovereenkomst hebben, tijdelijk of vast);
- in een exploitatiezetel in het Vlaamse Gewest werken;
- een arbeidsovereenkomst hebben die ten vroegste op 1.10.2023 is ingegaan.

De doelgroepvermindering bedraagt 1.000 euro per kwartaal voor maximaal 4 kwartalen.

§ 2. INDIVIDUEEL MAATWERK

1266.

Individueel maatwerk is een tewerkstellingspremie voor personen met een erkende blijvende of tijdelijke arbeidsbeperking. Naargelang de noden van de werknemer kan de werkgever beroep doen op een loonpremie en een begeleidingspremie.

- Bij een langdurige, blijvende problematiek is de ondersteuning van individueel maatwerk 5 jaar geldig en daarna verlengbaar.
- Bij een problematiek die waarschijnlijk zal verbeteren is de ondersteuning geldig voor maximaal 2 jaar en niet meer verlengbaar.

De maatregel is toegankelijk voor:

- private werkgevers: zowel uit de profit als de non-profit;
- natuurlijke personen zoals zelfstandigen;
- scholen en lokale besturen.

Ondernemingen in moeilijkheden of andere overheden dan scholen en lokale besturen komen niet in aanmerking.

Werknemers moeten een arbeidsovereenkomst hebben en wonen in Vlaanderen of in een andere land van de EU. De arbeidsbeperking moet worden geattesteerd door de VDAB die ook aangeeft of ze hiermee recht hebben op individueel maatwerk.

1267.

De loonpremie wordt berekend als percentage van het loon en is bedoeld om tegemoet te komen aan de mogelijke extra kosten of lagere productiviteit die de arbeidsbeperking met zich mee kan brengen. Het bedrag neemt af tijdens een periode van 5 jaar. Voor het referenteloan wordt gekeken naar het brutoloon + de effectief betaalde werkgeversbijdragen.

Onderstaande tabel geeft de percentages van de premie uitgedrukt ten opzicht van het geplafonneerd referentekwartaalloan.

VASTGESTELDE BEHOEFTE	1STE TOT EN MET 5DE KWARTAAL	6DE TOT EN MET 8DE KWARTAAL	9DE TOT EN MET 20STE KWARTAAL
2 jaar behoefte met loonpremie	20%	20%	-
Vastgestelde behoefte	1ste tot en met 5de kwartaal	6de tot en met 9de kwartaal	10de tot en met 20ste kwartaal
5 jaar behoefte met loonpremie / verhoogde loonpremie / maatwerkbedrijven	40% / 55% / 45%	30% / 50% / 45%	20% / 40% / 40%

1268.

Er wordt ook een begeleidingspremie voorzien, afhankelijk van de nood van de werknemer. Als een begeleidingsondersteuning nodig is, dan moet er een gekwalificeerde begeleider, intern of extern, én een coach worden aangeduid. De werkgever, begeleider en de werknemer werken ook een ondersteuningsplan uit dat de drie partijen ondertekenen. Het departement WSE voorziet een sjabloon.

De begeleidingspremie bestaat uit een forfaitair deel en een variabel deel in functie van de arbeidsduur. De basisbedragen staan in onderstaande tabel.

VASTGESTELDE BEHOEFTE	1STE TOT EN MET 5DE KWARTAAL	6DE TOT EN MET 8DE KWARTAAL	9DE TOT EN MET 20STE KWARTAAL
2 jaar behoefte met gemiddelde premie	1.930 euro/kwartaal	1.030 euro/kwartaal	-
5 jaar behoefte met gemiddelde / Hoge premie	1.930 of 2.480 euro/kwartaal	1.330 of 1880 euro/kwartaal	1.030 of 1.330 euro/kwartaal

1269.

Tijdens de invoering van individueel maatwerk gelden er overgangsmaatregelen voor de Vlaamse ondersteuningspremie (VOP), de Sociale inschakelingsuitkeringen (SINE) en de Lokale diensteneconomie (LDE). De trajecten en premies die zijn toegekend vóór 1 juli 2023 blijven behouden binnen de normale looptijd. Herzieningen of nieuwe aanvragen worden omgezet naar individueel maatwerk.

§ 3. WIJK-WERKEN EN TIJDELIJKE WERKERVARING

A. Wijk-werken

(Decreet 7.07.2017 betreffende wijk-werken en diverse bepalingen in het kader van de zesde staatshervorming, BVR Wijk-werken)

1270.

In het kader van de zesde staatshervorming heeft de Vlaamse Regering beslist om het PWA-stelsel te hervormen naar een nieuw Vlaams activeringsinstrument nl. wijk-werken. Lokale verankering, het uitvoeren van maatschappelijk relevante taken en een laagdrempelige opstap naar werk voor de werkzoekende zijn de belangrijkste kenmerken van wijk-werken.

1271.

Wijk-werken is bedoeld voor werkzoekenden of leefloongerechtigden (met een gebrek aan werkervaring) die nood hebben aan een meer geleidelijke opstap richting tewerkstelling in het normale economische circuit. In tegenstelling tot het vroegere PWA-stelsel, is het niet de bedoeling dat de werkzoekende hierin langdurig actief is. Wijk-werkers zullen via wijk-werken werkervaring kunnen opdoen voor een periode van maximaal 12 maanden. Daarna is het bedoeling dat de wijk-werker een volgende stap zet in zijn traject naar werk.

1272.

Wijk-werkers werken in het kader van een wijk-werkovereenkomst (vroegere PWA-overeenkomst) die wordt afgesloten met de organisator 'wijk-werken' die actief is voor de gemeente waar de wijk-werker gedomicilieerd is. Een wijk-werker mag maximaal 60 uur/maand en max 630 uur/jaar prestaties verrichten in het kader van wijk-werken, ongeacht het type activiteit. Hij ontvangt daarvoor 4,10 euro per gepresteerd uur. Prestaties die worden verricht boven dat maximum worden niet vergoed. Daarnaast kan de wijk-werker een verplaatsingsvergoeding ontvangen van de VDAB bij verplaatsingen die meer dan 5 km bedragen. De VDAB zal ook instaan voor het voorzien in een arbeidsongevallen- en burgerlijke aansprakelijkheidsverzekering voor de wijk-werkers. De federale regels van de PWA-arbeidsovereenkomst zijn van toepassing op de wijk-werkers. Zie hiervoor Deel II, Thema 1, fiche 2.

1273.

De toeleiding naar wijk-werken gebeurt door de VDAB (voor werkzoekenden) of het OCMW (voor leefloongerechtigden) op basis van een inschatting of iemand baat heeft bij wijk-werken. De toeleiding gebeurt steeds naar de organisator 'wijk-werken' die actief is voor de gemeente waar de wijk-werker gedomicilieerd is. Een virtueel IT-platform zal worden gebruikt voor de registratie en monitoring van opdrachten in het kader van het wijk-werken.

1274.

De raad van bestuur van de VDAB voorziet in een Vlaamse activiteitenlijst. Lokale afwijkingen (uitbreiding/inperking) hierop zijn toegestaan maar worden wel opgevolgd en de lijst wordt ook jaarlijks geëvalueerd. Activiteiten in wijk-werken mogen geen verdringing tot gevolg hebben van arbeid in de reguliere of sociale economie. Volgende activiteiten zijn in het kader van wijk-werken mogelijk:

- voor particulieren: kleine herstellings- en onderhoudswerken van beperkte omvang, klein tuinonderhoud, ondersteuning en hulp bij begeleiding van personen (huistaakbegeleiding, kinderopvang in het huis van de gebruiker), ondersteuning van personen bij huishoudelijke taken (wassen van textiel, koken, klein naaiwerk);

- voor plaatselijke overheden: activiteiten in functie van preventie (bijv. gemeenschapswacht, ticketcontrole), kleine herstellings- en onderhoudswerken, logistieke taken, ondersteuning en hulp bij begeleiding van personen, ondersteuning van personen bij huishoudelijke taken (bijv. kwetsbare doelgroepen die ten laste zijn van de gemeente, leegmaken woning bij overlijden);
- voor niet-commerciële organisaties: activiteiten in functie van preventie (bijv. steward), hulp bij administratieve formaliteiten (bijv. bij organiseren evenementen), kleine herstellings- en onderhoudswerken, klein tuinonderhoud, logistieke taken, ondersteuning en hulp bij begeleiding van personen (bijv. huistaakbegeleiding);
- voor scholen: activiteiten in functie van preventie (bijv. verkeersopzichter aan de schoolpoort), hulp bij administratieve formaliteiten, kleine herstellings- en onderhoudswerken, logistieke taken (bijv. hulp aan ouderverenigingen), ondersteuning en hulp bij begeleiding van personen (opvang van kinderen voor of na school, middagtoezicht, hulp bij begeleiding in schoolbussen);
- voor land- en tuinbouwbedrijven: seizoenswerk (bijv. zaaien, oogsten) met uitzondering van de champignonteelt en de aanplanting of onderhoud van parken en tuinen. De wijkwerker mag niet met landbouwmachines rijden of met pesticiden of chemicaliën werken.

B. Tijdelijke werkervaring

(Decreet van 23.12.2016 betreffende de tijdelijke werkervaring, het regelen van stages en diverse bepalingen in het kader van de zesde staats hervorming; Besluit van de Vlaamse Regering van 9.12.2016 betreffende de tijdelijke werkervaring)

1275.

De **doelgroep** van tijdelijke werkervaring zijn werkzoekenden en leefloongerechtigden die door een gebrek aan werkervaring en arbeidsattitudes niet onmiddellijk aan de slag kunnen in het reguliere circuit.

1276.

Het OCMW staat in voor de werkzoekenden die bij de start van het traject leefloongerechtigd zijn. De VDAB richt zich op alle andere werkzoekenden. De VDAB of het OCMW beslissen na een grondige inschatting van het arbeidsmatige profiel of iemand in aanmerking komt. De leefloongerechtigde schrijft zich vóór de start van het traject bij de VDAB in als werkzoekende.

1277.

Het traject heeft als **doelstelling** om de doelgroep competenties en werkervaring te laten opbouwen binnen een reële werkomgeving. Zo probeert men de afstand tot de reguliere arbeidsmarkt te verkleinen met als uiteindelijk doel doorstroom naar het normale economische circuit.

1278.

Ten laatste op de eerste dag van het traject wordt tussen de VDAB (of een partnerorganisatie) of het OCMW en de werkzoekende een **werkervaringsovereenkomst** gesloten. Die overeenkomst bepaalt minstens de identiteit van de partijen, de aanvangsdatum van het traject en de vermoedelijke duur ervan, de omschrijving en de inhoud van het traject en de rechten en de plichten van de partijen.

1279.

Binnen de duurtijd van deze werkervaringsovereenkomst kunnen ook **andere instrumenten** worden ingezet: de beroepsopleiding of de opleidingsstage, de tewerkstelling 'artikel 60', de oriënterende stage, de werkervaringsstage, de individuele beroepsopleiding.

In het opleidingsplan dat vóór de start van het traject wordt opgesteld tussen de trajectbegeleider en de werkzoekende wordt bepaald welke instrumenten zullen worden ingezet tijdens het traject.

1280.

Er volgt een **schorsing van de werkervaringsovereenkomst** in geval van ziekte, moederschapsverlof, ongeval of overmacht of wanneer de werkzoekende niet aan zijn verplichtingen voldoet. De werkzoekende moet bij ziekte of ongeval zijn ongeschiktheid rechtvaardigen door een geneeskundig getuigschrift.

1281.

De VDAB (of de gemandateerde partnerorganisatie) kan de werkervaringsovereenkomst **onmiddellijk beëindigen** als:

- de werkzoekende ernstig tekortschiet in zijn verplichtingen of in de uitvoering van de acties die met hem in het kader van het traject zijn overeengekomen;
- de schorsing van de overeenkomst een dusdanige duur bereikt heeft zodat de re-integratie van de werkzoekende niet zonder moeilijkheden kan verlopen. Dit kan het geval zijn bij een schorsing vanaf 1 maand en wordt geacht bereikt te zijn na een schorsing vanaf 6 maanden;
- men van oordeel is dat de uitvoering van de overeenkomst kennelijk onmogelijk geworden is;
- de werkzoekende aan het werk is (uitgezonderd de tewerkstelling als 'artikel 60').

1282.

De trajectbegeleider bepaalt de **duurtijd** van het traject op basis van de noden en de competenties, met een maximumduur van 24 maanden. De werkervaringsovereenkomst kan worden verlengd als dat noodzakelijk is, maar de gecumuleerde duur mag niet meer dan 24 maanden bedragen.

Voor degenen onder 'artikel 60' is de duur niet beperkt tot 24 maanden. Voor hen moet de werkervaringsovereenkomst voldoende lang duren om de ex-leefloongerechtigde te verzekeren van een volledige opbouw van sociale rechten.

1283.

De bestaande maatregel '**artikel 60**' wordt in het stelsel van het traject tijdelijke werkervaring geïntegreerd. Voor de activering van leefloners naar het reguliere circuit wordt nu gewerkt binnen het kader van de tijdelijke werkervaring. Wel blijft het zo dat de leefloners die via het artikel 60 §7 worden ingezet tewerkgesteld worden met een arbeidscontract. Ze hebben dus niet langer het statuut van werkloze.

1284.

De verplicht ingeschreven werkzoekende die werkloosheids- of inschakelingsuitkeringen geniet en die een werkervaringsovereenkomst heeft gesloten, wordt automatisch **vrijgesteld van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt** voor de duur van de werkervaringsovereenkomst en dit met een maximumduur van 12 maanden. Als de werkervaringsovereenkomst langer dan 12 maanden duurt, wordt de vrijstelling automatisch verlengd tot het einde van de werkervaringsovereenkomst. De werkzoekende moet wel ingaan op de acties en afspraken die in het kader van het traject worden gemaakt en actief meewerken aan de uitvoering van het traject.

§ 4 TEWERKSTELLINGSPROGRAMMA'S IN DE SOCIALE ECONOMIE

A. Lokale Diensteneconomie (LDE)

(Decreet van 22.11.2013 betreffende de lokale diensteneconomie; Besluit van de Vlaamse Regering van 19.12.2014 tot uitvoering van het decreet van 22.11.2013 betreffende de lokale diensteneconomie; Ministerieel besluit tot uitvoering van artikel 13 en 51 van het besluit van de Vlaamse Regering van 19.12.2014)

1285.

Vanaf 1 juli 2023 is de lokale diensteneconomie omgezet naar individueel maatwerk. Lopende LDE-trajecten kunnen nog wel worden verdergezet. Nieuwe trajecten vallen binnen het kader van individueel maatwerk.

B. Collectief maatwerk

(Besluit van de Vlaamse Regering van 17.02.2017 tot uitvoering van het decreet van 12.07.2013 betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling, BS 18.04.2017)

1286.

In het Vlaamse Gewest trad op 1.04.2015 het maatwerkdecreet in voege. Het vereenvoudigde kader van maatwerk vervangt de oude regelgevingen beschutte werkplaatsen, sociale werkplaatsen en de invoegmaatregel. Het decreet betreffende maatwerk bij collectieve inschakeling voorziet een algemeen subsidiëerskader voor maatwerkbedrijven en maatwerkafdelingen:

- Maatwerkbedrijven: het decreet hief het onderscheid op tussen beschutte en sociale werkplaatsen en introduceerde de term 'maatwerkbedrijf'. Maatwerkbedrijven leggen zich volledig toe op personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Ze moeten minstens 20 voltijdse equivalenten inschakelen.
- Maatwerkafdelingen: dit zijn de huidige invoegbedrijven. Ze worden opgericht in ondernemingen die bereid zijn om naast hun gewone activiteiten en tewerkstelling ook een beperkte groep mensen in te schakelen. Ze moeten minsten 5 voltijdse equivalenten inschakelen.
- Het decreet voorziet in werkondersteunende maatregelen voor drie categorieën van 'doelgroepwerknemers': personen met een arbeidshandicap, personen met een psychosociale arbeidsbeperking, en 'uiterst kwetsbare personen'.

1287.

Door een uitspraak van de Raad van State begin 2016 werd een belangrijk uitvoeringsbesluit van dit maatwerkdecreet echter geschorst. Dit impliceerde dat de oude regelgeving opnieuw van toepassing werd. Daarom heeft de Vlaamse overheid samen met de koepelorganisaties een hernieuwd maatwerkbesluit uitgewerkt: het 'maatwerkbesluit bis' van 17.02.2017. In uitvoering dus van het maatwerkdecreet bij collectieve inschakeling van 12.07.2013. Het nieuwe kader trad in werking op 1.01.2019.

1288.

In 2014 besliste de Vlaamse Regering om het besluit betreffende de erkenning en financiering van de invoegbedrijven uit te doen. Een uitvoerscenario betekent dat erkenningen van nieuwe invoegbedrijven en uitbreidingen van bestaande erkenningen niet meer mogelijk zijn vanaf 9.06.2014. Bestaande invoegerkenningen blijven onveranderd en kunnen worden uitgevoerd zoals vastgelegd in de erkenningsbeslissing. Bedoeling van invoegbedrijven was om in startende of jonge ondernemingen de tewerkstelling van werkzoekenden die moeilijk werk vonden te bevorderen en tegelijkertijd andere principes van meerwaardeconomie te stimuleren.

I

II

III

IV

V

FICHE 3

WAALSE TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN

§ 1. DE STEUNMAATREGELEN VOOR DOELGROEPEN

(Decreet van 2.02.2017 betreffende de steun voor tewerkstelling ten behoeve van de doelgroepen)

A. 'Impulsion - 25 ans'

1289.

De maatregel 'Impulsion - 25 ans' richt zich tot werkzoekenden jonger dan 25 jaar:

- die laaggeschoold zijn (geen getuigschrift of diploma hoger secundair onderwijs of een equivalent getuigschrift of diploma bezitten) vanaf de eerste inactiviteitsdag;
- die middengeschoold zijn (hoogstens een diploma of een getuigschrift hoger secundair onderwijs of een gelijkwaardig getuigschrift of diploma bezitten) en sinds minstens 6 maanden geen werk hebben;
- die hun hoofdverblijfplaats in Franstalige Waalse Gewest hebben.

De werkuitkering wordt toegekend gedurende maximaal 36 maanden vanaf de indiensttreding en wordt door de werkgever afgetrokken van het nettoloon waarop de werknemer recht heeft voor de begonnen maand.

De werkzoekende heeft slechts één keer recht op deze werkuitkering gedurende 36 maanden. Deze uitkering kan echter worden geactiveerd in het kader van verschillende arbeidsovereenkomsten met een of meerdere werkgevers.

Sinds 1 juli 2023 moeten werkgevers aan de jongeren een contract van minimum 2 jaar of een contract van onbepaalde duur aanbieden, om te kunnen genieten van de maatregel 'Impulsion 25 ans'.

Het bedrag van de werkuitkering bedraagt per maand:

- 500 euro gedurende de eerste 24 maanden;
- 250 euro van de 25ste tot de 30ste maand;
- 125 euro van de 31ste tot de 36ste maand.

B. 'Impulsion 12 mois+'

1290.

Om in aanmerking te komen voor deze steunmaatregel, moet de werkzoekende de dag voor zijn indiensttreding:

- sinds minstens 12 maanden niet-werkende werkzoekende zijn (ingeschreven bij Le Forem);
- zijn hoofdverblijfplaats hebben in het Franstalige Waalse Gewest.

'Impulsion 12 mois+' is een werkuitkering voor werkzoekenden die sinds minstens 12 maanden geen werk hebben. De werkgever trekt deze uitkering af van het nettoloon van de werknemer.

De werkuitkering wordt toegekend gedurende maximaal 24 maanden vanaf de indienstreding, maar ook in het kader van verschillende arbeidsovereenkomsten met een of meerdere werkgevers. De uitkering wordt door de werkgever afgetrokken van het nettoloon waarop de werknemer recht heeft voor de begonnen maand.

Het bedrag van de werkuitkering bedraagt per maand:

- 500 euro gedurende de eerste 12 maanden;
- 250 euro van de 13de tot de 18de maand;
- 125 euro van de 19de tot de 24ste maand.

Sinds 1 juli 2023 moeten werkgevers aan de jongeren een contract van minimum 2 jaar of een contract van onbepaalde duur aanbieden, om te kunnen genieten van de maatregel 'Impulsion 25 ans'.

C. 'Impulsion 55 ans+'

1291.

'Impulsion 55 ans+' is bedoeld om werkzoekenden en werknemers vanaf 55 jaar in te schakelen en aan het werk te houden via een vermindering van de werkgeversbijdragen.

Om als werkgever in aanmerking te komen voor deze vermindering, moet de werkzoekende of de werknemer aan de volgende voorwaarden voldoen:

- minstens 55 jaar zijn op de laatste dag van het kwartaal;
- een kwartaalloon hebben dat lager is dan de door de regering vastgelegde loongrens (loongrens vastgelegd op 16.995,81 euro bruto per kwartaal op 1.01.2024).

De steunmaatregel is enkel beschikbaar voor de werkgevers die een vestigingsnummer hebben op het grondgebied van het Franstalige Waalse Gewest.

De vermindering per kwartaal bedraagt:

- 400 euro voor wie minstens 55 jaar is tot 57 jaar;
- 1000 euro voor wie minstens 58 jaar is tot 64 jaar;
- 1.500 euro voor wie minstens 65 jaar is (tot aan de wettelijke pensioenleeftijd).

De vermindering stopt vanaf de eerste dag van het kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd heeft bereikt.

D. 'Tremplin 24 mois +'

1292.

'Tremplin 24 mois +' werd aanvankelijk ingevoerd als uitzonderlijke steunmaatregel voor werkgevers in sectoren die getroffen worden door de coronacrisis.

De aangeworven werknemer moet aan de volgende drie opeenvolgende voorwaarden voldoen:

- ingeschreven zijn bij Le Forem als niet-werkend werkzoekende;
- geen werk hebben sinds 24 maanden (net voor de aanwerving);
- zijn hoofdverblijfplaats hebben in het Franse taalgebied van het Waalse Gewest.

De maatregel 'Tremplin 24 mois +' voorziet in een subsidie (1.000 euro/maand) voor werkgevers die een langdurig werkzoekende (minimum 24 maanden) aanwerven. Bij

deeltijdse tewerkstelling staat het maandbedrag van de subsidie in verhouding tot het arbeidsstelsel, zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst.

Als tegenprestatie moet de werkgever:

- een werkzoekende aanwerven voor minimum 24 maanden en voor minstens een halftijdse job. De arbeidsovereenkomst mag voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd voor 24 maanden zijn;
- zorgen voor opleiding voor de werkzoekende die met een arbeidsovereenkomst in dienst wordt genomen gedurende minimum 40 uur/jaar tijdens de looptijd van de subsidie;
- ten laatste binnen de 6 maanden vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de kennisgeving van de beslissing van toekenning van de subsidie een werkzoekende aanwerven die aan de voorwaarden voldoet. Als de aanwerving niet binnen de 6 maanden gebeurt, gaat de subsidie definitief verloren.

Deze maatregel is van toepassing in alle activiteitssectoren. Voorwaarde is dat de onderneming een vestigingseenheid heeft in het Franstalige Waalse Gewest.

De subsidie 'Tremplin 24 mois +' is combineerbaar met:

- 'Impulsion 12 mois +';
- een RSZ-vermindering;
- artikel 61 van de OCMW-wet.

Meer informatie over deze steunmaatregelen vind je op de website van Le Forem: www.leforem.be

§ 2. LES AIDES À LA PROMOTION DE L'EMPLOI (APE)

(Décret 10.06.2021, AGW, moet nog worden goedgekeurd)

1293.

De hervorming van het APE-stelsel vanaf 1.01.2022 omvat twee prioriteiten. Enerzijds het behoud van jobs die werden gecreëerd in het kader van het vroegere APE-stelsel via de omzetting van de APE-subsidie in een eenmalige jaarlijkse subsidie. Anderzijds de creatie van nieuwe jobs via projectoproepen om tegemoet te komen aan de prioritaire maatschappelijke behoeften van het Waalse Gewest.

Tot nu toe is er echter nog geen nieuw budget voorzien (enkele uitzonderingen te na gesproken) om de tweede prioriteit uit te voeren. Zolang er geen nieuw budget wordt vrijgemaakt, kunnen er geen nieuwe APE-steunaanvragen worden ingediend (oorspronkelijke of uitbreidingsaanvraag).

Tot nu toe kende het APE-stelsel de werkgever, onder de vorm van punten, een subsidie toe die geheel of gedeeltelijk de loonkosten dekte van de werknemers die voor een bepaald project in dienst zijn genomen. Indien de werknemer bovendien voldeed aan de voorwaarde van werkloosheidsduur die de federale wetgeving ter zake heeft opgelegd, genoten de betrokken werkgevers een vrijstelling van de sociale bijdrage.

EENMALIGE JAARLIJKSE SUBSIDIE

1294.

Vanaf 1.01.2022 wordt de (vroegere) APE-subsidie, die uit twee afzonderlijke luiken bestaat (APE-punten en vermindering van werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid), omgevormd tot een eenmalige jaarlijkse subsidie.

Het bedrag van de subsidie wordt bepaald aan de hand van een berekeningsformule waarbij de subsidies die in punten worden berekend en de verminderingen van werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid worden omgezet in een eenmalig bedrag. In totaal behoudt de werkgever in principe exact hetzelfde steunbedrag als in het oude stelsel.

Ook de werkgelegenheidssubsidies die worden toegekend in het kader van een 'convention premier emploi' (CPE) (startbaanovereenkomst) of een 'emploi jeune non marchand' (EJNM) (tewerkstelling van jongeren in de non-profitsector) worden omgezet in een eenmalige subsidie.

De uitvoering van het stelsel en de betaling van de subsidies worden beheerd door Le Forem.

Om aanspraak te kunnen maken op alle subsidies die overeenkomen met de vroegere APE-subsidies (met inbegrip van CPE en EJNM), moeten de werkgevers aan de volgende drie voorwaarden voldoen:

- het volume van de werkgelegenheid behouden, dat overeenkomt met het minimumaantal werknemers (in VTE) dat wordt vermeld in de beslissing tot toekenning van APE-steun;
- het globale volume van de werkgelegenheid respecteren, dat overeenkomt met het gemiddelde jaarlijkse aantal werknemers, alle functies samengeteld (APE, andere subsidies, eigen middelen, enz.) met een arbeidsovereenkomst tijdens de referentiejaren (2017-2018-2019);
- de werkelijke kosten van de werkgever niet overschrijden.

1295.

Naast dit stelsel biedt het nieuwe decreet ook de mogelijkheid (zonder hiervoor echter budget vrij te maken) om aan de werkgevers een subsidie toe te kennen om nieuwe jobs te creëren die tegemoetkomen aan prioritaire maatschappelijke behoeften. Deze subsidie wordt voor onbepaalde of bepaalde duur toegekend in het kader van een procedure voor projectoproepen.

De subsidie is bedoeld om de lonen en de socialezekerheidsbijdragen van niet-werkende werkzoekenden die worden aangeworven met een arbeidsovereenkomst geheel of gedeeltelijk te dekken.

Om toegang te hebben tot dit stelsel moet de werkgever over een vestigingseenheid beschikken in het Franse taalgebied en vallen onder:

- de overheid (de gewestelijke of gemeenschapsoverheid en de openbare instellingen die ervan afhangen; de provincies, de gemeentes, de OCMW's, de intercommunales, de politiezones);
- de non-profitsector (vzw's, openbare huisvestingsmaatschappijen, enz.);
- het onderwijs.

De werkgever moet de volgende verplichtingen naleven:

- de gesubsidieerde werknemers het baremieke loon, het vakantiegeld en de andere voordelen toekennen die van toepassing zijn;

- jaarlijks een uitvoeringsverslag bezorgen over het besluit om de subsidie toe te kennen;
- de gesubsidieerde werknemers tewerkstellen in activiteiten die beantwoorden aan de prioritaire maatschappelijke behoeften waarvoor de subsidie werd toegekend.

1296.

Om te worden aangeworven in het kader van de (nieuwe) APE-subsidies, moet de werknemer zijn ingeschreven bij Le Forem als niet-werkende werkzoekende. Onder niet-werkende werkzoekende wordt verstaan iemand die als zodanig bij Le Forem is ingeschreven sinds minstens één dag.

De rechthebbende moet dus geen uitkeringsgerechtigde werkloze zijn. Ook bijvoorbeeld leefloners, werklozen zonder werkloosheidsuitkering en personen met een beperking komen in aanmerking voor APE.

De werknemer moet, behoudens uitzonderingen, worden tewerkgesteld in het kader van een arbeidsstelsel dat minstens overeenkomt met een halftijdse job.

FICHE 4

BRUSSELSE

TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN

(Ordonnantie van 23.06.2017 betreffende de tewerkstellingssteun in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest, Besluit van 14.09.2017 van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering betreffende de activeringsmaatregelen van de werkzoekenden)

§ 1. BRUSSEL: DE GESUBSIDIEERDE CONTRACTUELEN

(Programmawet 30.12.1988, Besluit Brusselse Hoofdstedelijke Reg. 30.12.2002)

1297.

In het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest worden de tewerkstellingsprogramma's voor werkzoekenden georganiseerd in het kader van de gesubsidieerde contractuelen of gesco's. Er bestaan twee stelsels:

- het stelsel van de lokale besturen (gemeenten, OCMW's, enz.);
- het algemene stelsel, dat de gewestelijke overheidssector omvat (diensten van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest, van de Franse Gemeenschap of de Vlaamse Gemeenschap of de instellingen van openbaar nut die onder deze instanties ressorteren), het onderwijs en de private non-profitsector (vzw's, enz.).

Het gaat erom werklozen tewerk te stellen in projecten van algemeen nut waaraan de reguliere arbeidscircuits niet tegemoet komen.

De gewestelijke subsidie wordt betaald via Actiris.

1298.

Om als gesco in dienst te worden genomen moet de werknemer op het moment van zijn indienstneming aan één van de volgende voorwaarden voldoen:

- volledig uitkeringsgerechtigd werkloos en ten minste 40 jaar zijn; er is voorzien in afwijkingen op deze leeftijdsvoorwaarde voor de onderwijssector, voor de kinderopvang en voor de vervanging van loopbaanonderbrekingen;
- een leefloon of sociale steun van het OCMW genieten, ingeschreven zijn als werkzoekende en ofwel deze voordelen gedurende ten minste 6 maanden genoten hebben, ofwel ten minste 40 jaar zijn; er is voorzien in afwijkingen op deze twee laatste voorwaarden voor de onderwijssector, voor de kinderopvang en voor de vervanging van loopbaanonderbrekingen;
- ingeschreven zijn als werkzoekende bij Actiris en:
 - ofwel ingeschreven geweest zijn bij Actiris of bij een plaatsingsdienst van een land uit de Europese Economische Ruimte (met inbegrip van de diensten van de andere Belgische gewesten!);
 - ofwel uitgesloten zijn van werkloosheidsuitkeringen op grond van langdurige werkloosheid;
 - ofwel een tegemoetkoming genieten voor personen met een handicap;
 - ofwel een topsporter zijn die vertegenwoordigd wordt door een sportfederatie.
- tewerkgesteld geweest zijn in een tewerkstellingsprogramma van een van de Belgische gewesten.

1299.

Het gesco-systeem voorziet in 19 soorten premies. Het basispercentage van de tussenkomst bedraagt 95% van het barema, maar kan worden verhoogd tot 100%, naargelang de middelen van de verenigingen.

In uitvoering van de federale wetgeving hierover geniet de werkgever van een gesco naast de gewestelijke premies ook vrijstelling van de werkgeversbijdrage op de lonen.

1300.

Het contractuele statuut van gesco's werd uiteengezet in Deel II. We herinneren eraan dat de werknemer gebonden is door een gewone arbeidsovereenkomst die hij, als hij een gewone betrekking vindt, kan verbreken mits een vooropzeg van een week na te leven. Hij heeft het recht afwezig te zijn, met behoud van zijn vergoeding om in te gaan op een werkaanbieding.

§ 2. DOELGROEPMAATREGELN

(Ordonnantie betreffende de tewerkstellingssteun in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest van 23.06.2017)

A. INSCHAKELINGSMAATREGELN

1301.

Het inschakelingscontract heeft als doel jongeren onder de 25 jaar die na hun studies zijn ingeschreven als niet-werkende werkzoekende gedurende 12 maanden aan het werk te zetten. Om in aanmerking te komen moeten de jongeren ingeschreven zijn bij Actiris sinds 18 maanden en maximaal 90 dagen gewerkt hebben.

Dit contract biedt de jongeren de kans een eerste beroepservaring op te doen. Het zorgt er ook voor dat de werkgever een extra arbeidskracht kan inschakelen die wordt gesubsidieerd door het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest.

Een forfaitaire premie van maximaal 27.000 euro wordt toegekend aan de werkgever die een voltijdse arbeidsovereenkomst sluit voor een bepaalde duur van 12 maanden.

Momenteel is het inschakelingscontract enkel van toepassing in de openbare en de non-profitsector.

De maatregelen voor de sociale inschakelingseconomie worden hieronder opgesomd in §3.

B. ACTIVERINGSMAATREGELN

B.1. ACTIVA.BRUSSELS

1302.

De uitkering Activa.brussels is toegankelijk voor elke Brusselse niet-werkende werkzoekende die sinds 12 maanden bij Actiris ingeschreven is. De werkgever kan de Activa.brussels-uitkering van het loon aftrekken.

De uitkering bestaat uit een globaal bedrag van 15.900 euro gedurende 30 maanden:

- 350 euro per maand tijdens de eerste 6 maanden;
- 800 euro per maand gedurende de volgende 12 maanden;
- 350 euro per maand gedurende de volgende 12 maanden.

Deze uitkering wordt verhoogd in geval van een verminderde arbeidsgeschiktheid (omwille van medische redenen). Ze bestaat dan uit een globaal bedrag van 23.400 euro gedurende 36 maanden dat als volgt wordt verdeeld:

- 750 euro per maand tijdens de eerste 12 maanden;
- 600 euro per maand voor de volgende 24 maanden.

De uitkering wordt proportioneel aangepast in geval van deeltijds werk.

B.2. MAATREGELEN TER ONDERSTEUNING VAN HET WERK ALS ZELFSTANDIGE

1303.

De premie voor zelfstandigen is een financiële stimulans van maximum 4.000 euro, die Actiris toekent gedurende de eerste zes maanden van een zelfstandige beroepsactiviteit in hoofdberoep, met het doel een eigen tewerkstelling te ontwikkelen.

Om deze premie te genieten, moet je:

- gedomicilieerd zijn in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest;
- als niet-werkende werkzoekende zijn ingeschreven bij Actiris bij het begin van deze begeleiding;
- van een begeleidingsstructuur een positief advies hebben gekregen over de technische, financiële en commerciële haalbaarheid van het project;
- beschikken over een ondernemingsnummer;
- je bij een sociaal verzekeringsfonds voor zelfstandigen aansluiten als zelfstandige in hoofdberoep.

De premie wordt toegekend gedurende maximum 6 maanden en bedraagt:

- maand 1: 1.250 euro;
- maand 2: 1.000 euro;
- maand 3: 750 euro;
- maand 4: 500 euro;
- maand 5: 250 euro;
- maand 6: 250 euro.

C. RETENTIEMAATREGELEN

1304.

Vermindering van de sociale bijdragen voor werknemers tussen 57 en 64 jaar, van wie het inkomen niet meer dan 10.500 euro per kwartaal bedraagt. Sinds 1.07.2018 bedraagt de forfaitaire vermindering 1.000 euro per kwartaal.

§3. SOCIALE INSCHAKELINGSECONOMIE

(Uitvoeringsbesluit van de ordonnantie van 23.07.2018 over de erkenning en de ondersteuning van de sociale ondernemingen) Inwerkingtreding: 1.01.2020)

1305.

Als een erkende sociale onderneming een mandaat krijgt toegekend voor een inschakelingsprogramma, kan ze gebruikmaken van volgende regelingen naargelang ze voldoet aan de doelstelling voor:

- transitie: jaarlijkse premie van 33.000 euro per doelgroepwerknemer, voor een niet-hernieuwbare maximumperiode van twee jaar;

- inschakeling: jaarlijkse premie van 10.000 euro per doelgroepwerknemer, voor een niet-hernieuwbare maximumperiode van 5 jaar. Als de werknemer minstens 50 jaar is op het moment dat hij zijn arbeidsovereenkomst tekent, dan is de jaarlijkse premie verschuldigd tot de wettelijke pensioenleeftijd van de werknemer.

1306.

Toekenningsvoorwaarden:

Onderstaande niet-werkende werkzoekenden worden beschouwd als bijzonder ver verwijderd van de arbeidsmarkt (zie artikels 5 en 6 van de ordonnantie over de tewerkstellingssteun in het BHG, niet cumulatief):

- de niet-werkende werkzoekenden zonder getuigschrift lager secundair onderwijs;
- de niet-werkende werkzoekenden van minstens 24 maanden zonder diploma hoger secundair onderwijs (referteperiode van 36 kalendermaanden);
- de niet-werkende werkzoekenden die, omwille van hun bijzondere situatie, specifieke begeleiding krijgen, zoals personen met gezondheidsproblemen, een erkende handicap, daklozen, analfabeten, NEETS of (ex-)gedetineerden.

1307.

Overgangsmaatregelen:

- op 31.12.2020 werden de DSP- en SINE-maatregelen ingetrokken;
- op 1.01.2021 werden de bestaande SINE-tewerkstellingen omgezet in gesubsidieerde SINE-tewerkstellingen voor een nieuwe periode van 5 jaar, met uitzondering van de SINE-tewerkstellingen van onbepaalde duur. Die worden in het nieuwe kader in een uitdoofscenario gefinancierd tot de wettelijke pensioenleeftijd van de werknemer op wie deze maatregel van toepassing is;
- op 1.01.2021 werden de nieuwe gesubsidieerde SINE-tewerkstellingen van kracht in inschakelingsbedrijven. Nieuwe aanwervingen na 1.01.2021 zijn dus enkel nog mogelijk voor erkende en gemandateerde inschakelingsbedrijven en volgens de nieuwe kwalificatievereisten voor de doelgroep.

§ 4. FIRST-STAGE

1308.

Doel van de First-stage is een eerste betaalde werkervaring op te doen waarbij je begeleid wordt en een opleiding kan volgen.

De werkzoekende moet:

- jonger dan 30 jaar zijn;
- maximaal een diploma van secundair onderwijs hebben;
- als niet-werkende werkzoekende zijn ingeschreven sinds minstens 78 dagen na de studies;
- geen beroepservaring hebben van meer dan 90 opeenvolgende dagen;
- in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest gedomicilieerd zijn.

De stage kan plaatsvinden in een onderneming, een vzw of in de openbare sector. De First-stage is voltijds en voor een periode van 3 of 6 maanden. De onderneming duidt een begeleider aan die verantwoordelijk is voor de stagiair gedurende de hele First-stage. De stage wordt vastgelegd in een stageovereenkomst tussen het bedrijf (begeleider), de stagiair en Actiris.

Tijdens de First-stage ontvangt de stagiair van de stageonderneming een maandelijkse vergoeding van 200 euro bruto en een dagelijkse stage-uitkering van max. 26,82 euro bruto.

FICHE 5

TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN

IN OOST-BELGIE

(DUITSTALIGE GEMEENSCHAP)

§ 1. WERKGELEGENHEIDSBEVORDERING VIA AKTiF EN AKTiF PLUS

1309.

AktiF en AktiF Plus passen in een nieuw tewerkstellingsprogramma van de Duitstalige Gemeenschap dat in werking trad op 1.01.2019.

De subsidies AktiF of AktiF Plus geven financiële steun aan werkgevers die mensen met minder kansen op de arbeidsmarkt aanwerven.

Elke persoon die recht heeft op AktiF of AktiF Plus moet in de Duitstalige Gemeenschap wonen, moet ingeschreven zijn als niet-werkende werkzoekende bij het Arbeitsamt (de dienst voor arbeidsbemiddeling van de Duitstalige Gemeenschap), is niet leerplichtig en heeft niet de wettelijke pensioenleeftijd bereikt.

§ 2. AKTiF-RECHTHEBBENDEN

1310.

De volgende doelgroepen beantwoorden aan de criteria voor AktiF en geven de werkgever recht op een AktiF-subsidie:

- jongeren onder de 26 jaar, zonder getuigschrift van het hoger secundair onderwijs of zonder bewijs van volbrachte leertijd;
- jongeren onder de 26 jaar, met een getuigschrift van het hoger secundair onderwijs of een bewijs van volbrachte leertijd die ingeschreven zijn als niet-werkende werkzoekende sinds ten minste 6 maanden;
- werkzoekenden vanaf 50 jaar die onvrijwillig hun laatste job kwijtraakten;
- langdurig werkzoekenden, dit zijn mensen die ingeschreven zijn als niet-werkende werkzoekenden sinds ten minste 12 maanden;
- slachtoffers van herstructureringen, faillissementen of sluitingen van ondernemingen.

§ 3. AKTiF-PLUS-RECHTHEBBENDEN

1311.

De volgende doelgroepen beantwoorden aan de criteria voor AktiF Plus en geven de werkgever recht op een AktiF-Plus-subsidie: niet-werkende werkzoekenden die minstens twee van de onderstaande problemen ondervinden bij hun inschakeling op de arbeidsmarkt:

- ze hebben een verminderde arbeidsgeschiktheid;

- ze zijn minstens 24 maanden werkloos;
- ze hebben geen getuigschrift van het hoger secundair onderwijs of bewijs van volbrachte leertijd;
- ze beheersen geen Duits en ook geen Frans (< niveau B1).

§ 4. EERDERE TEWERKSTELLINGSPROGRAMMA'S

1312.

In het kader van het nieuwe tewerkstellingsprogramma van de Duitstalige Gemeenschap vervielen de volgende tewerkstellingsmaatregelen op 1.01.2019:

- gesubsidieerde contractuelen (GESCO) in vzw's, lokale en overheidsinstanties;
- Activaplan en 'Activa Start' met diverse RSZ-verminderingen;
- SINE-programma met RSZ-verminderingen;
- tewerkstellingsprogramma voor jongeren (jongerenbaan - jongerenbonus non-profit);
- startbaanovereenkomst;
- tewerkstellingspremie voor oudere werknemers in de commerciële privésector;
- diverse RSZ-verminderingen voor werkgevers, zoals 'startbaanovereenkomsten', slachtoffers van herstructureringsmaatregelen,...

Opgelet! In het belang van de werkzekerheid zullen de banen waarvoor de overeenkomst uiterlijk op 31.12.2018 werd getekend, gesubsidieerd blijven overeenkomstig de geldende reglementaire teksten.

De volgende tewerkstellings- en opleidingsmaatregelen blijven van toepassing:

- de tewerkstellingsmaatregel van de OCMW's krachtens artikel 60 §7 van de Organieke wet van 8.07.1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
- de steun voor mentorschap krachtens artikel 61 van de Organieke wet van 8.07.1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
- de gesubsidieerde "partnerschapsovereenkomsten" die kunnen worden afgesloten voor gerechtigden van een leefloon of gelijkwaardige sociale bijstand;
- RSZ-verminderingen voor mentors;
- RSZ-verminderingen voor kunstenaars;
- RSZ-verminderingen voor onthaalouders;
- RSZ-verminderingen voor huispersoneel;
- opleidingssteun in het kader van een individuele beroepsopleiding in een onderneming (IBO);
- stagesteun in het kader van een instapstage.

De RSZ-vermindering voor oudere werknemers, waar met name werkgevers uit de commerciële sector en sommige werkgevers uit de non-profit van genieten, blijft behouden.

Ze werd aangepast op 1.01.2019.

THEMA 3

OPLEIDING

FICHE 1

VLAAMSE OPLEIDINGSMAATREGELEN

\$1. VLAAMSE OPLEIDINGSINCENTIVES

1313.

De Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners sloten op 11.07.2017 een akkoord over de hervorming van de opleidingsinstrumenten voor werknemers, het zogenaamde vormingspact. Dit akkoord was nodig omdat de zesde staatsvorming nieuwe bevoegdheden rond opleiding van werknemers naar het Vlaamse niveau bracht. Vanaf 1.09.2019 zijn volgende drie instrumenten in vernieuwde vorm beschikbaar: het Vlaams opleidingsverlof, de Vlaamse opleidingscheque en het Vlaams opleidingskrediet.

A. Vlaams opleidingsverlof

(Decreet en BVR Vlaamse Regering Vlaams opleidingsverlof; Ministerieel Besluit criteria arbeidsmarktgerichte opleidingen)

1314.

Met het Vlaams opleidingsverlof (VOV) kan je arbeidsmarktgerichte en loopbaangerichte opleidingen volgen. Het VOV geeft je het recht om op het werk afwezig te zijn, met behoud van het geplafonneerde loon dat op het gewone tijdstip moet worden uitbetaald, om een opleiding te volgen, om te studeren of om examens af te leggen.

1315.

Dit recht geldt voor werknemers die tewerkgesteld zijn in een in het Vlaamse Gewest gelegen vestigingseenheid en die:

- voltijds tewerkgesteld zijn;
- ten minste vier vijfde tewerkgesteld zijn;
- ten minste halftijds tewerkgesteld zijn met een vast uurrooster;
- ten minste halftijds tewerkgesteld zijn met een variabele werktijdregeling.

1316.

Uren VOV kunnen worden aangevraagd voor les/studie-uren die samenvallen met de werkuren. Voor zij die minstens halftijds tewerkgesteld zijn met een variabele werktijdregeling geldt deze voorwaarde niet.

1317.

Het recht op VOV op basis van de arbeidsovereenkomst wordt geverifieerd op basis van de RSZ DMFA-aangifte.

1318.

De volgende opleidingen geven recht op VOV:

1. een arbeidsmarktgerichte opleiding die:
 - geregistreerd is in de Opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives;
 - vraagt dat de werknemer voor minstens 3 studiepunten of 32 contacturen of lestijden ingeschreven is binnen een periode van 1 jaar;
 - gevolgd wordt via een diplomacontract of creditcontract (examencontracten zijn uitgesloten);
 - voldoet aan de eventuele bijkomende gestelde, specifieke voorwaarden voor de betrokken opleiding (bijv. inzake voorwaarden opleidingsniveau werknemer).
2. een loopbaangerichte opleiding (d.i. een opleiding die aangeraden wordt in het persoonlijk ontwikkelingsplan tijdens het volgen van loopbaanbegeleiding) die:
 - verstrekt wordt door een dienstverlener geregistreerd als gekwalificeerd dienstverlener (kwaliteitsregistratie WSE (Werk en Sociale Economie));
 - en die minstens 32 contacturen of lestijden of minstens 3 studiepunten omvat.
3. een mentoropleiding die geregistreerd is in de opleidingsdatabank;
4. examens bij de Vlaamse examencommissie die geregistreerd zijn in de opleidingsdatabank;
5. examens die geregistreerd zijn door de Vlaamse Gemeenschap om eerder verworven competenties te erkennen (ervaringsbewijs) en die geregistreerd zijn in de opleidingsdatabank.

Alle arbeidsmarktgerichte opleidingen die in aanmerking komen voor VOV en door erkende opleidingsverstrekkers worden gegeven zijn raadpleegbaar in de Opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives.

Via deze opleidingsdatabank kan je via de selectie van de gewenste opleiding jezelf inschrijven en onmiddellijk het inschrijvingsattest bekomen. Het attest zal automatisch naar je werkgever worden verstuurd.

1319.

Per schooljaar (1 september - 31 augustus) heeft elke rechthebbende voltijds tewerkgestelde werknemer recht op 125 uur VOV voor eender welke arbeidsmarktgerichte opleiding. Voor minstens halftijds tewerkgestelde werknemers geldt een pro rata-recht gebaseerd op de registratie in RSZ DMFA.

De Vlaamse overheid voerde in 2021-2022 het gemeenschappelijk initiatiefrecht voor het Vlaams opleidingsverlof in.

Door de invoering van het 'gemeenschappelijk initiatiefrecht' binnen het Vlaams opleidingsverlof (VOV) kunnen werkgevers bepaalde opleidingen voorstellen aan hun werknemers. Op die manier kunnen werknemers het opleidingsverlof niet alleen gebruiken voor opleidingen die ze zelf hebben gekozen, maar ook voor opleidingen die door hun werkgever zijn voorgesteld, waarmee ze hun toekomstkansen in de sector of op de Vlaamse arbeidsmarkt kunnen versterken.

Een werknemer die zijn eigen opleidingskeuze volgt én ook ingaat op het opleidingsvoorstel van de werkgever, verdubbelt zijn recht op opleidingsverlof en kan tot 250 uren opleidingsverlof opnemen. Het gemeenschappelijk initiatiefrecht is een tijdelijke maatregel, maar wordt alvast opnieuw verlengd voor schooljaar 2023-2024.

Als het initiatief van de werkgever komt, moet de werknemer op de hoogte zijn dat voor de opleiding opleidingsverlof wordt aangevraagd. Sinds schooljaar 2022-2023 krijgt elke werknemer de goedkeuring ook via een bericht of een brief vanuit Mijn Burgerprofiel.

Opleidingsverlof kan alleen aangevraagd worden als de werknemer daar geen bezwaar tegen heeft. Als de werknemer niet akkoord gaat, wordt de aanvraag stopgezet en is er geen terugbetaling.

Het afleggen van examens voor de examencommissie secundair onderwijs en de examencommissie basisonderwijs geeft recht op 8 uur VOV per examen. Het afleggen van examens die de Vlaamse Gemeenschap organiseert in het kader van een systeem van erkenning en certificering van verworven competenties geeft recht op 16 uur VOV. Voor de opleidingen waarbij gebruik wordt gemaakt van studiepunten, geeft elk studiepunt recht op 4 uur VOV. Voor de opleidingen in het volwassenenonderwijs heeft de werknemer het recht om op het werk afwezig te zijn gedurende het voorziene aantal lestijden van de opleiding.

De Vlaamse overheid heeft vanaf schooljaar 2021-2022 ook het blended leren (contactonderwijs + online leren) en het digitaal lesgeven opgenomen als toegestane leervorm voor opleidingen gevolgd met VOV.

1320.

Een werknemer die een opleiding volgt die een regelmatige aanwezigheid vereist, volgt de opleiding nauwgezet als hij per jaar niet meer dan 10% van de contacturen ongewettigd afwezig is en deelneemt aan de eindbeoordeling, als de eindbeoordeling deel uitmaakt van de opleiding.

Een werknemer die een opleiding volgt die geen regelmatige aanwezigheid vereist, volgt de opleiding nauwgezet als hij deelneemt aan de eindbeoordeling. Als het Departement WSE vaststelt dat de werknemer de opleiding niet nauwgezet volgt en meer uren VOV heeft opgenomen dan de uren waarop hij recht had, zal het departement van rechtswege het eerstvolgende recht op het maximale aantal uren VOV van de werknemer verminderen met 25%. Het departement WSE brengt de werknemer daarvan schriftelijk op de hoogte.

Als reden voor gewettigde afwezigheid voor de contacturen en bij de eindbeoordeling, worden alle redenen die aanleiding geven tot schorsing van de arbeidsovereenkomst in hoofdte van de werknemer, alsook de afwezigheid om beroepsredenen die geattesteerd wordt door de werkgever aanvaard. De nauwgezetheid wordt bepaald op basis van de ongewettigde afwezigheden die de opleidingsverstrekker attesteert, het totale aantal te volgen contacturen en de deelname aan de eindbeoordeling.

Een werknemer volgt een opleiding via blended leren 'nauwgezet' als hij beschikt over een attest van de opleidingsverstrekker dat verklaart dat hij het leerproces doorlopen heeft.

B. Vlaamse opleidingscheques

(Besluit Vlaamse Regering betreffende opleidingscheques voor werknemers)

1321.

De Vlaamse opleidingscheque is een digitaal betaalmiddel waarmee een werknemer zijn persoonlijk aandeel in de directe opleidingskosten kan betalen die een geregistreerde opleidingsverstrekker aan hem/haar factureert. Het aandeel van de Vlaamse overheid wordt door de Vlaamse overheid rechtstreeks aan de opleidingsverstrekker betaald.

1322.

De Vlaamse opleidingscheque kan worden gebruikt door elke werknemer, tewerkgesteld in de private of publieke sector:

- met woonplaats in het Vlaamse Gewest of het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest;
- met woonplaats in het Waalse Gewest en tewerkgesteld in het Vlaamse of Brusselse Hoofdstedelijke Gewest;
- met woonplaats in een lidstaat van EU of EER en tewerkgesteld in het Vlaamse of Brusselse Hoofdstedelijke Gewest.

1323.

Kort- en middengeschoolden (geen diploma hoger onderwijs) kunnen voor maximaal 250 euro 'per schooljaar' (125 euro persoonlijk aandeel en 125 euro aandeel van de overheid) aan opleidingscheques gebruiken voor de directe opleidingskosten van opleidingen:

- arbeidsmarktgerichte opleidingen geregistreerd in de Opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives;
- loopbaangerichte opleidingen opgenomen in hun persoonlijk ontwikkelplan (POP) opgemaakt via loopbaanbegeleiding. De opleiding duurt minstens 32 uur en de opleidingsverstrekker dient geregistreerd te zijn als gekwalificeerd dienstverlener (kwaliteitsregistratie WSE);
- een opleiding in het hoger onderwijs. Het bedrag aan opleidingscheques wordt dan verhoogd tot 500 euro per schooljaar, waarvan 250 euro eigen aandeel en 250 euro tussenkomst van de Vlaamse overheid.

1324.

Hooggeschoolden kunnen voor maximaal 250 euro 'per schooljaar' (125 euro persoonlijk aandeel en 125 euro aandeel van de overheid) aan opleidingscheques gebruiken voor de directe opleidingskosten van opleidingen:

- loopbaangerichte opleidingen opgenomen in hun persoonlijk ontwikkelplan (POP) dat opgemaakt werd in het kader van loopbaanbegeleiding. De opleidingen duren minstens 32 uur en de opleidingsverstrekker dient geregistreerd te zijn als gekwalificeerd dienstverlener (kwaliteitsregistratie WSE).

1325.

Personen zonder diploma secundair onderwijs kunnen een verhoogde tegemoetkoming van maximaal 250 euro krijgen. Zij worden volledig vrijgesteld van het persoonlijk aandeel als ze een opleiding volgen die minstens aan één van de volgende voorwaarden voldoet:

- Ze is gericht op basisgeletterdheid, rekenvaardigheid of ICT-basisvaardigheid.
- Het is een opleiding Nederlands voor anderstaligen.
- Ze draagt bij tot het behalen van een diploma secundair onderwijs, inclusief het afleggen van examens voor de examencommissie secundair onderwijs, vermeld in artikel 256/1 van de Codex Secundair Onderwijs van 17.12.2010, en de examencommissie basisonderwijs, vermeld in artikel 56 van het decreet basisonderwijs van 25.02.1997.
- Ze draagt bij tot het behalen van een beroepskwalificatie tot en met niveau 4 van de Vlaamse kwalificatiestructuur.
- Ze is gericht op het aanleren van competenties die deel uitmaken van een knelpuntberoep dat in de lijst van knelpuntberoepen van de VDAB staat.

1326.

De opleidingscheques hebben een duurtijd van 6 maanden vanaf de datum waarop ze zijn uitgegeven. Ze mogen enkel worden aangewend voor de opleiding die erop staat vermeld.

C. Vlaams tijdskrediet opleiding

(Besluit Vlaamse Regering over de hervorming van het stelsel van aanmoedigingspremies in de privésector; Besluit Vlaamse Regering over de hervorming van het stelsel van aanmoedigingspremies in de private social profit sector)

1327.

Het Vlaams opleidingskrediet vervangt de vroegere 'Vlaamse aanmoedigingspremie opleiding' die je aanvullend kon krijgen bij het RVA-tijdskrediet opleiding. Het is een aanvullend bedrag bovenop het RVA tijdskrediet opleiding. De werknemer moet tewerkgesteld zijn in een vestigingseenheid in Vlaanderen.

Je krijgt dit automatisch als je recht hebt op het RVA-tijdskrediet opleiding en voor dezelfde duurtijd.

Welk bedrag?

(bruto maandelijkse premie in euro - bedrag sinds 1.11.2023)

MEN WERKTE IN HET JAAR VOOR DE ONDERBREKING	MEN WERKT TIJDENS DE ONDERBREKING IN DE PRIVÉSECTOR NOG	BRUTO MAANDELIJKE PREMIE
Minimaal 75%	0%	677,14
Minimaal 75%	50%	358,67
Minimaal 50%	0%	358,67
Tussen 20 en 50%	0%	201,05
Minimaal 75% (en bij start van onderbreking 100%)	80%	201,05

1328.

Kort- en middengeschoolden (geen diploma hoger onderwijs) kunnen hiervan gebruik maken voor arbeidsmarktgerichte opleidingen die recht geven op Vlaams Opleidingsverlof, die onderwijs- of beroepskwalificerend zijn, die deel zijn van een ondernemerschapstraject of leiden naar een knelpuntberoep. Om in aanmerking te komen voor het Vlaams opleidingskrediet dient de opleiding opgenomen te zijn in de Opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives met de vermelding 'opleidingskrediet'.

1329.

Alle werknemers (ook hogeschoolden) kunnen gebruik maken van Vlaams opleidingskrediet voor loopbaangerichte opleidingen die deel uitmaken van een POP opgemaakt in het kader van loopbaanbegeleiding.

1330.

Cumulatie van tijdskrediet met Vlaams opleidingsverlof kan niet.

§ 2. WERKPLEKLEREN

1331.

De VDAB heeft een aantal werkplekleevormen ontwikkeld die ze aan werkzoekenden aanbiedt om hun kennis te versterken en hun kansen op bemiddeling naar een duurzame

job te versterken. Afhankelijk van de focus gaat het om één van de zes onderstaande stages. Momenteel wordt een samenvoeging van verschillende stages als één instrument overwogen.

1332.

ORIËTERING	DOELGROEP	DOELSTELLING	VERGOEDING	DUURTIJD
Beroeps-verkenkende stage	niet-werkende werkzoekenden	verduidelijken van een jobdoelwit en beeld van de doeljob	kosten kinderopvang, verplaatsingskosten en verzekering	maximaal 1 week, verderzetting tot max. 30 kalenderdagen
Activerings-stage	niet-werkende werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt	werkzoekende oriënteren (bepalen of de werkzoekende toeleidbaar is naar betaald werk of niet toeleidbaar, eventueel arbeidszorg) en activeren	kosten kinderopvang, verplaatsingskosten, verzekering en remgeld afgesproken onderzoeken/consultaties	maximale duurtijd van een stage is 6 maanden, maximale duurtijd van het traject 18 maanden
Opleidings-stage	cursisten in beroepsopleiding	inschakeling in het productieproces, met klemtoon op leren	kosten kinderopvang, verplaatsingskosten en verzekering. Bovenop de werkloosheid is er een vergoeding van 1 euro/uur voor specifieke doelgroepen	maximaal de helft van het volledige opleidingstraject (opleiding + opleidingsstage), met een maximale duurtijd van 6 maanden
IBO	voorrang kwetsbare werkzoekenden met een concreet jobdoelwit	verwerven van technische competenties, gecombineerd met taalverwerving en verwerving van algemene arbeidsmarkt-competenties	kosten kinderopvang, verplaatsingskosten en verzekering en een productiviteitspremie voor de IBO-cursist	minstens 4 weken en maximaal 26 weken, verruimd tot 52 weken voor kwetsbare werkzoekenden

ORIËTERING	DOELGROEP	DOELSTELLING	VERGOEDING	DUURTIJD
Beroeps-inlevingsstage	werkzoekenden met een concreet jobdoelwit, maar met een gebrek aan werkervaring	bezoldigde stage met onderlinge toestemming, zonder aanwervingsplicht en zonder begeleiding van de VDAB/partner tijdens de stage	kosten verzekering en vergoeding van 50% gemiddeld gewaarborgd maandinkomen	maximaal 6 maanden
Werkervarings-stage in een TWE-traject (tijdelijke werkervaring) of Kosten kinderopvang en verplaatsingskosten	niet-werkende werkzoekende	generieke competenties versterken en werkervaring opdoen	200 euro bruto per maand voor een voltijdse stage. Van deze 200 euro wordt 11,11% bedrijfsvoorheffing afgehouden. Pro-rata bij verminderde prestaties.	tussen 4 weken en 6 maanden

1333.

De IBO-cursist krijgt een opleidingsuitkering, bestaande uit zijn werkloosheidsvergoeding (of andere uitkeringsvergoeding) en daarbovenop een deel van het GGMI. De bedoeling is dat elke cursist minstens een bedrag gelijk aan het GGMI ontvangt. Een IBO-cursist zonder enige uitkering krijgt 4 x 398,82 euro als opleidingsuitkering, een werkzoekende met normale volledige uitkering krijgt 398,82 euro bovenop de uitkering. Naargelang de uitkering lager is kan de bijkomende premie hoger zijn.

1334.

De VDAB lanceert vanaf januari 2024 de leerjob. De leerjob is een begeleid ervaringstraject in een onderneming gericht op het verwerven van de competenties van een beroepskwalificatie. De beroepskwalificatie kan behaald worden door het afleggen van een EVC-assessment.

	DOELGROEP	DOELSTELLING	VERGOEDING	DUURTIJD
Leerjob	Jongere ongekwalificeerde werkzoekenden - Minstens 21 jaar oud - Of reeds twee jaar het secundair onderwijs verlaten	niet-beroeps-gekwalificeerde jongeren de mogelijkheid bieden alsnog een beroepskwalificatie te behalen	kosten kinderopvang en verzekering	Minimaal 3 maanden, maximaal 2 jaar

De leerjobber heeft recht op een vergoeding van de onderneming die gelijk is aan 34.50% van het GGMI. Het gaat om een minimale vergoeding; de onderneming mag altijd een hogere vergoeding betalen. De leervergoeding kan gecumuleerd worden met een vervangingsinkomen.

FICHE 2

WAALSE OPLEIDINGSMAATREGELEN

Vooraf: momenteel lopen onderhandelingen over een hervorming van deze maatregelen. Het is dus niet onmogelijk dat ze grondig wijzigen. Hou de ACV-informatiekanalen in de gaten.

§ 1. BETAALD EDUCATIEF VERLOF

1335.

Werk je in de privésector of bij een autonoom overheidsbedrijf als contractueel en zou je graag een opleiding volgen tijdens of buiten de werkuren of moet je een examen afleggen voor de examencommissie of voor de certificering van verworven competenties? Dan heb je als werknemer recht op een aantal uren verlof met behoud van loon, het zogenaamde betaald educatief verlof. Je werkgever is bijgevolg verplicht om je betaald educatief verlof toe te kennen als je aan de toekenningsvoorwaarden voldoet, een erkende opleiding volgt en je inschrijvingsattest BEV binnen de vooropgestelde termijnen indient. Alle werknemers uit de privésector en de contractuelen uit autonome overheidsbedrijven die minstens vier vijfde werken, kunnen hiervan gebruikmaken. Ook als je minder dan vier vijfde werkt, maar met een variabele werktijdregeling, dan kan je alle erkende BEV-opleidingen volgen. Werk je echter deeltijds (ten minste halftijds en minder dan vier vijfde) met een vast uurrooster, dan heb je slechts recht op BEV als je een beroepsopleiding volgt tijdens je arbeidstijd.

1336.

De aanvraag tot betaald educatief verlof gebeurt door de werkgever het inschrijvingsattest BEV te bezorgen, afgeleverd door de opleidingsverstrekker. Als de opleiding in september of oktober begint, dan moet het attest ten laatste op 31 oktober van het betrokken schooljaar worden ingediend (voor schooljaar 2023-2024 bijvoorbeeld moest het attest ten laatste op 31 oktober 2023 worden ingediend).

Als de lessen na deze datum beginnen of bij laattijdige inschrijving of verandering van werkgever, dan moet het document ingediend worden binnen de 15 dagen vanaf de inschrijving of bij verandering van de werkgever. De opleidingsverstrekker zal je ook een presentieattest BEV bezorgen aan het eind van elk kwartaal.

1337.

Je hebt recht op een aantal uren dat beperkt is tot het aantal lessen dat je werkelijk aanwezig was en dat begrensd is per schooljaar (van september tot augustus) naargelang de gevolgde opleiding(en). Voor deeltijdse werknemers wordt een pro rata-regeling uitgewerkt. Dit plafond voor de algemene opleidingen en voor taalcursussen wordt vastgelegd op 80 uur. Voor de andere opleidingen of cursussen bedraagt het krediet 100, 120, 180 uur afhankelijk van het soort opleiding (zoals opleidingen voor een knelpuntberoep).

Het verlof moet opgenomen worden tijdens de opleidingsperiode (tussen de eerste en laatste lesdag van de opleiding of vóór de laatste examendag van de eerste of tweede zitting waaraan je effectief hebt deelgenomen). Als de lessen buiten de werkuren vallen, hoeft je geen BEV te nemen om de lessen bij te wonen.

In dat geval kan je je verlofquota BEV gebruiken voor een dag waarop je normaal gezien werkt, tussen de begin- en einddatum van de opleiding.

1338.

Als je BEV neemt, ontvang je je normaal loon op het gewone tijdstip, eventueel begrensd tot het vastgelegde loonplafond. Voor 2023-2024 (van 1.09.2023 tot 31.08.2024) wordt het brutomaandloon vastgelegd op 3.500 euro. De overheid betaalt je werkgever de effectief toegekende BEV-uren terug volgens de huidige regelgeving (21,30 euro/uur).

§ 2. CONTRAT DE FORMATION-INSERTION (CFI, EX-PFI)

(Besluit van 25.04. 2019 van de Waalse regering betreffend de uitvoering van het decreet van 4.04.2019 betreffende de individuele beroepsopleiding).

Noot vooraf: sinds 2019 vervangt het Contrat de formation-insertion (CFI) het Plan formation-insertion (PFI), maar nog steeds wordt vaak gesproken over PFI.

1339.

Het CFI verleent financiële steun aan een onderneming om die in staat te stellen haar toekomstige werknemer ('stagiair') voor een beperkte periode op te leiden om zijn competenties op te krikken en zo tegemoet te komen aan de behoeftes van de onderneming. Als tegenprestatie verbindt de onderneming die van het CFI profiteert zich ertoe om de door haar opgeleide stagiair aan te werven voor een periode die ten minste gelijk is aan de duur van de opleiding.

1340.

Om toegang te hebben tot het CFI moet je als niet-werkende werkzoekende zijn ingeschreven bij Le Forem of mag je, in de drie maanden voorafgaand aan het Contrat de formation-insertion, niet meer dan 20 dagen voor dezelfde functie tewerkgesteld zijn in de onderneming.

De opleiding duurt tussen 4 en 26 weken. De duur van de opleiding wordt bepaald op basis van de functie en het profiel van de kandidaat. Zij moet de werkzoekende in staat stellen de vaardigheden te verwerven die nodig zijn om zijn of haar functie uit te oefenen. De opleiding kan ofwel integraal in de onderneming worden georganiseerd, ofwel gedeeltelijk in een opleidingscentrum.

De opleidingsduur kan worden verlengd tot maximaal 52 weken, indien de werkzoekende aan één van de volgende voorwaarden voldoet:

- geen diploma hebben van de derde graad van het hoger secundair onderwijs;
- jonger zijn dan 25 jaar en ingeschreven staan als werkzoekende die minstens 1 jaar werkloos is;
- 25 jaar of ouder zijn en minstens 2 jaar geregistreerd zijn als werkloze;
- een erkende handicap hebben;
- in een re-integratieprogramma van het RIZIV zitten.

1341.

De werkgever stort maandelijks een vast bedrag aan Le Forem, gebaseerd op de daadwerkelijk verrichte prestaties door de stagiair en op basis van het toekomstige brutoloon van de stagiair.

FORFAIT	BRUTO MAANDBEDRAG VAN DE TOEKOMSTIGE BEZOLDIGING (IN EURO)	BEDRAG VAN HET MAANDELIJKS FORFAIT DAT FOREM AAN DE WERKGEVER AANREKENT (IN EURO)
1	< 2.127	814
2	van 2.127 tot 2.617,99	1.064
3	van 2.618 tot 2.876,99	1.313
4	van 2.877 tot 3.252,99	1.563
5	> 3.253	1.813

Bron: Le Forem (bedragen op 1.11.2023)

De stagiair blijft zijn (eventuele) sociale uitkeringen ontvangen en krijgt daar bovenop een maandelijks CFI-premie van Le Forem.

BRUTOBEDRAG VAN DE UITKERING PER DAG (IN EURO)	BRUTOBEDRAG VAN DE UITKERING PER MAAND (IN EURO)	NETTOMAANDBEDRAG VAN DE PREMIE DIE LE FOREM AAN DE STAGIAIR STORT (IN EURO)
≥ 48,19	≥ 1.252,94	358,59
>32,09 - 48,18	834,34 - 1.252,68	717,19
Maximum 32,08	Maximum 834,08	1.075,78
Geen uitkeringen	Geen uitkeringen	1.434,37

Bron: Le Forem (bedragen op 1.11.2023)

De stagiair krijgt ook terugbetaald:

- de verplaatsingskosten als de afstand minimum 5 km is;
- de kinderopvangkosten (crèche): 4 euro/kind/dag;
- de kosten voor- en naschoolse opvang: 2 euro/kind/dag.

Het CFI is ook toegankelijk voor uitzendbedrijven (zie uitvoeringsbesluit van 25.04.2019, art. 4).

Als het CFI een einde neemt, dan kan de werkgever een beroep doen op andere overheidsmaatregelen, zoals Impulsion 12mois+, Tremplin 24mois+, SESAM.

§ 3. CHEQUE-FORMATION (OPLEIDINGSCHEQUE)

(WaalS decreet 10.04.2003; uitvoeringsbesluit)

1342.

Dankzij opleidingscheques kunnen kmo's (met hoogstens 250 werknemers) en zelfstandigen in hoofd- of bijberoep (die dat statuut sinds ten minste 6 maanden hebben) die gevestigd zijn in het Franstalige Waalse Gewest en een omzet hebben tot maximaal 50 miljoen euro of een financiële balans onder de 43 miljoen euro, financiële steun genieten om hun werknemer(s) op te leiden in een van de erkende opleidingscentra.

De opleidingscheque, ter waarde van 30 euro, komt overeen met 1 uur opleiding per werknemer. Het Waalse Gewest kent een subsidie toe van 15 euro per cheque, wat betekent dat voor de aankoop van een cheque ter waarde van 30 euro de kmo of zelfstandige slechts 15 euro betaalt.

Er zijn momenteel drie soorten cheques:

1. klassieke opleidingscheques voor alle algemene opleidingen;
2. taalopleidingscheques voor taalcurricula;
3. eco-klimaatopleidingscheques voor opleidingen in energie-efficiëntie.

Het aantal toegekende cheques hangt af van de grootte van de onderneming:

STATUUT/GROOTTE VAN DE ONDERNEMING	AANTAL OPLEIDINGSCHEQUES PER JAAR		
	Opleidingscheque (euro)	Taalopleidingscheque (euro)	Eco-klimaatopleidingscheque (euro)
Zelfstandige in bijberoep (sinds ten minste 6 maanden)	80	20	200
Zelfstandige in hoofdberoep/ Eenmanszaak	100	25	200
2 tot 50 werknemers	400	100	200
51 tot 100 werknemers	600	150	200
101 tot 200 werknemers	700	175	200
201 tot 250 werknemers	800	200	200

Personen met een Contrat formation-insertion (tijdens hun opleidingsperiode), studenten, leerlingen en stagiairs kunnen geen gebruik maken van de cheques.

Alle algemene opleidingen mogen worden gevolgd, mits ze verband houden met de activiteit van de werknemer en/of de onderneming, met uitzondering van gedrags-, relationele, welzijns- of persoonlijke ontwikkelingsstrainingen.

De opleidingen moet kwalificerend zijn, d.w.z. vaardigheden genereren die nodig zijn voor de uitoefening van de functie van zelfstandige of werknemer in de onderneming of in een onderneming die een soortgelijke activiteit uitoefent, en overdraagbaar zijn naar andere ondernemingen in dezelfde activiteitssector of een sector waarvoor soortgelijke vaardigheden vereist zijn.

§4. CRÉDIT-ADAPTATION

1343.

Crédit-Adaptation is een publieke financiële ondersteuning toegekend aan bedrijven die in theorie specifieke opleidingen organiseren met als doel de vaardigheden van hun werknemers op peil te houden of te ontwikkelen.

1344.

Toegangsvoorwaarden:

- Elk bedrijf met minstens één operationele vestiging in het Franstalige deel van Wallonië komt in aanmerking, met uitzondering van non-profitorganisaties (vzw's);
- De specifieke opleidingen moeten betrekking hebben op minimaal 3 werknemers in het bedrijf of uitzendkrachten die op het moment van de opleiding in het bedrijf werkzaam zijn, en moeten gerelateerd zijn aan een van de volgende situaties:
 - opfrissing, veelzijdigheid of aanpassing aan een nieuwe functie;
 - gebruik van een nieuw instrument, nieuwe werkmethode;
 - implementatie van een kwaliteitsmanagementsysteem (ISO 9001);
 - implementatie van een milieumanagementsysteem (ISO 14001, EMAS);
 - implementatie van een veiligheidsmanagementsysteem (VCA, BeSaCC, OHSAS 18001);
 - implementatie van een systeem voor vermindering of aanpassing van de werktijd;
 - aanpassing aan elke industriële, organisatorische of technologische verandering.

1345.

De werkgever ontvangt een forfaitaire tussenkomst per uur per werknemer van:

- 9 euro voor kmo's, dat wil zeggen ondernemingen met minder dan 250 werknemers en waarvan de jaarlijkse omzet niet meer dan 50 miljoen euro bedraagt of de totale jaarlijkse balans niet meer dan 43 miljoen euro bedraagt;
- 6 euro voor andere ondernemingen.

Deze uurtarieven worden respectievelijk verhoogd naar 10 of 7 euro voor elke onderneming waarvan de bedrijfszetel zich bevindt in een regio die in aanmerking komt voor regionale steun.

Om in aanmerking te komen voor Crédit-Adaptation, moet het bedrijf ook een opleidingsplan opstellen.

Dit opleidingsplan wordt ter advies voorgelegd aan:

- de Ondernemingsraad, indien het bedrijf meer dan 100 werknemers heeft;
- het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk, indien het bedrijf meer dan 50 werknemers heeft;
- de representatieve werknemersorganisaties, indien het bedrijf minder dan 50 werknemers heeft. Bij gebrek aan het bestaan van de hierboven genoemde organen of bij gebrek aan een positief advies van hen over het opleidingsplan, wordt het advies van de Chambre Emploi Formation (ChEF) van de Instance Bassin (IBEFE) ingewonnen. In dat geval geeft de territoriaal bevoegde ChEF binnen 20 dagen na ontvangst van het dossier door de Forem haar gemotiveerde advies over het opleidingsplan. Bij gebrek aan advies binnen deze termijn wordt het als positief beschouwd.

De vakbondsafgevaardigden hebben dus inspraak in het opleidingsbeleid van de onderneming en het is cruciaal dat eenieder zich bewust wordt van deze belangrijke bevoegdheid.

De subsidie bedraagt maximum 80.000 euro per onderneming en per periode van twee jaar, binnen de jaarlijks vastgestelde budgettaire grenzen.

Als tegenprestatie voor deze publieke financiële steun verbindt de onderneming zich ertoe om minimaal 80% van zijn totale personeelsbestand te handhaven.

FICHE 3

BRUSSELSE OPLEIDINGSMATREGELEN

§ 1. BETAALD EDUCATIEF VERLOF

(Wet van 22.01.1985, KB van 31.05.1999. In het kader van de zesde staatshervorming werd deze materie toegewezen aan de gewesten. De federale wetgeving die we hieronder toelichten blijft van kracht in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest).

A. Principes

1346.

Het betaald educatief verlof (BEV) is een recht van werknemers (voornamelijk van de privésector) om zich bij te scholen tijdens de reguliere werktijden of op afwijkende uren, terwijl ze hun loon behouden.

Geven recht op betaald educatief verlof:

- beroepsopleidingen: de opleidingen georganiseerd door het volwassenenonderwijs, opleidingen voor middenstandsberoepen en bepaalde sectorale opleidingen.
- alle bachelor-, graduaats- en masteropleidingen (inclusief voorbereidende jaren en brugprogramma's);
- opleidingen in beeldende kunsten, indien ze erkend zijn door de bevoegde autoriteiten;
- loopbaanbegeleidingsacties, na erkenning door de Brusselse Erkenningscommissie, zijn toegankelijk via het recht op betaald educatief verlof voor werknemers die maximaal in het bezit zijn van een diploma secundair onderwijs.
- het volledige competentievalidatietraject;
- opleidingen georganiseerd door een vakbond;
- opleidingen georganiseerd door een jeugd- en volwassenenorganisatie en door opleidingsinstituten opgericht of erkend door een vakbond.
- beroepsopleidingen op de werkplek voor personen met een handicap of opleidingen gelijkgesteld aan een sectorale opleiding georganiseerd door een beslissing van het bevoegde paritaire comité.

1347.

Om recht te hebben op betaald educatief verlof moet de werknemer werkzaam zijn in de privésector of een contractuele werknemer zijn in een autonoom overheidsbedrijf. Statutaire of contractuele werknemers in dienst van de staat, gemeenschappen, regio's, provincies, gemeenten, intercommunales en onderwijspersoneel hebben geen recht op betaald educatief verlof.

De werknemer heeft recht op betaald educatief verlof als zijn arbeidsregime minimaal 25% van een voltijdse betrekking vertegenwoordigt.

1348.

De werknemer mag afwezig zijn van het werk voor een duur gelijk aan het aantal uren opleiding die effectief gevolgd zijn. Dit betekent niet dat hij alleen afwezig kan zijn om lessen te volgen. Hij kan ook zijn verlof gebruiken om te studeren, om huiswerk te doen, om examens af te leggen, enz.

De opleiding moet per schooljaar minstens 32 uur duren.

Het maximale aantal uren is afhankelijk van het soort opleiding, en van het feit of de opleiding al of niet tijdens de werkuren plaatsvindt.

JAARLIJKS PLAFOND (AANTAL UREN) BETAALD EDUCATIEF VERLOF (VOOR EEN VOLTijdSE EQUIVALENT)		
Algemene vorming	80	Geen verhoging
Taalopleidingen	80	Verhoging tot 130 voor nationale talen, gebarentaal of werkgerelateerd
Beroepsopleidingen	120	Verhoging tot 130 voor werknemers met maximaal een certificaat hoger secundair onderwijs
Beroepsopleiding + taalopleiding	120	Verhoging tot 130 voor nationale talen, gebarentaal of werkgerelateerd Verhoging tot 130 voor werknemers met maximaal een certificaat hoger secundair onderwijs
Beroepsopleiding + algemene vorming	120	Verhoging tot 130 voor werknemers met maximaal een certificaat hoger secundair onderwijs
Specifieke beroepsopleidingen	180	Opleidingen op jaarlijkse knelpuntberoepenlijst van Actiris Opleidingen die leiden tot het behalen van het certificaat hoger secundair onderwijs Basisopleiding (lezen-schrijven-rekenen)
Centrale/universitaire jury		3 keer de wettelijke arbeidstijd
Competentievalidatie	120	Alle competentievalidatietrajecten georganiseerd door of binnen erkende validatiecentra.
Basisopleidingen digitale vaardigheden	130	Voor werknemers met maximaal een certificaat of een diploma van het lager secundair onderwijs

1349.

Voor deeltijdse werknemers zijn de in voorgaande nummers beschreven quota's ook van toepassing, in verhouding tot hun arbeidsregeling.

Voorbeeld: een werknemer werkt 32 uur per week in een bedrijf waar de voltijdse arbeidstijd 38 uur is (hij werkt meer dan vier vijfde, en heeft dus recht op BEV); hij volgt een beroepsopleiding buiten de werkuren (het maximale aantal uren voltijds is dus 100):

- effectief volgt hij 90 uur: hij heeft recht op $90 \times 32/38 = 75,79$ of 75 uur en 47 minuten;
- hij volgt meer dan het maximum van 100 uur: hij heeft recht op $100 \times 32/38 = 84,21$ of 84 uur en 12 minuten.

Wanneer de werknemer in de loop van het schooljaar opeenvolgend voltijds en deeltijds werkt, wordt het quotum berekend in proportie met de respectievelijke periodes.

1350.

Werknemers die afwezig zijn op het werk om een erkende opleiding te volgen in het kader van het betaald educatief verlof hebben recht op het behoud van hun normale loon tot een bepaalde grens. Die grens wordt vastgelegd per schooljaar (zie 'groene bladen' achteraan in deze Wegwijzer Sociale Wetgeving). Voor deeltijdse werknemers wordt dit verhoudingsgewijs toegepast. Uiteraard staat het de werkgever vrij om het loon te behouden, ook boven die grens.

1351.

Het recht op betaald educatief verlof kan tijdelijk worden ingetrokken voor de werknemer die de lessen niet regelmatig volgt (meer dan 10% afwezigheid zonder geldige reden, 6 maanden opschorting) of die tijdens zijn betaald educatief verlof een winstgevende activiteit uitoefent (12 maanden opschorting).

De werknemer die niet slaagt voor zijn opleiding of zijn studiejaar na het twee keer te hebben gevolgd, wordt uitgesloten van het recht op betaald educatief verlof voor die opleiding of voor dat jaar, tenzij deze dubbele mislukking te wijten zou zijn aan omstandigheden buiten zijn wil.

1352.

Er bestaat een specifiek recht op betaald educatief verlof om een examen af te leggen bij de centrale examencommissie (middenjury) of een certificeringsexamen (dit is een examen dat door de gemeenschappen wordt georganiseerd om competenties te certifiëren die anders dan via opleidingen zijn verworven; zo een getuigschrift kan onder andere nuttig zijn om werk te zoeken).

Dit recht wordt als volgt bepaald:

- centrale examencommissie (KB 3.05.1990): 3 x het wekelijks aantal werkuren van de arbeidsregeling; dit quotum wordt toegevoegd aan het algemeen quotum uren beroepsopleiding;
- competentiecertificaat (KB 10.11.2006): 8 uur, op te nemen op de dag van het examen van certificering van verworven competenties (of verdeeld onder de dagen examen); dit quotum komt in mindering van het algemeen quotum beroepsopleiding.

B. Organisatie betaald educatief verlof

1353.

De werknemer beslist in alle vrijheid hoe hij zijn betaald educatief verlof wil opnemen (bijwonen van de lessen, voorbereiding of afleggen van examens, werkcolleges, enz.) rekening houdend met de collectieve planning (zie verder).

Hij moet zijn werkgever inlichten over zijn deelname aan de opleiding en hem binnen de 30 dagen na de start van de opleiding (of bij laattijdige inschrijving binnen de 15 dagen na inschrijving) een inschrijvingsattest bezorgen. Voor de cursussen, georganiseerd volgens een normaal schooljaar, moet het attest uiterlijk op 31 oktober ingediend worden. Aangezien het bezorgen van dit attest recht geeft op een periode van bescherming tegen afdanking is het belangrijk een bewijs te bewaren van de datum, ofwel door de werkgever te laten tekenen voor ontvangst ofwel door het per aangetekend schrijven te versturen. De werknemer moet aan de werkgever ook de door de inrichter van de opleiding afgeleverde bewijzen van regelmatige aanwezigheid bezorgen. Als de werknemer de vorming stopzet of onderbreekt, moet hij de werkgever binnen de 5 dagen op de hoogte brengen.

1354.

De wet bepaalt dat het betaald educatief verlof het voorwerp moet uitmaken van een collectieve planning binnen de onderneming georganiseerd door de ondernemingsraad of door een akkoord met de vakbondsafvaardiging of de werknemers die educatief verlof genieten. De wet zegt dat er voor kmo's in de mate van het mogelijke moet worden gezorgd dat de lesuren niet samenvallen met arbeidsuren. In de ondernemingen die meer dan 50 werknemers tewerkstellen kan de werkgever zich verzetten tegen de gelijktijdige afwezigheid wegens betaald educatief verlof van meer dan 10% van de werknemers die dezelfde functie uitoefenen.

Nochtans moet ten minste 1 werknemer per functie betaald educatief verlof kunnen opnemen. De werkgever kan deze beperking (*art. 147 programmawet van 12.12.1989, BS 30.12.1989*) slechts invoeren wanneer vooraf in de ondernemingsraad of, bij ontbreken van een akkoord in de ondernemingsraad, in het paritair comité vastgesteld wordt wat onder 'dezelfde functie' moet worden verstaan.

In ondernemingen met minimaal 100 werknemers kan de planning worden vastgelegd in een cao die ondertekend wordt door al de representatieve werknemersorganisaties vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging. Deze collectieve planning primeert op de individuele planning (*art. 176 programmawet van 29.11.1990, BS 9.01.1991*).

1355.

De planning is echter geen voorwaarde tot toekenning van het betaald educatief verlof.

In geval van onvoorziene gebeurtenissen of omstandigheden van dwingende aard kan op gemotiveerd verzoek van de werkgever of van de werknemer van de voorziene planning worden afgeweken.

De precieze regels voor de afwijking kunnen dan worden vastgelegd in onderling akkoord tussen werkgever en werknemer(s). De werknemers kunnen zich laten bijstaan door de vakbondsafvaardiging.

In geval van blijvende onenigheid beslist de sociale inspectie, tenminste als de verzoeningspoging mislukt.

§ 2. AANMOEDIGINGSPREMIE VOOR OPLEIDING (ACTIVA)

1356.

De aanmoedigingspremie voor opleiding is een financiële tussenkomst die de kosten moet compenseren van de opleiding die wordt gevolgd door bepaalde werknemers die voldoen aan de voorwaarden hieronder:

- jonger zijn dan 30 jaar op het ogenblik van de aanvraag van de Activa.brussels-kaart (generiek of verminderde arbeidsgeschiktheid) of op de dag voor de indienstreding;
- geen diploma of getuigschrift hebben hoger dan dat van lager secundair onderwijs (geen GHSO (geaggregeerde hoger secundair onderwijs));
- tewerkgesteld zijn met een voltijdse arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

1357.

De aanmoedigingspremie voor opleiding is aanvullend bij een Activa-activeringsmaatregel: de jongere moet dus het recht openen op de generieke Activa.brussels of de Activa.brussels verminderde arbeidsgeschiktheid.

De keuze van de opleiding die het recht opent op de premie gebeurt in overleg tussen de werkgever en de werknemer op basis van de behoeften van de werknemer en is uitsluitend of voornamelijk gericht op de huidige of toekomstige functie van de werknemer in de onderneming.

De opleiding moet dus verband houden met het werk van de werknemer. De lijst van opleidingen die het recht openen op de premie is dezelfde als die van de opleidingen die het recht openen op betaald educatief verlof.

De aanmoedigingspremie voor opleiding kan bovendien worden gecumuleerd met het recht op betaald educatief verlof. De premie bedraagt maximaal 5.000 euro en moet worden gebruikt tijdens de activeringsperiode (30 of 36 maanden). Het bedrag van de premie mag de werkelijke kost van de opleiding niet overschrijden.

§ 3. TAAL-, OPLEIDINGS- EN ICT-CHEQUES

1358.

Het Brussels Hoofdstedelijke Gewest betaalt via Actiris:

- 'taalcheques' die werkzoekenden die door een werkgever in dienst worden genomen of die zich als zelfstandige vestigen toelaten een individuele talenopleiding te volgen; de 'taalcheques voor jongeren' bieden werkzoekenden jonger dan 30 jaar en die op zoek zijn naar hun eerste baan hetzelfde voordeel aan;
- 'opleidingscheques' die werkzoekenden een bijkomende technische of algemene opleiding willen bieden;
- 'ICT-cheques' (informatie & communicatietechnologie) die werkzoekenden die door een werkgever in dienst worden genomen de mogelijkheid geven om hun bureautica- of internetopleiding te voltooien.

§ 4. OPLEIDINGSPREMIE ONDERNEMINGEN

1359.

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest kent ondernemingen een opleidingspremie toe. De premie is bestemd voor micro-, kleine en middelgrote ondernemingen, actief in bepaalde activiteitssectoren en waarvan de hoofdzetel gevestigd is in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Het Gewest vergoedt 40 tot 70% van de opleidingskosten. De premie moet minstens één maand voor aanvang van de opleiding worden aangevraagd.

De opleiding moet gericht zijn op het versterken van de werking of de economische ontwikkeling van de onderneming. De opleiding mag maximum 6 maanden duren en moet een uitzonderlijk of dringend karakter hebben.

De opleider moet als kernactiviteit het aanbieden van opleidingen hebben (zoals bedoeld in NACE-code 85), zijn opleidingsactiviteiten sinds minstens 2 jaar uitoefenen, onafhankelijk zijn van de onderneming en sinds 2 jaar geen subsidiërende opleiding meer gegeven hebben voor de onderneming.

§ 5. OPLEIDINGSPREMIE ONDERNEMINGEN - PROJECT VOOR INDUSTRIËLE OMSCHAKELING

1360.

Wie kan deze steun ontvangen? De onderneming die een bedrijfszetel in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft en die al minstens 10 jaar is ingeschreven in de Kruispuntbank van Ondernemingen, minstens 10 voltijdse werknemers tewerkstelt met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur (met uitzondering van uitzendkrachten en studenten), die actief is welbepaalde productieve sectoren en beschikt over een kwalitatief omschakelingsplan met een opleidingsluik dat nodig is voor het welslagen van de omschakeling. Het mag geen onderneming in moeilijkheden zijn, noch een onderneming waartegen een procedure loopt voor terugvordering van een toegekende steun.

1361.

De opleiding moet rechtstreeks bijdragen aan het industriële omschakelingsproject.

1362.

De steun dekt investeringen voor de organisatie van een opleiding, hetgeen wil zeggen:

- de personeelskosten voor de opleiders, tegen een maximaal dagtarief van 900 euro per opleider;
- de personeelskosten van de deelnemers voor de uren dat ze deelnemen aan de opleiding, aan een uurtarief van maximaal 40 euro per deelnemer;
- de verplaatsingskosten van de opleiders en de deelnemers.

De in aanmerking komende uitgaven bedragen minimaal 20.000 euro.

FICHE 4

OPLEIDINGSMATREGELEN IN OOST-BELGIE (DUITSTALIGE GEMEENSCHAP)

§ 1. BRAWO (‘BERUFLICHE AUS- UND WEITERBILDUNGSOFFENSIVE’)

1363.

Oost-België (de Duitstalige Gemeenschap) subsidieert (bij)scholing in België en in het buitenland. Dit zijn gepersonaliseerde, kwalitatief hoogstaande opleidingen die aangepast zijn aan de arbeidsmarkt. De verwerving van een rijbewijs (categorieën C, CE en D) kan ook worden gefinancierd. De financiële steun is gericht op privéwerkgevers, werknemers in de privésector, zelfstandigen, vrije beroepen en werkzoekenden.

A. Gesubsidieerde uitgaven

1364.

Een derde van de uitgaven wordt vergoed met een maximum van 1.000 euro per persoon per cursus. De volgende uitgaven worden in aanmerking genomen:

- inschrijvingskosten, examenkosten, kosten voor gespecialiseerde media (die rechtstreeks verband houden met de bijscholing);
- verblijfskosten, reiskosten/openbaar vervoer, kosten voor kinderopvang;
- medisch onderzoek voor rijbewijs C, CE en D.

B. Procedure

1365.

- Download het BRAWO-formulier en vul het in. Stuur het dan per post (of e-mail) naar het ministerie: Ministerium der DG - BRAWO, Gospertstraße 1, 4700 Eupen (e-mail: brawo@dgov.be)
- Meer informatie vind je op het onderwijsportaal van de Duitstalige Gemeenschap: www.ostbelgienbildung.be
- Aandachtspunt: de aanvraag voor BRAWO moet vóór het begin van de opleiding bij het ministerie worden ingediend.

§ 2. BETAALD EDUCATIEF VERLOF (BBU, ‘BEZAHLTER BILDUNGSURLAUB’)

1366.

Sinds 1.01.2016 is de Duitstalige Gemeenschap bevoegd voor het betaald educatief verlof. De federale wetgeving inzake betaald educatief verlof blijft van kracht tot een Gemeenschap besluit deze te wijzigen. Als werknemer in de privésector kan je onder bepaalde voorwaarden

betaald educatief verlof opnemen als je een erkende (vervolg)opleiding volgt. Als werknemer heb je recht op betaald educatief verlof. De planning van betaald educatief verlof moet echter in samenwerking met je werkgever gebeuren.

De Duitstalige Gemeenschap kent je werkgever een forfaitair bedrag toe van 21,30 euro per uur. Er zijn bepaalde grenzen aan het aantal uren dat per werknemer kan worden vergoed. De opleiding duurt minstens 32 uur per jaar en kan, afhankelijk van het type opleiding, niet meer dan 80 tot 180 uur per jaar bedragen.

Let op: Je werkgever kan het loon voor uren betaald educatief verlof beperken tot het wettelijke maximum (3.047 euro bruto voor het schooljaar 2021-2022). Als je gebruikelijke salaris hoger is dan dit bedrag, krijg je dus minder loon voor deze uren.

In principe is betaald educatief verlof enkel van toepassing op permanente vorming in België. Als je in het Duitse taalgebied werkt, is het echter mogelijk om opleidingen in Duitsland te laten erkennen in het kader van het stelsel van betaald educatief verlof. De deelnemer moet vóór aanvang van de opleiding een aanvraag tot erkenning van de opleiding indienen bij het ministerie van de Duitstalige Gemeenschap. Terwijl sommige cursussen al automatisch worden erkend, moeten andere nog worden erkend voor betaald educatief verlof. Voor sectorale opleidingen moet de aanvraag tot erkenning worden ingediend bij het bevoegde paritair comité.

Aanvraagformulieren voor opleidingen in België en Duitsland zijn te vinden op het onderwijsportaal van de Duitstalige Gemeenschap: www.ostbelgienbildung.be

Neem voor meer informatie contact op met het ministerie van de Duitstalige Gemeenschap: tel. 0800-23 0 32 (van maandag tot vrijdag van 10.00 tot 12.00 u. en van 16.00 tot 17.00 u.) – e-mail: bildungsurlaub@dgov.be

§ 3. SUBSIDIES EN BEURZEN

A. Bijscholing van leerkrachten

1367.

Docenten en houders van een lerarendiploma kunnen beurzen aanvragen voor gespecialiseerde, pedagogische en taalkundige bijscholingscursussen:

- De cursussen hebben een minimale duur van 10 uur en zijn gespreid over minimaal 2 dagen.
- De aanvraag moet ten minste een maand voor het begin van de cursus worden ingediend bij het ministerie van de Duitstalige Gemeenschap.
- De tussenkomst bedraagt niet meer dan 50% van de gedocumenteerde uitgaven, met een maximum van 247,89 euro.

B. Voortgezette vorming

1368.

De Duitstalige Gemeenschap kent beurzen toe voor wetenschappelijke, pedagogische, gespecialiseerde en taalkundige studies die worden georganiseerd door erkende onderwijsinstellingen in België en Duitsland.

- Houders van universitaire diploma's van korte en lange duur kunnen een beurs aanvragen.
- De duur van de bijscholingscursus is ten minste één maand.
- De aanvraag moet ten minste twee maanden vóór het begin van de studie worden ingediend;
- Het maximumbedrag van de beurs is 50% van de kosten, met een maximum van 743,68 euro.

C. Wetenschappelijke onderzoeksprojecten

1369.

Houders van een universitaire diploma van lange duur (en laatstejaarsstudenten) kunnen een beurs aanvragen bij een nationale of buitenlandse onderwijsinstelling.

De aanvraag moet uiterlijk twee maanden vóór het begin van de activiteit worden ingediend. Het maximumbedrag van de beurs is 1.239,47 euro.

§ 4. EUROPESE ONDERWIJSPROGRAMMA'S (ERASMUS +, ENZ.)

1370.

Meer informatie hierover is te vinden op de website van het Jeugdbureau:

<https://www.jugendbuero.be/> - tel. +32 (0) 87/56 09 79 – e-mail: info@jugendbuero.be

THEMA 4

BEGELEIDING VAN WERKZOEKENDEN

FICHE 1

VDAB - VLAANDEREN

§ 1. INSCHRIJVING EN CONTACT

1371.

Werkzoekenden moeten zich inschrijven bij de VDAB om recht te hebben op een werkloosheids-, inschakelings- of inkomensgarantie-uitkering.

Meteen na de inschrijving wordt een mail verstuurd die de inschrijving van de werkzoekende bij de VDAB bevestigt. Hierin wordt de werkzoekende geïnformeerd en gestuurd richting de digitale tools waarin tips en opdrachten klaarstaan, er naar jobs kan worden gezocht en waarbij het volledige dossier digitaal kan worden beheerd, inclusief een werkmap waarin de voortgang rond vacatures en sollicitaties kan worden bijgehouden.

Werkzoekenden die aangepast beschikbaar of passief beschikbaar zijn, worden binnen de 2 weken opgebeld en doorverwezen naar persoonlijke dienstverlening. Voor de andere klanten volgt de vraag om binnen de maand zelf contact op te nemen met de VDAB voor een inschattingsgesprek. De meeste werkzoekenden zullen dus zelf contact zoeken via de telefoon of de chat voor de stand van zaken in functie van hun werkzoekgedrag. Gebeurt dat niet, dan zal de VDAB deze werkzoekenden opbellen voor het inschattingsgesprek. Tijdens dit gesprek wordt er een inschatting gemaakt van de zelfredzaamheid van de klant.

De zelfredzame werkzoekenden kunnen met behulp van de digitale tools zelf werk zoeken en worden binnen de 3 maanden na het inschattingsgesprek via telefoon of chat door de Servicelijn opnieuw gecontacteerd voor een evaluatie en herinschatting.

De niet-zelfredzame werkzoekende worden op het einde van het inschattingsgesprek doorverwezen naar de regionale sectorale bemiddeling. De VDAB streeft er naar dat dit gesprek effectief plaatsvindt binnen de 2 weken na het inschattingsgesprek.

§ 2. BEGELEIDING

1372.

Werkzoekenden die bij hun zoektocht naar werk nood hebben aan persoonlijke dienstverlening van een bemiddelaar worden na het inschattingsgesprek doorverwezen naar de clusterwerking in de provincies. De werkzoekende krijgt binnen de 2 weken een opstartgesprek bij de clusterbemiddelaar. Nadien wordt de werkzoekende verder opgevolgd a rato van minstens 1 gesprek per maand. De bemiddelaars streven ernaar om ten laatste na een periode van 3 maanden persoonlijke dienstverlening de werkzoekende (in samenspraak) een intensifiërend aanbod te doen.

Sectorale dienstverlening: de werkzoekende:

- krijgt dienstverlening;
- onderneemt consequent en gerichte actie in zijn/haar jobzoektocht;
- laat weten hoe sollicitaties zijn verlopen;
- versterkt competenties die de kans op een job verhogen.

Intensieve dienstverlening: de werkzoekende:

- krijgt dienstverlening;
- doorloopt een geïntegreerd traject (GTB, werk-zorgtraject, detentie, armoede ...);
- doorloopt een competentieversterkend traject (wijk-werken, TWE, OWMW, competentieversterkend traject WIJ, GOB ...).

§ 3. CONTROLE EN SANCTIONERING

1373.

Doorheen de bemiddeling maken de bemiddelaar en de werkzoekende afspraken aan de hand van een afsprakenblad. Indien de werkzoekende niet beschikbaar is en/of niet meewerkt, worden volgende stappen ondernomen. De werkzoekende:

- krijgt een formele opvolging (formeel afsprakenblad);
- krijgt een ultieme opvolging (ultiem afsprakenblad, als de formele opvolging niet wordt nageleefd);
- krijgt een transmissie.

De sanctiebevoegdheid ligt niet bij de bemiddelaar, maar bij de onafhankelijke controledienst. Bij vaststelling van een mogelijke inbreuk op de werkloosheidsreglementering (federaal) en het doorlopen van bovenstaande stappen als het gaat om de passieve beschikbaarheid draagt de bemiddelaar het werkzoekendendossier over aan de onafhankelijke Controledienst (gewestelijk). Deze dienst beslist dan over de eventuele sanctie op basis van het dossier en de regelgeving.

FICHE 2

LE FOREM - WALLONIE

§ 1. BEGELEIDING VAN WERKZOEKENDEN

(Decreet van 12.11.2021 betreffende de coaching- en oplossingsgerichte begeleiding van werkzoekenden)

1374.

Le Forem neemt in het Waalse Gewest de begeleiding van werkzoekenden op zich.

VIER SOORTEN BEGELEIDING

Door personeelsgebrek was Le Forem niet in staat alle werkzoekenden te begeleiden. Het nieuwe decreet wil dat verhelpen door op grote schaal gebruik te maken van artificiële intelligentie.

Concreet zullen bij de inschrijving van de werkzoekende (het decreet spreekt in het Frans niet van “demandeur d’emploi” maar van “chercheur d’emploi”), online of in de lokalen van Le Forem, de nabijheid tot de arbeidsmarkt van de werkzoekende en zijn/haar digitale autonomie worden geëvalueerd. Afhankelijk van de resultaten kan de werkzoekende vervolgens een van de volgende vier vormen van begeleiding toegewezen krijgen:

- digitale begeleiding op afstand;
- e-conseil begeleiding op afstand;
- sectorale fysieke begeleiding;
- intensieve fysieke begeleiding.

De begeleiding op afstand is alleen beschikbaar voor digitaal zelfredzame werkzoekenden die dicht of zeer dicht bij de arbeidsmarkt staan. De zogenoemde ‘sectorale’ fysieke begeleiding is bedoeld voor werkzoekenden die ver van de arbeidsmarkt afstaan en/of die digitaal niet zelfredzaam genoeg zijn. Tenslotte is er de ‘intensieve’ begeleiding voor werkzoekenden die zeer ver van de arbeidsmarkt af staan.

Nog enkele verduidelijkingen:

- De werkzoekende kan op elk moment om fysieke begeleiding vragen.
- Le Forem kan op elk moment beslissen om het type begeleiding voor de werkzoekende te wijzigen.
- Om te voorkomen dat sommige werkzoekenden aan hun lot worden overgelaten bij begeleiding op afstand zonder dat ze erin slagen bepaalde stappen te zetten om snel een baan te vinden, heeft Le Forem maximumtermijnen ingevoerd. Na afloop van de maximumtermijn schakelt de werkzoekende over op fysieke begeleiding.

§ 2. CONTROLE OP BESCHIKBAARHEID VAN WERKZOEKENDEN

1375.

Coaching en oplossingsgerichte begeleiding gaan ook gepaard met nieuwe procedures om de beschikbaarheid van werkzoekenden te controleren. In grote lijnen controleert de dienst ‘controle’ van Le Forem eenmaal per jaar de actieve beschikbaarheid van de werkzoekende.

Het nieuwe decreet beoogt een meer continue controle van de verplichtingen inzake actieve beschikbaarheid van de werkzoekende. Concreet betekent dit dat de werkzoekende uiterlijk vier maanden nadat hem een type begeleiding werd toegewezen een evaluatiegesprek dient aan te gaan (over competenties, loopbaantraject, enz.). Binnen een termijn van 3 tot 6 maanden heeft de werkzoekende een opvolgingsgesprek met zijn referentiebegeleider (verloop van het traject van de werkzoekende, enz.). Tijdens elk opvolgingsgesprek evalueert de Le Forem-begeleider het leerproces van de werkzoekende (dit is de fase waarin de actieve beschikbaarheid wordt gecontroleerd). Er worden dan actieplannen overeengekomen tussen de werkzoekende en zijn/haar begeleider.

Het is niet langer verplicht om langs de Le Forem-controledienst te gaan. Als het opvolgingsgesprek goed is verlopen, zal de Le Forem-begeleider de controledienst namelijk de boodschap sturen dat de actieve beschikbaarheid van de werkzoekende goed verloopt. Zo niet, dan volgen er nog twee stappen (een geformaliseerd opvolgingsgesprek en een laatste geformaliseerd vervolgesprek) voordat het dossier wordt overgemaakt aan de Le Forem-controledienst. Die beslist dan op basis van de elementen waarover hij beschikt en legt de werkzoekende eventueel een sanctie op (eerste negatieve controle: waarschuwing; tweede negatieve controle: sanctie van 13 weken met behoud van uitkering; derde (en laatste) negatieve controle: uitsluiting van werkloosheidsuitkeringen (vermindering gedurende 6 maanden en daarna uitsluiting als de werkzoekende gezinshoofd, alleenstaande of samenwonende is in een huishouden met een laag inkomen)).

I

II

III

IV

V

FICHE 3

ACTIRIS – BRUSSEL

§ 1. ACTIRIS

1376.

Actiris is de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling voor werknemers in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest. Met de gewestelijke diensten van de twee andere gewesten (Le Forem en VDAB) worden samenwerkingsverbanden opgezet om de interregionale mobiliteit van werknemers te bevorderen. Werkzoekenden doorverwijzen naar de partners van Actiris vormt een belangrijk onderdeel van de begeleiding. Actiris werkt met een netwerk van meer dan 200 partners waarvan de acties afhangen van de beoogde doelstellingen en doelgroep. Sommige structuren zijn immers beter aangepast en uitgerust voor de begeleiding van bepaalde groepen die verregaandere moeilijkheden ondervinden dan enkel het verlies van een baan.

Elke werkzoekende die zich bij Actiris inschrijft, wordt begeleid en krijgt een meer of minder intensieve opvolging, afhankelijk van zijn of haar noden. Actiris moet elke werkzoekende uiterlijk binnen de 12 maanden na de eerste inschrijving als werkzoekende een 'oplossing' aanreiken: een baan, een opleiding, een studiehervatting of een stage (Stage First, inschakelingsovereenkomst, Activa.brussels/Phoenix, maatregel betreffende de inschakelingsbaan in de sociale economie, ...).

§ 2. GEÏNDIVIDUALISEERDE BEGELEIDING

1377.

Werkzoekenden kunnen een geïndividualiseerde begeleiding krijgen waarbij ze worden geholpen bij het bepalen van hun beroepsproject, het opstellen van een evaluatie van hun vaardigheden, enz. Er bestaan ook vormen van collectieve begeleiding. Die stellen hen in staat gecoacht te worden via hun deelname aan een groep die actief naar werk zoekt (door de gezondheids crisis werden deze vormen van collectieve begeleiding opgeschort).

Voor mensen die pas in België zijn aangekomen en geen Frans of Nederlands machtig zijn, werkt Actiris met sociale tolken.

Voor werknemers ouder dan 45 jaar worden samenwerkingsverbanden met outplacementdiensten opgezet.

Het Rebound-fonds helpt werknemers van wie de onderneming failliet is gegaan door arbeidsbemiddeling via outplacementbureaus en sociale begeleiding via de syndicale organisaties.

De begeleidingsdienst Guidance RAE (voor actief zoeken naar werk) ondersteunt mensen die arbeidsongeschikt zijn. De dienst helpt ze een nieuw beroepsproject uit te werken, in samenwerking met de adviserend geneesheren van de ziekenfondsen, Bruxelles Formation, het RIZIV en de dienst PHARE.

FICHE 4

ADG – OOST-BELGIE (DUITSTALIGE GEMEENSCHAP)

§ 1. BEGELEIDING VAN WERKZOEKENDEN

1378.

In de Duitstalige Gemeenschap van België staat onder meer het Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens (ADG) in voor de begeleiding van werkzoekenden. Het programma omvat loopbaanadvies, beoordeling van vaardigheden, psychologische begeleiding, sociale begeleiding, loopbaanbegeleiding, projectondersteuning voor verenigingen zonder winstoogmerk, zoals taalcursussen, alfabetiseringscursussen, vaardigheidstrainingen, sollicitatietrainingen, sociaaleconomische projecten.

Deze worden aangeboden via persoonlijke gesprekken, workshops of videoconferenties. Op de website van ADG vind je voorbeelden en een leidraad over hoe een CV opstellen, hoe een sollicitatiebrief schrijven, hoe een sollicitatiegesprek voeren en nog veel meer.

Meer info: <https://adg.be/>

§ 2. CONTROLE OP BESCHIKBAARHEID VAN WERKZOEKENDEN

1379.

Werkzoekenden moeten niet alleen voldoen aan de werkloosheidswetgeving, waarop de RVA (Landesamt für Arbeitsbeschaffung - LfA) moet toezien, maar moeten ook bewijzen dat zij daadwerkelijk beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en actief op zoek zijn naar een baan. De controle op het zoekgedrag berust bij de Controledienst van ADG.

Meer info: <https://www.lfa.be/de/buerger/arbeitslosigkeit> (of in het Nederlands: <https://rva.be/nl/burgers/werkloosheid>)

§ 3. RESO ASBL

1380.

Naast outplacement, collectieve cursussen en informatiebijeenkomsten bij ADG of in scholen (bijvoorbeeld over het thema 'Wat na school?/De beroepsinschakelingsstijd') biedt de ACV-vzw Réso in de Duitstalige Gemeenschap werkzoekenden, werknemers, leerlingen/studenten en alle personen die in het kader van de activering onder de RVA vallen gratis en individuele hulp bij het vinden van een baan.

Naast hulp bij het vinden van een baan (opstellen van een CV en sollicitatiebrief, tips voor sollicitatiegesprekken, loopbaanoriëntatie, enz.), biedt de vzw Réso werkzoekenden ook begeleiding bij de controle door ADG en RVA (opstellen van dossier, toelichting procedure, toelichting rechten en plichten, enz.)

Meer info over activiteiten vzw Réso in Duitstalige Gemeenschap: eupen@resoasbl.be

WEEG

7

in

WER

DEEL
5

R

HOE UW RECHTEN VERDEDIGEN?

In dit deel geven we een beknopt overzicht van de regels die je kunt invoeren om je rechten gerechtelijk te laten gelden. Enerzijds gaat het om de geldende termijnen. Anderzijds gaat het om bepaalde elementen van de gerechtelijke procedure. We beperken ons tot de gewone procedure voor de arbeidsrechtbanken. De procedure voor andere rechtbanken vertoont al dan niet sterke verschillen. Dat geldt ook voor de procedure in bepaalde bijzondere zaken (bescherming van afgevaardigden, sociale verkiezingen, discriminatie, enz...)

FICHE 1

BINNEN WELKE TERMIJN MOET MEN ZIJN RECHTEN DOEN GELDEN?

§ 1. VERJARINGSTERMIJN

1381.

Op het vlak van de arbeidsovereenkomsten en voor arbeidsongevallen en kinderbijslag moet men vooral op de verjaringstermijn letten. Deze kan verschillend zijn naargelang de aard van het geschil.

Wij vermelden hier de meest gebruikelijke termijnen.

1382.

Op het vlak van de arbeidsovereenkomsten bedraagt de verjaringstermijn normaal vijf jaar na de feiten waarop men zich voor de vordering beroept, maar ten hoogste een jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor sommige overtredingen van de arbeidswetgeving die strafrechtelijk worden gestraft, kan tijdens een langere termijn herstel worden gevraagd: vijf jaar na de feiten die de vordering rechtvaardigen. Deze termijn kan bijvoorbeeld worden ingeroepen voor de betaling van het vakantiegeld van een bediende, van een feestdag, van regularisaties van loon.

De normale termijn is dan weer van toepassing voor de betaling van een verbrekingsvergoeding (bijvoorbeeld als je een dringende reden voor ontslag betwist).

1383.

Wat betreft het vakantiegeld voor arbeiders bedraagt de termijn drie jaar vanaf het einde van het vakantiedienstjaar (m.a.w. twee jaar vanaf het einde van het jaar waarin het geld moest worden betaald).

1384.

Voor arbeidsongevallen bedraagt de verjaringstermijn drie jaar. Om de herziening van de arbeidsongeschiktheidsvergoedingen te vragen, bestaat er een specifieke termijn die de herzieningstermijn wordt genoemd.

1385.

Op het vlak van de kinderbijslag bedraagt de verjaringstermijn vijf jaar.

§ 2. TERMIJNEN VOOR RECHTSMIDDELEN

1386.

In de andere takken van de sociale zekerheid, met inbegrip van de beroepsziekten, en in de bijstandsregelingen is de vordering er haast altijd op gericht om een administratieve beslissing aan te vechten. Voor dergelijke betwistingen geldt een specifieke termijn. Inzake werkloosheid, ziekteverzekering, pensioen, leefloon, OCMW-hulpverlening en tegemoetkomingen voor personen met een handicap, is de termijn 3 maanden. Inzake beroepsziekten is de termijn 1 jaar. Conform het Handvest van de sociaal verzekerde moet

bij administratieve beslissing de termijn die van toepassing is, worden meegedeeld. Anders loopt de termijn niet.

1387.

Deze termijnen beginnen normaal gesproken te lopen bij de kennisgeving van de administratieve beslissing.

De beslissing wordt geacht ter kennis te zijn gebracht wanneer de postbode ze overhandigt of wanneer hij het bericht van aanbidding van de aangetekende zending in je brievenbus stopt. In de praktijk gaat men ervan uit dat deze zending is aangeboden de dag na de afgifte van de aangetekende zending, tenzij je bewijst dat het later is gebeurd. Om betwistingen te vermijden is het ten zeerste aan te bevelen om rekening te houden met de verzendingsdatum van de brief, die op de poststempel staat.

I

II

III

IV

V

§ 1. MOET JE WORDEN BIJGESTAAN DOOR EEN ADVOCaat?

1388.

Voor de arbeidsrechtbank kan de werknemer ofwel in persoon, ofwel door de tussenpersoon van een lid van zijn familie verschijnen. Het is dus niet wettelijk verplicht om je te laten bijstaan door een beroepsjurist. De rechter kan wel de bijstand door een advocaat bevelen als hij meent dat de rechtzoekende niet in staat is om 'zijn zaak met de vereiste betamelijkheid of met de nodige duidelijkheid te bespreken'.

Hoewel niet wettelijk verplicht, als je je laat bijstaan door een professional vergroot je aanzienlijk je kansen op een efficiënte verdediging:

- De gerechtelijke procedure is vrij complex. De uitleg hierna wil meer inzicht geven in het systeem, en de contacten met de gerechtelijke administratie of het gerechtelijk milieu vergemakkelijken. Het is geen handboek dat in alle situaties bruikbaar is.
- Het zou kunnen dat de oplossing van de zaak ingewikkelde juridische redeneringen noodzaakt, waarvoor de tussenkomst van een 'vakman' onontbeerlijk is.
- In het algemeen leert de ervaring dat men zelden een goede pleiter van zijn eigen zaak is. In tegenstelling tot wat men dikwijls denkt, is het niet altijd efficiënt om aan de rechter alle details van de zaak te vertellen. Eerder moet men een selectie maken van de relevante argumenten.

De rechtzoekende kan steeds bijgestaan of vertegenwoordigd worden door een advocaat. Voor de arbeidsrechtbank kan hij ook vertegenwoordigd worden door de afgevaardigde van een representatieve werknemersorganisatie, met andere woorden door een syndicale volmachtdrager. Bij het ACV maken de syndicale volmachtdragers deel uit van de rechtskundige diensten. De leden van het ACV worden gratis verdedigd door deze diensten.

In sommige materies (OCMW, personen met een handicap), kan de persoon ook vertegenwoordigd worden door de afgevaardigde van een vereniging die in de verdediging van de betrokken personen actief is.

§ 2. WELKE RECHTBANK IS BEVOEGD?

1389.

Voor geschillen die betrekking hebben op de arbeidsovereenkomst is de rechtbank van de arbeidsplaats bevoegd. Als het werk verricht wordt in de woonplaats of in de zetel van de werkgever, is de rechtbank van die plaats dus bevoegd. In de andere gevallen is de rechtbank van de fabriek, de werkplaats, het bijkantoor, de winkel, de administratieve vestiging, enz. waar het werk verricht wordt, bevoegd.

1390.

Voor geschillen die betrekking hebben op de sociale zekerheid, hierin begrepen arbeidsongeval, beroepsziekte en bijstand, is de rechtbank van de woonplaats van de sociaal verzekerde bevoegd.

1391.

Als de zaak voor een onbevoegde rechtbank gebracht wordt, wordt ze niet meteen verworpen. De rechtbank zal zich onbevoegd verklaren en de rechtzoekende naar de bevoegde rechtbank verwijzen. De rechtzoekende zal dus tijd verloren hebben en nutteloze kosten hebben gemaakt, maar zal er geen ander nadeel van ondervinden. Deze regel geldt alleen als de zaak tot de bevoegdheid van een gerecht van de Belgische rechterlijke orde hoort. Als ze tot de bevoegdheid van een administratief gerecht behoort (bijvoorbeeld de Raad van State), kan de rechtbank de vordering alleen maar verworpen. Dat is ook het geval als het tot de bevoegdheid van een buitenlands gerecht behoort.

De bevoegdheid van de rechtbank kan gevolgen hebben voor de toepassing van de wetgeving op het gebruik van de talen, zoals verder vermeld. Als de rechtbank de zaak naar een rechtbank van de andere taalrol moet verwijzen, zal het verwijzingsvonnis niet volstaan om de zaak verder te zetten: men zal een nieuwe aanvraag in de taal van de bevoegde rechtbank moeten indienen.

§ 3. IN WELKE TAAL VERLOOPT DE PROCEDURE?

(Wet 15.06.1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken, in het bijzonder artikel 40)

1392.

De taal van de rechtspleging wordt bepaald door de plaats waar de rechtbank die de zaak behandelt, gevestigd is. De rechtspleging gebeurt in het Nederlands voor de rechtbanken van het Nederlandse taalgebied en in het Frans voor de rechtbanken van het Franstalige taalgebied. In Eupen gebeurt de rechtspleging in het Duits. De regels zijn wat complexer in Brussel, omdat de rechtbank daar bevoegd is zowel voor het tweetalig arrondissement Brussel-Hoofdstad als voor het Nederlandstalige arrondissement Halle-Vilvoorde (met inbegrip van de faciliteitengemeenten). Voor meer inlichtingen, wend je je tot de griffie van het gerecht.

Als alle partijen ermee instemmen, kan een zaak worden verwezen naar een gerecht van een andere taalrol.

1393.

Ongeacht de taal van de rechtspleging moeten de handelingen die in een eentalig taalgebied moeten worden betekend of ter kennis gegeven, voorzien zijn van een vertaling in de taal van dat gebied. Als je bijvoorbeeld in Antwerpen woont en een geschil hebt met een verzekeringsmaatschappij waarvan de zetel in Luik ligt, zal de zaak in Antwerpen in het Nederlands worden behandeld. Maar de dagvaarding die moet worden betekend op de zetel van de maatschappij zal moeten worden voorzien van een vertaling in het Frans.

1394.

Handelingen die strijdig zijn met de taalwetgeving zijn nietig, als er belangschade kan worden aangetoond door de partij die de nietigheid bij het begin van het geschil opwerpt. De verjaringstermijnen en de andere proceduretermijnen worden geldig gestuit door een op basis van de taalwetgeving nietig verklaarde handeling.

1395.

Verder heeft de wetgeving op het taalgebruik eigenlijk alleen betrekking op de proceshandelingen.

Een partij die in persoon verschijnt, heeft het recht de taal van zijn keuze te gebruiken (die

trouwens geen officiële landstaal moet zijn) voor zijn 'beweringen en verklaringen'. Als de rechter deze taal niet begrijpt, dan doet hij voor rekening van de staat een beroep op een vertaler.

Zo moet de rechter ook rekening houden met stukken en documenten (bewijzen, uittreksels uit juridische werken, enz.) in een andere taal dan die van de rechtspleging. Als hij ze niet begrijpt, moet hij de vertaling ervan gelasten. De kosten van deze vertaling maken deel uit van de gerechtskosten.

1396.

Overeenkomstig de Europese verordeningen over sociale zekerheid mogen de onderdanen van de Europese Unie in zaken die betrekking hebben op sociale zekerheid voor de overheden van een lidstaat (met inbegrip van de rechtbanken) de taal van hun keuze gebruiken, tenminste als het om één van de officiële talen van de Unie gaat. Volgens de huidige rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie slaat deze regel echter alleen op werknemers die zich van één lidstaat naar een andere verplaatsen. De regel heeft bijvoorbeeld geen betrekking op Belgen die een andere taal gebruiken dan die van het gebied waar zij wonen of gaan werken.

§ 4. HOEVEEL KOST EEN PROCEDURE?

1397.

In zaken die de tussenkost van een deurwaarder vergen, moet de partij die zich tot hem wendt de kosten van de akte voorschieten. Deze omvatten de erelonen van de deurwaarder en bepaalde belastingen. De reglementering heeft alles nauwkeurig bepaald. Het werk van de deurwaarder bestaat er vooral in de akte aan de tegenpartij te bezorgen, zodat de kosten schommelen naargelang deze mededeling in het arrondissement van de deurwaarder gebeurt, of in een ander arrondissement (of zelfs in het buitenland). Meestal moet men op 100 à 150 euro rekenen.

Het verzoekschrift inzake sociale zekerheid kost niets... behalve de prijs van de aangetekende zending, tenminste als het aangetekend wordt verstuurd.

1398.

Als een partij wordt verdedigd door een advocaat, kan zij een rechtsplegingsvergoeding eisen, die geacht wordt een deel van het ereloon van die advocaat te dekken; het tarief van deze vergoeding wordt vastgesteld door de reglementering. Een wet die sinds 1.01.2008 van kracht is, voorziet in een aanzienlijke verhoging van deze schadevergoeding. Het ACV is van oordeel dat deze verhoging de rechtstoegang aantast van de partijen die financieel het meest kwetsbaar zijn. Bovendien is het discriminerend dat de partijen die verdedigd worden door een advocaat een rechtsplegingsvergoeding ontvangen, en zij die door een vakbondsafgevaardigde verdedigd worden niet. Bepaalde processen vergen immers technische ondersteuning (bijvoorbeeld medische verslagen), maar daarover stipuleert de wet niets. Het ACV en de andere vakbonden hebben bij het Grondwettelijk Hof en bij de Raad van State tegen deze wet beroep aangetekend. Het beroep voor het Grondwettelijk Hof werd helaas verworpen (*arrest van 18.12.2008*).

De rechtspleging kan nog andere kosten met zich meebrengen, bijvoorbeeld het ereloon van een deskundige of de kosten voor de betekening en de tenuitvoerlegging van het vonnis.

1399.

Doorgaans zijn de gerechtskosten voor rekening van de partij die het proces verliest. Deze regel geldt vooral voor zaken over arbeidsovereenkomsten.

In zaken van sociale zekerheid, met inbegrip van arbeidsongevallen en beroepsziekten, OCMW's (maatschappelijke hulp en leefloon) en uitkeringen voor gehandicapten, zijn de kosten normaliter voor rekening van het organisme dat belast is met de regelgeving: de RVA, het ziekenfonds (of het RIZIV, als de betwiste beslissing door het RIZIV werd genomen), de Dienst voor Pensioenen, de Kinderbijslagkas, de arbeidsongevallenverzekeraar, Fedris, het OCMW, enz.

De kosten zijn echter voor rekening van de werknemer bij een 'tergend en roekeloos geding', dus bij misbruik van het recht om naar de rechter te stappen.

Deze regels betreffen natuurlijk de uiteindelijke betaling van de kosten. Voordat de rechter uitspraak doet over deze betaling, moet de belanghebbende partij ze vaak voorschieten. Dat geldt bijvoorbeeld voor deurwaarderskosten.

§ 5. PROCES, VERZOENING, BEMIDDELING?

(Deel 7 Gerechtelijk Wetboek)

1400.

Een geding heeft als doel een betwisting door de rechter te laten beslechten. Het is niet de enige manier om een geschil op te lossen en zelden de beste manier. Dagdagelijks wordt de spreuk 'een slecht akkoord is beter dan een goed proces' bewaarheid. Het arbeidsrecht heeft deze realiteit goed ingezien: werknemers en werkgever kunnen gebruik maken van een brede waaier van instanties die geschillen proberen te voorkomen of op te lossen.

Wanneer een zaak voor de arbeidsrechtbank gebracht wordt, werden de kansen van verzoening doorgaans uitgeput. In sommige gevallen kan men dit betreuren. Het kan zijn dat de partijen, ondanks hun geschil, toch wensen te blijven samenwerken. Welnu, in sommige geschillen zijn de partijen willens nillens bijna verplicht te verbreken. Wanneer bijvoorbeeld een werknemer inroept dat een functiewijziging of een wijziging van de arbeidsvoorwaarden contractbreuk inhoudt. Sommige rechtszaken brengen, ongeacht het eindresultaat, heel wat commotie met zich mee; dit is vaak zo wanneer het gaat om pesterijen of seksuele intimidatie. De wet, alsook sommige ervaringen binnen sommige arbeidsgerechten, pogen een minnelijke regeling van sommige geschillen aan te moedigen.

1401.

Het Gerechtelijk Wetboek bepaalt dat in de zaken over de arbeidsovereenkomst de arbeidsrechtbank een poging moet doen om de partijen te verzoenen. In de praktijk beperkt deze poging zich meestal tot een formaliteit, en een stijlformule in het vonnis. De rechter zou overigens een risico nemen door zich te actief als bemiddelaar op te stellen: de partijen zouden hem kunnen verwijten al bevooroordeeld te zijn over de zaak! Om dit probleem op te lossen, hebben sommige arbeidsrechtbanken een kamer ingericht die zich enkel met verzoening bezig houdt.

1402.

De wetgever moedigt ook de bemiddeling aan, hetzij op initiatief van de partijen, buiten gerechtelijke procedures, voor een erkende bemiddelaar, hetzij in het kader van een gerechtelijke procedure, op initiatief van de partijen of van de rechter - maar telkens met toestemming van de partijen - voor een erkende bemiddelaar, een kamer van de rechtbank of een andere persoon.

§ 6. DADING EN AFSTAND VAN RECHTEN

1403.

Al dan niet binnen het kader van een bemiddeling kunnen de werkgever en de werknemer in een akkoord hun wederzijdse rechten en plichten regelen. Een dergelijk akkoord, vaak aangeduid met de term dading, brengt, indien rechtsgeldig gesloten, een einde aan de betwisting tussen de partijen. Het is dan niet langer mogelijk dezelfde betwisting voor te leggen aan de rechter. Bijgevolg is het belangrijk een dergelijk akkoord goed na te lezen en bij voorkeur advies in te winnen, vooraleer een handtekening te plaatsen. Indien de werkgever een dergelijk akkoord voorlegt, vraag je hiervoor best enkele dagen bedenktijd.

1404.

Het is, ter bescherming van de werknemer, niet mogelijk om in alle gevallen een dading te sluiten. De twee basisregels zijn:

- Een werknemer kan geen afstand doen van nog niet ontstane rechten. Zo kan een werknemer geen afstand doen van de schorsing van de opzegtermijn voorafgaand aan de schorsing, ook al wordt de dading na de opzeg gesloten (*Cassatie 17.01.2017*).
- Een werknemer kan geen afstand doen van rechten die de openbare orde raken, zoals bijvoorbeeld de bescherming als werknemersvertegenwoordiger. Soms wordt daarbij de nogal bijzondere stelling verdedigd dat een werknemer niettemin achteraf wel afstand kan doen van een vergoeding die voortvloeit uit het recht van openbare orde.

Dadingen gesloten in strijd met bovenstaande regels zijn op dat punt nietig, waardoor de betwisting toch voor de rechter kan worden gebracht.

§ 1. INLEIDENDE AKTE

A. Op het vlak van arbeid en arbeidsongevallen

1405.

Er zijn twee geldige manieren om een procedure bij de arbeidsrechtbank in te leiden:

- a. Een dagvaarding is een oproeping die wordt overgemaakt aan de verweerder via een gerechtsdeurwaarder (de kennisgeving van een akte door een gerechtsdeurwaarder noemen we een 'betekening'). De gerechtsdeurwaarder zorgt er over het algemeen voor dat de zaak op de rol van de rechtbank wordt ingeschreven. Hij staat eveneens in voor bepaalde controles, met name van de identiteit en het exacte adres van de betrokken partijen. De deurwaarder kan tevens de eigenlijke akte opstellen, maar dan wel op basis van een ontwerp dat werd voorbereid door de eiser of zijn verdediging.
- b. Het verzoekschrift op tegenspraak bestaat uit een aangetekend verstuurd of bij de rechtbank neergelegde brief. De griffie schrijft de zaak in op de rol en roept de partijen op. Als de verweerder een natuurlijke persoon is dan moet een getuigschrift van woonplaats of een uittreksel uit het bevolkingsregister bij het verzoekschrift worden gevoegd.

De dagvaarding en het verzoekschrift moeten minstens volgende zaken bevatten:

- de juiste gegevens van de partijen (naam en voornaam, of firmanaam, adres);
- het onderwerp van de vordering, dus 'wat' men vraagt aan de rechter (verbrekingsvergoeding, schadevergoeding, nietigverklaring van de dringende reden);
- een 'summiere uiteenzetting van de aangevoerde middelen', dus een uiteenzetting van de feiten en de redenen die het verzoek rechtvaardigen.

Omdat de kosten voor een deurwaarder worden vermeden is een verzoekschrift goedkoper dan een dagvaarding. Maar een dagvaarding biedt een grotere garantie, met name wanneer er onzekerheid bestaat over de naam of het adres van de verweerder. Beide manieren zijn juridisch geldig. Maar als de eiser geen valabel motief heeft om het verzoekschrift te verkiezen, kunnen de dagvaardingskosten te zijner laste vallen, zelfs als hij het proces zou winnen.

1406.

De juiste aanduiding van de tegenpartij is een essentieel gegeven van het dossier. Het gebeurt dat ondernemingen een handelsnaam gebruiken die afwijkt van hun officiële juridische benaming. Sommige bedrijven zijn in meerdere juridische entiteiten gesplitst, met soms gelijkaardige benamingen. De benaming die op de arbeidsovereenkomst staat vermeld, kan gewijzigd zijn, bij voorbeeld als gevolg van een overdracht van onderneming. Al of niet ter goeder trouw, scheppen sommige werkgevers verwarring over hun benaming. Het is onontbeerlijk de meest precieze gegevens over te maken, en na te gaan of het ontwerp van dagvaarding of verzoekschrift de relevante gegevens bevat.

1407.

Een zaak kan ook worden ingeleid door vrijwillige verschijning van de partijen. Deze procedure veronderstelt dat de partijen het er ten minste over eens zijn te verschijnen, zelfs al bestaat er geen overeenstemming over de beslechting van het geschil. Deze procedure wordt soms gebruikt inzake arbeidsongevallen. In de andere materies komt ze vrij zelden voor.

B. Op het vlak van de sociale zekerheid

1408.

In de geschillen van sociale zekerheid (ziekteverzekering, kinderbijslag, werkloosheid, pensioen), van personen met een handicap of van OCMW (leefloon, maatschappelijke hulp), wordt de zaak ingeleid bij verzoekschrift.

Het verzoekschrift inzake sociale zekerheid moet niet worden verward met het verzoekschrift op tegenspraak, dat in de andere materies die de arbeidsrechtbank behandelt kan worden gebruikt. Terwijl dit laatste wel aan bepaalde vormvereisten moet beantwoorden, is dit niet het geval inzake sociale zekerheid. Opdat de rechtbank er rekening mee kan houden, volstaat het in principe dat het verzoekschrift 'bestaat':

- Het is een geschrift: mondelinge verzoeken worden niet aanvaard; op de griffie van de arbeidsrechtbank zijn doorgaans wel formulieren beschikbaar met typeverzoekschriften die de rechtzoekende maar in te vullen en te tekenen heeft.
- Het manifesteert de wil een betwisting aanhangig te maken.
- Het bevat de gegevens die onontbeerlijk zijn om de rechtzoekende te identificeren, alsook de instelling van sociale zekerheid tegen welke de betwisting gevoerd wordt, alsook het voorwerp van de betwisting (bij voorbeeld de betwiste beslissing).

Om het verzoekschrift in te dienen, moet het bij de griffie neergelegd worden of aangetekend per post naar de griffie worden verstuurd.

Die formaliteiten zijn dus zeer eenvoudig, en zijn bedoeld om de toegang tot het gerecht te vergemakkelijken, ook voor wie niet bijgestaan wordt door een professional en geen bijzondere kennis heeft inzake redactie van juridische akten. Maar het is niet omdat de zaak geldig wordt ingediend dat ze daarom gewonnen is! De bedenking hierboven over het nut om bijgestaan of vertegenwoordigd te worden door een professional, geldt ook inzake sociale zekerheid!

§ 2. VERLOOP VAN DE RECHTSPLEGING

A. Inleiding van de zaak

1409.

Voor zaken ingeleid bij dagvaarding of verzoekschrift op tegenspraak worden de partijen opgeroepen voor een terechtzitting die 'inleidende zitting' wordt genoemd. Als er gebruik is gemaakt van een dagvaarding wordt de datum van de zitting op de akte zelf vermeld. Als er gebruik is gemaakt van een verzoekschrift dan wordt de datum vermeld in de oproeping door de griffie.

In zaken van sociale zekerheid leidt de afgifte van het verzoekschrift eerst tot een onderzoek door de arbeidsauditeur, die kennis neemt van het administratieve dossier. Als dit onderzoek is afgelopen, worden de partijen door een brief van de griffier opgeroepen voor de inleidende zitting.

B. Uitwisseling van de conclusies

1410.

Als de zaak eenvoudig genoeg is, kan zij vanaf de inleidende zitting worden berecht. Dat gebeurt soms met een geschil in verband met de sociale zekerheid, maar slechts zelden in verband met arbeid.

In de meeste gevallen zal de zaak worden opgeschort (men zegt 'naar de rol verwezen') om de partijen de gelegenheid te bieden hun argumenten schriftelijk uit te wisselen.

1411.

Deze schriftelijke argumentatie noemt men 'besluiten'. De besluiten moeten ter griffie worden neergelegd en aan de tegenpartij (of aan haar advocaat) worden meegedeeld.

De termijn waarbinnen de partijen hun besluiten moeten neerleggen wordt bepaald door de rechter, in een verordening die binnen 6 weken na de inleidende zitting wordt uitgevaardigd, of volgens een planning die beide partijen aanvaard hebben en die de rechter bekrachtigd heeft. De partijen kunnen er echter mee instemmen dat de zaak eenvoudigweg naar de rol wordt verwezen zonder vaststelling van een termijn (dat kan bijvoorbeeld gebeuren als er uitzicht is op een akkoord om het geschil te beëindigen). In dat laatste geval kan elk van de partijen de rechter wel te allen tijde vragen een termijn vast te leggen.

C. Pleidooien

1412.

Wanneer de argumenten zijn uitgewisseld, wordt de zaak naar een terechtzitting teruggeroepen om gepleit te worden. In principe wordt de datum van deze terechtzitting bepaald in de planning die de rechter heeft opgelegd of die de partijen zijn overeengekomen. De terechtzitting moet evenwel plaatsvinden binnen drie maanden nadat de eindbesluiten werden neergelegd.

In principe is die zitting beslissend: daar zullen de partijen of hun advocaten pleiten. In theorie zou men dat pleidooi als nutteloos kunnen beschouwen omdat de argumenten al schriftelijk zijn uitgewisseld bij besluiten. In de praktijk is het ten zeerste aan te bevelen om de argumenten mondeling goed uiteen te zetten en uitsluitend voor technische problemen naar de conclusies te verwijzen, bijvoorbeeld voor de juridische referenties, de berekeningen, enz.

1413.

Denk er ook aan dat een proces de zenuwen vaak zwaar op de proef stelt. Het gebeurt vaak dat de zaak niet op de geplande datum kan worden gepleit omdat een van de advocaten ziek is, verzuimd heeft over een belangrijk punt besluiten te nemen enz. De rechtbank kan een oogje in het zeil houden door misbruiken niet te dulden, maar verwacht geen wonderen!

1414.

Na de pleidooien worden de debatten gesloten. In bepaalde zaken verleent men het woord aan de arbeidsauditeur, die 'in naam van de wet' een advies uitbrengt. Dat geldt met name voor geschillen in verband met de uitkeringen sociale zekerheid en maatschappelijke hulp. Vreemd genoeg is dat niet het geval voor geschillen in verband met arbeidsongevallen en beroepsziekten.

D. Vonnis

1415.

Na de sluiting van de debatten en - in voorkomend geval - na het advies van de arbeidsauditeur wordt de zaak 'in beraad genomen'. Dat betekent dat de rechters die de rechtbank vormen, de beslissing die moet worden genomen, bespreken (meestal gebeurt dat meteen na de terechtzitting) en dat een van hen het vonnis zal opstellen (dat vergt meer tijd...). In principe wordt het vonnis uitgesproken binnen de maand na de sluiting van de debatten (de rechter kondigt normaliter de precieze datum aan bij het sluiten van de debatten).

1416.

In theorie wordt het vonnis uitgesproken in openbare terechtzitting. In de praktijk gebeurt dat alleen maar als een van de partijen er om vraagt en dat is zelden het geval. De griffie bezorgt de partijen een kopie van het vonnis. Het is veel beter op die manier kennis te nemen van de inhoud van het vonnis.

E. Incidenten

1417.

Het vonnis betekent niet noodzakelijkerwijs dat de zaak is afgelopen. Het gebeurt dat het vonnis nog geen uitspraak doet over dat wat eigenlijk wordt gevraagd, maar dat het beslist het onderzoek van het dossier aan te vullen: getuigen horen, een deskundige aanstellen, een partij vragen een bepaald document over te maken enz.

In dat geval herbegint de procedure na het einde van deze onderzoeksmaatregel, zoals hierboven is uiteengezet: uitwisseling van de conclusies, verzoek tot bepaling van de rechtsdag, enz.

1418.

Het gebeurt ook dat de rechtbank vindt dat zij niet voldoende op de hoogte is van de standpunten van de partijen en de heropening van de debatten beveelt opdat de partijen een bepaald punt toelichten.

Tenslotte kan het vonnis ook het voorwerp van rechtsmiddelen zijn.

§ 3. RECHTSMIDDELEN TEGEN VONNISSEN VAN DE ARBEIDSRECHTBANK

1419.

Als een van de partijen het niet eens is met het vonnis van de rechtbank, kan zij hoger beroep instellen bij het Arbeidshof.

De manier waarop het beroep moet worden ingesteld, hangt af van zaak tot zaak en ook van de wijze waarop de procedure zich voor de rechtbank heeft afgespeeld.

1420.

Als één van de partijen afwezig was tijdens de procedure voor de rechtbank, dan zal de rechtbank een vonnis 'bij verstek' uitspreken. Tegen een dergelijke uitspraak kan de partij die verstek laat gaan, verzet aantekenen, wat betekent dat zij de rechtbank vraagt om de zaak opnieuw te beoordelen. Verstek is enkel mogelijk tegen uitspraken in laatste aanleg. Behoudens de weinige gevallen waarin de arbeidsrechtbank in laatste aanleg uitspraak doet (bijv. de geschillen inzake sociale verkiezingen), betekent dit inzake arbeids- en socialezekerheidsrecht dat enkel verzet kan worden aangetekend tegen arresten van de Arbeidshoven.

1421.

Het beroep en het verzet moeten binnen een termijn van één maand worden ingesteld.

Inzake arbeidsovereenkomsten, arbeidsongevallen en beroepsziekten begint deze termijn te lopen bij de betekening van het vonnis, d.w.z. de mededeling ervan aan de tegenpartij door een gerechtsdeurwaarder. Deze betekening gebeurt op vraag van de belanghebbende partij. In de praktijk worden vele vonnissen niet of pas lang na de uitspraak betekend. In die gevallen blijven verzet en beroep mogelijk.

Inzake sociale zekerheid (werkloosheid, ziekteverzekering, pensioenen, kinderbijslag), OCMW's (leefloon, maatschappelijke hulp) en uitkeringen voor gehandicapten begint de termijn te lopen bij de kennisgeving van het vonnis door de griffie. Deze kennisgeving gebeurt met een aangetekende brief in de dagen die volgen op de uitspraak van het vonnis.

1422.

Als een partij meent dat het Arbeidshof de wet heeft geschonden, dan kan zij zich in Cassatie voorzien. Deze voorziening moet verplicht worden ondertekend door een advocaat bij het Hof van Cassatie, die alleen gemachtigd is de partijen tijdens de rechtspleging te vertegenwoordigen. In tegenstelling met wat er voor de arbeidsgerechten gebeurt, is het niet mogelijk in persoon te verschijnen voor het Hof van Cassatie. Enkel een beperkte lijst van advocaten mag zaken inzake arbeids- en socialezekerheidsrecht pleiten voor het Hof van Cassatie.

1423.

Er bestaan nog andere 'buitengewone' rechtsmiddelen (derdenverzet, verhaal op de rechter, herroeping van gewijsde) die niet binnen het kader van deze inleiding vallen.

§ 4. TENUITVOERLEGGING VAN DE VONNISSEN

1424.

Als het vonnis niet vrijwillig wordt uitgevoerd, dan kan het gedwongen ten uitvoer worden gelegd. De gedwongen tenuitvoerlegging gebeurt niet op initiatief van de rechtbank of van de staat: zij moet worden geëist door de belanghebbende partij.

Daartoe mag het vonnis niet meer vatbaar zijn voor hoger beroep of voor verzet. Zoals gezegd veronderstelt dat normaal gesproken dat het vonnis is betekend aan de tegenpartij. Het gebeurt echter dat de rechter de voorlopige tenuitvoerlegging van het vonnis beveelt; dat is bijvoorbeeld het geval in zaken die voldoende duidelijk zijn, zodat men mag aannemen dat de enige bedoeling van hoger beroep of verzet is om de zaak te rekken.

Het volstaat trouwens niet de deurwaarder om het even welk afschrift van het vonnis te bezorgen (bijvoorbeeld de kopie die men na de uitspraak van de griffie heeft gekregen). Het moet om een 'uitgifte' gaan, d.w.z. een kopie die speciaal door de griffie wordt afgeleverd en die 'voorzien is van het formulier van tenuitvoerlegging', d.w.z. een tekst, ondertekend door de griffier, die de tenuitvoerlegging van het vonnis beveelt.

1425.

Na deze formaliteiten kan de belanghebbende partij een deurwaarder gelasten beslag te leggen. De meest gebruikte vormen van beslag zijn beslagen op roerende goederen en beslagen op sommen die derden verschuldigd zijn aan de schuldenaar (derdenbeslag). De partij die de tenuitvoerlegging vraagt, kan de deurwaarder helpen door aan te wijzen waar de goederen van de schuldenaar zich bevinden of door hem te zeggen welke personen hem eventueel geld verschuldigd zijn.

FICHE 4

ACV-RECHTSBIJSTAND

1426.

ACV-leden hebben recht op rechtsbijstand. Deze bijstand omvat een aantal prestaties ‘in eerste lijn’ (info, advies, poging tot minnelijke schikkingen), maar ook de verdediging in gerechtelijke procedures en medische adviezen.

Voor de leden uit de privésector - arbeiders en bedienden - wordt de rechtsbijstand verleend in samenwerking tussen de beroepscentrales en de gewestelijke verbonden. De centrales proberen een minnelijke schikking te vinden met de werkgever; de verbonden zijn uitgerust met gespecialiseerde diensten die de nodige gerechtelijke procedures voeren. Voor de leden uit de publieke sector (die aangesloten zijn bij de beroepscentrales ACV-Openbare Diensten, ACV-Transcom of de onderwijscentrales), hoort de rechtsbijstand in beginsel bij de centrale. Hierna volgt de essentie van het ‘reglement rechtsbijstand’, dat de voorwaarden van die dienstverlening regelt. De volledige tekst van dit reglement is te verkrijgen in de ACV-dienstencentra (brochure ‘ACV-reglement rechtsbijstand’).

§ 1. WELKE MATERIES KOMEN IN AANMERKING?

1427.

De ACV-rechtsbijstand omvat de sociale materies in de brede zin:

1. de geschillen waarvoor de arbeidsgerechten bevoegd zijn, waarin het lid als werknemer of sociaal verzekerde betrokken is;
2. voor de leden uit de publieke sector: de betwistingen inzake statuut, arbeidsvoorwaarden en sociale zekerheid, waarin het lid als personeelslid betrokken is;
3. de verdediging van het lid als werknemer bij falingen, gerechtelijke akkoorden of soortgelijke procedures;
4. de geschillen inzake schuldoverlast, inzonderheid over het beslag en de overdracht van het loon of sociale uitkeringen;
5. de geschillen betreffende de woning die het lid mag gebruiken in het kader van zijn werk;
6. de geschillen inzake groepsverzekeringen, pensioenfondsen en andere collectieve aanvullende socialezekerheidsregelingen.

1428.

In deze materies worden leden op de meest geschikte manier verdedigd, hetzij door minnelijke schikkingen, hetzij door gerechtelijke procedures. Voor procedures voor het Hof van Cassatie, het Grondwettelijk Hof, het Europees Hof van Justitie en andere hogere rechtscolleges gelden bijzondere regels. Het ACV houdt zich het recht voor om voor die rechtsmachten alleen in het algemeen belang van de werknemers op te treden.

Inzake arbeidsongevallen kan de rechtsbijstand het advies inhouden van een arts, die het ACV aanduidt en betaalt om de werknemer medisch bij te staan en te adviseren in verband met de voorstellen van de verzekeringsmaatschappij.

1429.

De rechtsbijstand is gratis voor leden. De werking van de ACV-diensten, de bestelling van de stukken die nodig zijn om het dossier samen te stellen, het ereloon van de advocaat die conform de regels hierna wordt aangesteld, alsook de gerechtskosten, worden door het ACV betaald. Bijzondere regels gelden voor veroordelingen wegens tergend en roekeloos geding

(dit wil zeggen wegens misbruik van het recht geding te voeren) en expertisekosten. Het ACV betaalt dus niet de kosten die voortvloeien uit de persoonlijke fout van leden. Wat de uitvoeringskosten betreft (beslagen, enz.), kijkt het ACV of zij in redelijke proportie staan met het belang ervan voor het lid.

1430.

In alle procedures waar dit wettelijk mogelijk is, wordt de rechtsbijstand verleend door medewerkers van het ACV. Als het ACV beslist om een beroep te doen op een advocaat - of bij procedures waarin de tussenkomst van een advocaat noodzakelijk is - dan wordt de advocaat door het ACV gekozen.

§ 2. HOE WORDEN DE KLACHTEN INGEDIEND EN BEHANDELD?

1431.

Voor alle soorten geschillen kan je klacht indienen in de ACV-dienstencentra. Soms zal het dienstencentrum de klacht zelf behandelen. Soms wordt de klacht doorverwezen naar de rechtskundige dienst van het gewestelijk/provinciaal verbond of naar de beroepscentrale. Als er in de onderneming een vakbondsafvaardiging is, dan neem je best contact op met die vakbondsafvaardiging. Je krijgt er immers goede raad en soms volstaat de tussenkomst van de vakbondsafvaardiging om het probleem op te lossen. Desnoods kan de vakbondsafvaardiging ook optreden als tussenpersoon tussen jou en de ACV-diensten.

1432.

De toekenning van de rechtsbijstand wordt beslist door de persoon of door de dienst die je dossier behandelt.

De rechtsbijstand kan worden geweigerd:

- als je niet voldoet aan de voorwaarden inzake lidmaatschap, vastgelegd in dit reglement;
- wanneer de kans op slagen onvoldoende is;
- wanneer de kost van de procedure niet in redelijke verhouding staat tot het voordeel voor jou;
- wanneer het te verdedigen belang, de te voeren procedure of de te ontwikkelen argumentatie in strijd is met onze standpunten.

Je kan dan ook niet eisen dat een geschil wordt ingediend, dat een bepaalde procedure wordt gevoerd of dat bepaalde argumenten naar voren worden gebracht. Je kan wel eisen dat de dienst die weigert tussen te komen, zijn standpunt schriftelijk meedeelt en verantwoordt. Uiteraard moet de dienst die weigert tussen te komen de documenten teruggeven die hem toevertrouwd waren. In de mate van het mogelijke, verleent hij de informatie die noodzakelijk is om je rechten te vrijwaren.

1433.

Wanneer het ACV een zaak aanvaardt, verbindt het zich ertoe ze te verdedigen volgens de kwaliteitscriteria en de deontologische regels die voor advocaten gelden. Als in de behandeling van je zaak een fout of een nalatigheid wordt begaan, dan draagt het ACV daarvoor de verantwoordelijkheid. Dit betekent echter niet dat het ACV verplicht is om:

- je te verdedigen als je niet voldoet aan de door dit reglement opgelegde lidmaatschapsvoorwaarden;
- juridische stellingen te verdedigen die indruisen tegen de ACV-standpunten of tegen de

algemene vakbondswerking;

- proces te voeren tegen het ACV of tegen de uitbetalingsinstelling van het ACV;
- je in rechtsdomeinen of voor rechten te verdedigen die niet in aanmerking komen voor onze rechtsbijstand.

§ 3. ALLEEN ACV-LEDEN HEBBEN RECHT OP RECHTSBIJSTAND

1434.

Om aanspraak te maken op rechtsbijstand, moet je lid zijn en blijven van het ACV en je bijdragen regelmatig betalen. Lidmaatschap wordt niet met terugwerkende kracht aanvaard. Je hebt recht op rechtsbijstand voor geschillen waarin je persoonlijk bent betrokken. Als je komt te overlijden, dan behouden je erfgenamen het recht op rechtsbijstand voor de geschillen die vóór het overlijden zijn ontstaan. Rechtsbijstand wordt ook verleend aan je rechthebbenden voor de prestaties van de ziekteverzekering bij overlijden (begrafeniskosten), de arbeidsongevallen en beroepsziekten, op voorwaarde dat je op het ogenblik van overlijden de lidmaatschaps- en wachttijdvoorwaarden vervulde.

1435.

Je kan een beroep doen op eerstelijns hulp vanaf je aansluiting.

1436.

Voor de rechtsbijstand en de medische adviezen moet je bij het ontstaan van het geschil sedert minstens zes maanden ononderbroken lid geweest zijn van het ACV.

Periodes van lidmaatschap bij het ABVV of de ACLVB komen in aanmerking voor deze wachttijd, op voorwaarde dat ze onmiddellijk het lidmaatschap bij het ACV voorafgaan.

Hetzelfde geldt, bij tewerkstelling in het buitenland, voor de periodes van aansluiting bij een vakbond die aangesloten is bij het Internationaal Vakverbond of bij het Europees Vakverbond.

Als je jonger dan 25 jaar bent, is de wachttijdvoorwaarde vervuld wanneer je lid werd op het moment dat je in het beroepsleven trad, hetzij via loontrekkend werk, hetzij via werkloosheids- of wachtuitkeringen. Je voldoet ook aan de wachttijdvoorwaarde als je Jong ACV-lid was tussen 1 september en 31 augustus van het schooljaar dat voorafgaat aan het ogenblik waarop je een beroep doet op de rechtsbijstand. Vanaf je aansluiting bij Jong ACV kan je aanspraak maken op rechtsbijstand in verband met studentenarbeid.

I

II

III

IV

V

BEDRAGEN EN BIJDRAGEN ARBEIDSRECHT EN SOCIALE ZEKERHEID OP 1 APRIL 2024

VOORAF

In de volgende 'groene bladen' vind je de bedragen waarvan sprake is in de Wegwijzer Sociale Wetgeving: inkomens, sociale uitkeringen, refertebedragen, enz. Bij deze bedragen vind je slechts een minimum aan uitleg. Voor de juiste draagwijdte van de bedragen verwijzen we naar de Wegwijzer Sociale Wetgeving.

De bedragen die we hier opnemen zijn de bedragen die van toepassing zijn op 1 april 2024. Voor de bedragen die aan de index gekoppeld zijn, gaat het om de bedragen na de indexering op 1 november 2023. Wellicht volgt een nieuwe indexering in mei 2024.

De bedragen die we hierna vermelden zijn brutobedragen, tenzij anders vermeld.

Als bedragen wijzigen publiceren we een update op www.hetacv.be

AANPASSING VAN DE UITKERINGEN AAN DE WELVAART

De sociale uitkeringen zijn aan de index gekoppeld, maar dit volstaat niet om de evolutie van de algemene welvaart te volgen. De meeste sociale uitkeringen worden berekend op basis van lonen bij het begin van de uitkeringsperiode. Wanneer deze periode zich over meerdere jaren uitstrekt, zoals meestal het geval is voor pensioenen of invaliditeitsuitkeringen, dan ontstaat er een scheeftrekking met de algemene welvaart.

De Wet van 23.12.2015 (Generatiepact) voorziet in een procedure om de sociale uitkeringen om de twee jaar aan de welvaartsevolutie aan te passen. De concrete beslissingen daarover worden genomen door de wetgever en de regering en grondig voorbereid door de sociale partners binnen de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, met medewerking van publieke socialezekerheidsinstellingen zoals het Planbureau, de Studiecommissie voor de vergrijzing en andere instanties.

Dit werk verloopt in twee stappen:

- de bepaling van de beschikbare enveloppe, op grond van wettelijke parameters en van nauwkeurige berekeningen van de uitgavenevolucie;
- de verdeling van de enveloppe.

Voor sommige socialezekerheidssectoren, zoals pensioenen en invaliditeit, is de verdeling vanzelfsprekend: de oudste prestaties met de grootste scheeftrekkingen worden geherwaardeerd. De minimumuitkeringen krijgen hierbij prioriteit. Voor andere socialezekerheidssectoren werkt men liever doelgerichter.

1. ARBEIDSRECHT

1. REFERTEBEDRAGEN

1.1. Arbeidsovereenkomst bediende (per jaar)

Concurrentiebeding, schoolbeding, scheidsrechterlijk beding:..... 41.969 euro en 83.939 euro

1.2. Beslagen en overdrachten (netto per maand) (vanaf 1.01.2024)

INKOMENSSCHIJF	BESLAGBAAR GEDEELTE
0 - 1.341	0
1.341,01 - 1.440	20%
1.440,01 - 1.589	30%
1.589,01 - 1.738	40%
Vanaf 1.738,01	100%

* Afhankelijk van de hoogte van het inkomen moet het percentage uit de tweede of derde kolom op die inkomensschiif (eerste kolom) worden toegepast. Vervolgens moet hetzelfde gedaan worden voor alle lagere inkomensschiiven, met het percentage dat per inkomensschiif van toepassing is. De resultaten daarvan opgeteld, geeft het totale loonbeslag.

Verhoging kind ten laste: 83,00

1.3. Vrijwilligerswerk

Maximumbedrag van de kostenvergoeding (jaar 2024)

(per dag):..... 41,48

(per jaar):..... 1.659,29

Verhoogde forfaitaire kostenvergoeding (per jaar): 3.047,43

1.4. Betaald educatief verlof (in Vlaanderen Vlaams opleidingsverlof)

Loongrens (euro/maand): 3.500,00

Terugbetaling (euro/uur):

- Brussel hoofdstad 22,07

- Wallonië 21,30

- Duitstalige Gemeenschap 21,30

- Vlaanderen 21,30

2. LONEN

2.1. Gewaarborgd minimum gemiddeld maandinkomen

(interprofessioneel minimumloon) (per maand) (vanaf 1.04.2024)

18 jaar en meer: 2.209,88

2.2. Stage- en Leervergoeding (per maand)

a. Stagevergoeding

GEMEENSCHAP		1STE JAAR	2DE JAAR	3DE JAAR
Vlaamse		925,20	1.093,41	1.261,63
Franstalige	Houder van certificaat	908,33	1.073,49	1.073,49
	Geen houder van certificaat	536,74	908,33	1.073,49
Franstalige Bijkomend jaar		536,74	644,09	1.073,49
Duitstalige		640,93	912,65	1.078,11

b. Leervergoeding

GEMEENSCHAP		1STE JAAR	2DE JAAR	3DE JAAR
Vlaamse	-18 jaar	/	/	638,20
	18 jaar en +	/	578,40	638,20
Franstalige		339,01	478,60	638,14
Duitstalige	Van 1.07 - 31.12	395,49	451,98	677,98
	Van 1.01 - 30.06	/	508,48	737,47

3. LOOPBAANONDERBREKING (privésector, per maand) (vanaf 1.11.2023)

a. Tijdskrediet

	ANCIËNNITEIT	BEDRAG
Volledige onderbreking	< 5 jaar	610,04
	≥ 5 jaar	711,71
Vermindering met 1/2	< 5 jaar	305,01
	≥ 5 jaar	355,85
Vermindering met 1/5	Samenwonend	200,86
	Alleenwonend zonder kinderen	259,21
	Alleenwonend met één of meer kinderen ten laste	268,61
Landingsbaan vermindering met 1/2	Samenwonend	607,54
	Alleenwonend*	607,54
Landingsbaan vermindering met 1/5	Samenwonend	282,20
	Alleenwonend*	340,55

Als de werknemer alleen woont of uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen, waarvan minstens één ten laste is

b. Thematische verloven (ouderschap, medische bijstand, palliatieve zorg, mantelzorg)

LEEFTIJD		BEDRAG	
Volledige onderbreking	Samenwonend of alleenwonend zonder kinderen ten laste	997,80	
	Alleenwonend met minstens één kind ten laste	1.699,89	
Vermindering met 1/2	< 50	Samenwonend of alleenwonend zonder kinderen ten laste	498,89
	≥ 50	Samenwonend of alleenwonend zonder kinderen ten laste	672,57
	Ongeacht leeftijd	Alleenwonend met minstens één kind ten laste	849,95
Vermindering met 1/5	< 50	Samenwonend	169,25
		Alleenwonend zonder kinderen ten laste	227,60
	≥ 50	Samenwonend of alleenwonend zonder kinderen ten laste	253,87
	Ongeacht leeftijd	Alleenwonend met minstens één kind ten laste	339,97

c. Vlaamse aanmoedigingspremies (privésector)**Ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering**

ARBEIDSREGELING VÓÓR DE ADV	ADV	BEDRAG
Minimum 3/4-tijds	nieuwe regeling = 1/2-tijds	201,05
Minimum 70%	1/5 voltijdse baan	120,63
Minimum 60%	10% tot 20% voltijdse baan	80,42

Opleidingskrediet of zorgkrediet

ARBEIDSREGELING VOOR HET 'KREDIET'	TIJDENS HET 'KREDIET'	OPLEIDINGSKREDIET	ZORGKREDIET
Minimum 3/4-tijds	Onderbreking of verlof	677,14	241,26
	1/2-tijds werk	358,67	160,84
	ADV 1/5	201,05	80,42
Minimum 1/2-tijds	Onderbreking of verlof	358,67	160,84
Minder dan 1/2-tijds	Onderbreking of verlof	/	80,42
Supplement alleenstaande*		/	59,51

* Als de werknemer alleen woont of alleenstaande is met kinderen

4. SLUITING VAN ONDERNEMINGEN

Sluitingsvergoeding (per jaar anciënniteit of per leeftijdjaar boven 45 jaar):195,05

Grens tussenkomst Sluitingsfonds (bedrag niet aan index gekoppeld):

Algemeen: 30.500,00

2. SOCIALE ZEKERHEID

1. GEZINSBIJSLAGEN

In het kader van de zesde staatshervorming werd de kinderbijslag overgeheveld naar de gemeenschappen. In Brussel valt de kinderbijslag – een persoonsgebonden materie – onder de bevoegdheid van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie (GGC). Er zijn dus vier systemen van toepassing voor de kinderbijslag: een Waals systeem (Franstalig), een Vlaams systeem (van toepassing in het Vlaamse Gewest), een Brussels systeem (van toepassing in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest) en een Duitstalig systeem.

We nemen hieronder beknopt de maandbedragen per kind op NA de hervorming (dus voor de nieuwe kinderen – datum vanaf wanneer vermelden we). We nemen in dit beknopte overzicht niet alle financiële tegemoetkomingen op. Zo zijn er in het Vlaamse Groeipakket bijvoorbeeld ook nog zorgtoeslagen (wezentoeslag, pleegzorgtoeslag, zorgtoeslag voor specifieke ondersteuningsbehoeften) en participatietoeslagen (kinderopvangtoeslag, kleutertoeslag, schooltoeslag voor basisonderwijs en secundair onderwijs). Ook in de andere regio's zijn er gelijkaardige toeslagen.

Meer info over de kinderbijslag en een volledig overzicht van alle financiële tegemoetkomingen in de verschillende regio's:

- kind gedomicilieerd in Brussel: www.famiris.brussels
- kind gedomicilieerd in Vlaanderen: www.groeipakket.be
- kind gedomicilieerd in Wallonië: www.aviq.be
- kind gedomicilieerd in de Duitstalige Gemeenschap: www.ostbelgienlive.be/kindergeld

1.1 Brussel (kinderen geboren vanaf 2020)

1.1.1 Geboortepremie/adoptiepremie (éénmalig bedrag)

1ste kind:1.314,61

2de e.v. kinderen:597,55

1.1.2 Gewone bijslag

a. Universeel

- 0-11 jaar: 179,27
- 12-17 jaar:191,22
- 18-24 jaar (kind volgt geen hoger onderwijs):191,22
- 18-24 jaar (kind volgt hoger onderwijs):.....203,17
- Gezinnen met slechts 1 kind en inkomen meer dan 37.868,01 euro bruto per jaar ongeacht de leeftijd:..... 179,27

b. Selectief – sociale toeslag (volgens inkomen van ouders)

Inkomensgrens 1 (IG1): 37.868,01 (jaarlijks inkomen)
Inkomensgrens 2 (IG2): 54.969,69 (jaarlijks inkomen)

Bij inkomen lager dan IG1:

- Gezin met 1 kind (0-11 jaar/12-24 jaar): 47,80/59,76
- Gezin met 2 kinderen (0-11 jaar/12-24 jaar): 83,66/95,61
- Gezin met 3 of meer kinderen (0-11 jaar/12-24 jaar): 131,46/143,41
- alleenstaande ouder én 2 kinderen: 95,61/107,56
- alleenstaande ouder én 3 of meer kinderen: 155,36/167,31

Bij inkomen tussen IG1 en IG2:

- Gezin met 2 kinderen: 29,88
- Gezin met 3 of meer kinderen: 86,05

1.2 Vlaanderen (kinderen geboren vanaf 2019)

1.2.1 Geboortepremie/adoptiepremie (eenmalig bedrag) 1.214,49

1.2.2 Gewone bijslag

a. Universeel

Basisbedrag (*maandlijks*) 176,66

b. Selectief – sociale toeslag (volgens inkomen van ouders)

Inkomensgrens 1 (IG1) 36.325,76 (jaarlijks inkomen)
Inkomensgrens 2 (IG2) 68.329,61 (jaarlijks inkomen)

Bij inkomen lager dan IG1:

- Gezin met 1 of 2 kinderen 70,50
- Gezin met 3 of meer kinderen 103,62

Bij inkomen tussen IG1 en IG2:

- Gezin met 3 of meer kinderen 81,54

c. Schoolbonus (jaarlijks bedrag uitbetaald op 8 augustus samen met basisbedrag)

- 0-4 jaar: 22,08
- 5-11 jaar: 38,64
- 12-17 jaar: 55,20
- 18-25 jaar: 66,24

1.3 Wallonië (kinderen geboren vanaf 2020)

1.3.1 Geboortepremie/adoptiepremie (eenmalig bedrag): 1.314,61

1.3.2 Gewone bijslag

a. Universeel

- 0-17 jaar: 185,24
- 18-24 jaar: 197,19

b. Selectief (volgens inkomen van ouders)

- Inkomensgrens 1 (IG1): 31.814,37 (jaarlijks inkomen)
- Inkomensgrens 2 (IG2): 51.340,00 (jaarlijks inkomen)

Bij inkomen lager dan IG1:

- Gezin met 1 of 2 kinderen: 65,73
- Vanaf 3 of meer kinderen (*groot gezin*): 41,83 extra per kind
- Extra wanneer alleenstaande ouder: 23,90 extra per kind

Bij inkomen tussen IG1 en IG2:

- Gezin met 1 of 2 kinderen: 29,88
- Gezin met 3 of meer kinderen (*grote gezinnen*): 23,90 extra per kind
- Extra wanneer alleenstaande ouder: 11,95 extra per kind

c. Schoolbonus (jaarlijks bedrag)

- 0-4 jaar: 23,90
- 5-10 jaar: 35,85
- 11-16 jaar: 59,76
- 17-24 jaar: 95,61

1.4 Duitstalige Gemeenschap – Oost-België (kinderen geboren vanaf 2020)

- 1.4.1 Geboortepremie/adoptiepremie (eenmalig bedrag) 1.320,88

1.4.2 Gewone bijslag

- a. Universeel (0-24 jaar): 181,30
- Toeslag vanaf 3 kinderen – grote gezinnen (per kind): 155,88

- b. Selectief – sociale toeslag (volgens inkomen van ouders): 86,59 extra per kind

- c. Schoolbonus (jaarlijks bedrag): 60,04

2. ZIEKTEVERZEKERING

2.1. **Bedragen uitkeringen** (dagbedragen, 6 dagen/week, maandelijks: dagelijks X 26)
(vanaf 1.01.2024)

a. Minimale uitkeringen (na 6 maanden ongeschiktheid)

	GEZINSHOOFD	ALLEENSTAANDE	SAMENWONENDE
Regelmatige werknemer	76,42	60,56	51,93
Minimum	65,66	48,58	48,58

b. Maximale uitkeringen (vanaf 1.01.2024)

- Primaire arbeidsongeschiktheid (begin arbeidsongeschiktheid van 1.01.2022 tot 31.12.2023): 104,46
- Primaire arbeidsongeschiktheid (begin arbeidsongeschiktheid vanaf 1.01.2024) 105,61

Invaliditeit (begin invaliditeit vanaf 1.01.2024):

- Gezinshoofd:..... 114,41
- Alleenstaande:..... 96,81
- Samenwonende:..... 70,41

c. Forfaitaire tegemoetkoming voor hulp van derden (vanaf 1.01.2024)..... 28,24

d. Moederschap, geboorte-, adoptie- en pleegouderverlof (vanaf 1.01.2024)

- Geboorte, adoptie en pleegouder 82%:..... 144,34
- Moederschap 79,5%:..... 139,94
- Moederschap 75%:..... 132,02

e. Inhaalpremie ('vakantiegeld') (betaald in mei 2023)

- 1 jaar ongeschiktheid op 31.12.2022 met gezinslast:..... 672,13
- 1 jaar ongeschiktheid op 31.12.2022 zonder gezinslast:..... 510,88
- 2 jaar of meer ongeschiktheid op 31.12.2022 met gezinslast:..... 1.011,01
- 2 jaar of meer ongeschiktheid op 31.12.2022 zonder gezinslast:..... 820,07

2.2. Refertebedragen**a. Geneeskundige verzorging**

Inkomensgrens persoon ten laste (per trimester): 2.989,26

Inkomensgrens verhoogde tegemoetkoming (per jaar) (vanaf 1.01.2024):

- Basisbedrag: 25.630,67
- Extra per persoon ten laste: 4.744,94

Maximumfactuur (MAF)

INKOMENSGRENS MAF (PER JAAR)	REMGELD
Tot 12.681,18	254,00
12.681,19-22.687,05	516,92
22.687,06-34.877,09	746,66
34.877,10-47.067,18	1.148,70
47.067,19-58.749,33	1.608,18
Vanaf 58.749,34	2.067,66

De drempel van het remgeld in de rechterkolom wordt met 114,87 euro verminderd:

- als je het statuut chronische aandoening hebt;
- of indien het remgeld voor een gezinslid in 2023 minstens 506,79 euro bedroeg.
Voorbeeld: als het remgeld van een gezinslid in 2023 opliep tot 506,79 euro, wordt het plafondbedrag in 2022 voor het hele gezin met 114,87 euro verlaagd.*

b. Uitkeringen**Inkomensgrens gezinsleden (per maand) (plafond vanaf 1.03.2022):**

- Begrip werknemer met gezinslast: 1.183,21
- Begrip alleenstaande; arbeidsinkomen: 1.994,23

- Begrip alleenstaande; vervangingsinkomens:1.302,20
- Basisloongrens** (ziekte vanaf 1.01.2024; per dag)..... 176,02

3. ARBEIDSONGEVALLEN EN BEROEPSZIEKTEN

a. Basisloongrens (per jaar) (vanaf 1.01.2024):54,743,48

b. Bijslagen

Rechthebbenden (overlijden) (jaarlijks forfaitair basisbedrag met welvaartsaanpassing)

- Echtgenoot, echtgenote of wettelijk samenwonende partner: 6.536,28
- Kinderen, kleinkinderen, broers, zussen, ascendenten:
 - 20% 4.537,52
 - 15% 3.268,05

4. WERKLOOSHEID

4.1. Uitheringen

(dagbedragen, 6-dagen week; maandbedrag = dagbedrag x 26)

4.1.1 Werkloosheidsuitkering (na voltijds werk) (vanaf 1.11.2023)

a. Volledige werkloosheid

	PER DAG	PER MAAND
Maximum 65%	82,48	2.144,48
60% loongrens C	76,13	1.979,38
Maximum 55%	59,46	1.546,96
Maximum 40%	44,21	1.149,46
Minimum gezinshoofd	65,58	1.705,08
Minimum alleenstaande	53,15	1.381,90
Minimum samenwonende	51,16	1.330,16
Forfait samenwonende	27,58	717,08
Verhoogd forfait samenwonende	38,20	993,20

- Maximum 65%: van toepassing gedurende de eerste 3 maanden voor alle werklozen met een hoger loon dan loongrens C
- Maximum 60%: van toepassing van de 4de tot de 6de maand werkloosheid voor alle werklozen met een hoger loon dan loongrens C
- Maximum 55%: van toepassing gedurende de eerste 2 fasen van de tweede periode op alleenstaanden met een loon hoger dan de loongrens AY
- Maximum 40%: van toepassing gedurende de eerste 2 fasen van de tweede periode op samenwonenden met een loon hoger dan loongrens A
- Minimum gezinshoofd en minimum alleenstaande: minimumuitkering, ook van toepassing gedurende de derde periode

- Minimum samenwonende: minimumuitkering, van toepassing gedurende de eerste periode en de eerste 2 fasen van de tweede periode
- Forfait: van toepassing op samenwonenden gedurende de derde periode. Verhoogd forfait: werkloze + partner zijn werklozen, zonder andere inkomens; uitkering partner maximum 44,21 euro.

b. Tijdelijke werkloosheid (per dag) (vanaf 1.01.2024)

Overmacht (65%)

- Minimum: 64,79
- Maximum: 82,48

Andere (60%)

- Minimum: 59,81
- Maximum: 76,13

4.1.2. Andere uitkeringen

Jeugdvakantie / Seniorvakantie (per dag)

- Minimum: 52,18
- Maximum: 70,95

4.2. Refertebedragen

a. Inkomensgrens persoon ten laste (begrip gezinshoofd) (per maand) (vanaf 1.11.2023)

Arbeidsinkomen echtgenoot/partner:	952,35
Arbeidsinkomen kind:	510,00
Vervangingsinkomen kind:	609,44
Inkomens gepensioneerde ascendenten:	1.643,71
Inkomens gepensioneerde ascendenten met handicap, gepensioneerde ascendenten + kinderen:	2.666,13

b. Referteloan (begrip voltijds werk) (per maand): 1.994,18

c. Referteloan artiesten: 1.994,18

d. Uurtoeslag inkomensgarantie-uitkering: 3,87

e. Terugvordering (inkomensgrens verzaking terugvordering

onrechtmatig uitbetaalde uitkeringen) (per jaar): 12.898,17

5. WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (VOORHEEN BRUGPENSIOEN)

5.1. Referteloangrens cao nr. 17 (vanaf 1.11.2023)

(maximum maandbedrag): 4.948,01

5.2. Werkloosheidsuitkering (per maand = dagbedrag x 26)

Maximum: 1.659,32

6. PENSIOENEN

6.1. Pensioenbedragen (vanaf 1.01.2024)

Minimumpensioen volledige loopbaan (maandbedrag)

- Gezin: 2.172,49
- Alleenstaande: 1.738,54
- Overlevingspensioen of overgangsuitkering: 1.715,31

Vakantiegeld (vanaf 1.05.2023)

- Gezin: 1.373,00
- Alleenstaande: 1.098,40
- Overlevingspensioen: 1.098,40

Inkomensgarantie ouderen (vanaf 1.11.2023)

- Basisbedrag: 1.012,67
- Alleenstaande: 1.519,01

6.2. Refertebedragen

a. Loonplafond wettelijk pensioen (jaar 2024) (jaarbedrag) 67.266

b. Toegelaten activiteiten (vanaf 1.01.2024) (jaarbedrag)

LEEFTIJD	KINDERLAST	WERKNEMER, AMBT OF MANDAAT	ZELFSTANDIGE ACTIVITEIT
Vanaf 65 jaar of loopbaan van 45 jaar		Geen limiet	
< 65 jaar of loopbaan van minder dan 45 jaar	Neen	9.850,00	7.880,00
	Ja	14.775,00	11.820,00
Vanaf 65 jaar met alleen een overlevingspensioen	Neen	28.450,00	22.760,00
	Ja	34.606,00	27.685,00
< 65 jaar met alleen een overlevingspensioen	Neen	22.934,00	18.347,00
	Ja	28.668,00 + 5.733,00 per kind ten laste	22.934,00 + 4.587,00 per kind ten laste

c. Forfaitair loon minimumrecht per loopbaanjaar (dat ook dient voor de berekening van sommige gelijkgestelde periodes) jaarbedrag (2024): 31.491,92

7. BIJSTAND

7.1. Leefloon (per maand) (vanaf 1.01.2024)

- Samenwonende: 842,12
- Alleenstaande: 1.263,17
- Samenwonende met gezinslast: 1.707,11

7.2. Personen met een handicap (vanaf 1.01.2004)

a. Inkomensvervangende tegemoetkoming

Bedragen (per maand = jaarbedrag/12)

- Categorie C (gezinshoofd): 1.750,12
- Categorie B (alleenstaande): 1.295,01
- Categorie A (samenwonende): 863,34

Vrijgestelde inkomsten (per jaar)

- Arbeidsinkomen rechthebbende: 1e schijf (50%) 5.943,53
2e schijf (25%) 8.915,29
- Arbeidsinkomen echtgenoot of partner: 5.180,02
- Andere inkomsten: 836,70

b. Integratietegemoetkoming

Bedragen (per jaar)

- Categorie 1 (7-8 punten): 1.520,00
- Categorie 2 (9-11 punten): 5.027,56
- Categorie 3 (12-14 punten): 7.995,67
- Categorie 4 (15-16 punten): 11.619,84
- Categorie 5 (17-18 punten): 13.173,49

Vrijgestelde inkomsten (per jaar)

- Arbeidsinkomen rechthebbende: 72.366,97
- Vervangingsinkomen: 4.342,02

7.3. Zorgbudget voor ouderen met een zorgnood (vanaf 1.01.2024)

Bedragen (per jaar)

- Categorie 1 (7-8 punten): 1.245,01
- Categorie 2 (9-11 punten): 4.752,50
- Categorie 3 (12-14 punten): 5.778,24
- Categorie 4 (15-16 punten): 6.803,72
- Categorie 5 (17-18 punten): 8.357,41

Vrijgestelde inkomsten (per jaar)

- Categorie C: 21.130,91
- Categorie A of B: 16.910,36

TREFWOORDENLIJST

Deze trefwoordenlijst is alfabetisch opgemaakt zodat je gemakkelijk het te zoeken onderwerp kan terugvinden. De cijfers achter de trefwoorden verwijzen naar het nummer dat vóór elke paragraaf in de tekst van de 'Wegwijzer sociale wetgeving' staat. De nummering begint op blz. 10 met het nummer 1 en loopt door tot blz. 508 tot het nummer 1436. Soms staat er 'en andere vermeldingen'. Dat betekent dat het trefwoord heel vaak voorkomt. Naast deze trefwoordenlijst vind je hierna ook nog een gedetailleerde inhoudstafel. Deze twee hulpmiddelen helpen je vlug een antwoord te vinden op je vraag.

A

Aanmoedigingspremie (Vlaamse): 1327-1330, zie ook Vlaams opleidingskrediet of Vlaams tijds-krediet opleiding

Aansprakelijkheid:

- derden (arbeidsongeval): 960
- vrijwilliger: 169-170
- werknemer: 185-188
- werkgever (arbeidsongeval): 961-964
- wijk-werken: 1272

Aanvullende pensioenen: 1157-1172

Aanwerving

- thuiswerker voorrang: 109.
- (procedure van -; bescherming sollicitant bij -): 174-175

Actiris (Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling): 199, 257, 452, 481, 968, 1249, 1251, 1252, 1297, 1298, 1301, 1302, 1303, 1308, 1348, 1358

Activa: 1296

Activa.brussels: 1302, 1356, 1357

Activerend beleid herstructurerings: 498-501

Activeringsbijdrage: 133, 257

Activering werklozen (controle actief zoekgedrag): 994

ADG (Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens): 1378-1380 en ook 968, 1249, 1251, 1252,

Administratieve boete: 595, 724

Adoptieverlof: 284, 335-337, 456, 894, 1204

Adviserend arts (ziekenfonds): 59, 336-345, 453, 882, 885, 886

Afdanking: 370, 411-438 en meerdere vermeldingen

Afstand van rechten: 1403-1404

Aides à la promotion de l'emploi: zie APE

AktiF en AktiF Plus: 1309-1311

Algemene verordening gegevenbescherming: 709

Ambtenarenstatuut: 106

Annualisering arbeidsduur: 456, 533

APE (aide à la promotion de l'emploi, hulp werkgelegenheidspromotie, Wallonië): 1293-1296; zie ook Tewerkstellingsprogramma's voor werklozen

Arbeid: zie ook Deeltijds werk, Dwangarbeid, Kinderarbeid, Kledij (arbeids-), Nachtarbeid

Arbeider: 79-82; zie ook Gewaarborgd loon bij ziekte

Arbeidsarts, Arbeidsgeneeskunde: 665-679, zie Preventieadviseur
Arbeidsduur bij voltijdse arbeid: 520-570
Arbeidsduur bij deeltijdse arbeid: 571-592
Arbeidsgerecht (rechtbank, hof): 52-54 en ook 941, 1400, 1422, 1427
Arbeidsinspectie, Sociale inspectie: 662, 676, 720, 963, zie ook Administratieve boete, Toezicht Sociale Wetten, Toezicht Welzijn, Wetboek Sociaal Strafrecht
Arbeidskaart (arbeidsmigranten): 250-257
Arbeidsongeschiktheid:
- arbeidsovereenkomst: 312-313
- sociale zekerheid: 869-889
- blijvende - (arbeidsongeval, beroepsziekte): 921-933
- tijdelijke - (arbeidsongeval, beroepsziekte): 916-920
Arbeidsongeval: 896--947 en meerdere vermeldingen
Arbeidsovereenkomst: 58; zie ook Arbeider, Bediende, Binnenschipper, Buurtdienst, Dienstbode, Handelsvertegenwoordiger, PWA, Thuisarbeid, Zeelieden, Zeevisser
Arbeidsreglement: 37-47, 48
- definitie: 37
- toepassingsgebied: 38
- inhoud: 39
- opmaak: 40-45
- afdwingbaarheid: 46-47
Arbeidsrelatiewet: 62-67
Arbeidstijdsverkorting: 1262-1264
Arbeidsvergunning: 250-257
Arbitragehof: zie Grondwettelijk Hof
Arts (behandelende arts, adviserend arts, arbeidsarts, controlearts): 317-324
Asbestfonds: 773, 958
Assisenjury: zie Verlet

B

Bediende: 79-82
Bedrijfsgeheimen: 183
Bedrijfswagens: 778
Begeleidingsuitkering: 1024
Begeleiding van werkzoekenden: 1371-1380
Begraveniskosten: 909, 948, 1133, 1434
Behoud van rechten (deeltijdse werknemers, werkloosheid): 1007, 1012, 1015, 1016,1096
Bepaalde duur, taak, bepaald werk (arbeidsovereenkomst van/voor -): 114-117
Beroepsinlevingsstage: 1332
Beroepsopleiding voor werkzoekenden: 27, 383, 1007, 1040, 1249, 1253, 1279, 1332, 1346, 1348 en andere vermeldingen
Beroepsverkennde stage: 1332
Beroepsziekte: 333-334, 948-958
- lijst van beroepsziekten: 391
Beschermd werknemer, bescherming tegen ontslag: zie Ontslag (bescherming tegen -)
Beschermingsuitkering: 1028
Beslag op loon, op sociale uitkeringen: zie Loonbeslag
Besluit (Koninklijk -; Ministerieel -; - Gewest- of Gemeenschapsregering): 19-25
Besluitwet: 21; zie ook Volmachtbesluit

Betaald educatief verlof (BEV): 456, 798, 1248, 1254, 1335-1338, 1346-1355, 1356, 1366
Betaalde sportbeoefenaar: 86
Bijdragebon (ziekteverzekering): 823, 826
Bijdragen aan de sociale zekerheid: 771-782
- verminderings: 1256-1260
Bijkomende uren (deeltijds werk): 132, 578-581, 582
Bijkomende vakantie: 282, 308-311
Bijslag (arbeidsongeval):
- aanvullende: 937
- bijzondere: 938
- verergering: 927
Bijzondere bijdrage aan de sociale zekerheid: 774
Binnenschipper: 85
Borgstelling: 188, 231
Borstvoeding (borstvoedingspauzes, borstvoedingsverlof): 355-356, 895
BRAWO: 1363-1365
Brugpensioen (werkloosheid met bedrijfstoeslag): zie SWT
Buitenland (werk in het -): 245-257
Buitenlander (tewerkstelling van-): zie Arbeidsvergunning
Burgemeester: zie Politiek verlof

C

C4: 1031
Camerabewaking (arbeidsplaats): 714
Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB): 730, 752
Collectief arbeidsconflict: 732-739, zie ook Lock-out, Staking
Collectief maatwerk (Vlaanderen): 1286-1288
Collectief ontslag: 476-501
Collectieve arbeidsovereenkomst (cao): 26-36, en vele andere vermeldingen
- definitie: 26
- toepassingsgebied: 27
- algemeenverbindendverklaring (of 'bekrachtiging'): 30
Collectieve schuldenregeling: 25, 244
Comité voor Preventie en Bescherming op het werk (Comité PB): 661 zie ook Personeelsafgevaardigde in het -
Concurrentie - oneerlijke concurrentie: 83, 184, 403, 440-448
Concurrentiebeding: 440-448
Continuïteit van ondernemingen: 533, 536-538, 625
Continuïteit van ondernemingen:
Contractbreuk: 437-438
Contrat de formation-insertion: 1339-1341
Controlearts, controlegeneesheer, controlegeneeskunde (arbeidsongeschiktheid): 317-324
Controlekaart (werkloosheid): 1034
Crédit-adaptation: 1343-1345

D

Dading: 1403-1404
Decemberafrekening: 303
Decreet (Gemeenschappen en Gewesten): 15-18
Deeleconomie: 104
Deeltijds werk: 127-133, 571-592 en andere vermeldingen
- werkloosheidsverzekering en deeltijdse arbeid: 1011-1023
Delegee: zie Comité PB; Ondernemingsraad; Personeelsafgevaardigde OR-Comité PB; Vakbondsafgevaardigde
Derde betaler (ziekteverzekering): 842, 852
Detachering: 247
Diefstalpreventie: 717-718
Dienstbode: 38, 107, 112, 207, 521, 586, 593, 898
Dienstencheque: 702, 1248
Dimona (Onmiddellijke aangifte van tewerkstelling): 122, 725, 785
Discriminatie (verbod van -; beginsel van non-; strijd tegen -): 689-702 en ook 8-9, 10, 56, 73, 141, 174, 455, 4561, 683-688, 703, 705
DMFA (multifunctionele aangifte aan de sociale zekerheid): 1317, 1319
Dringende reden (ontslag om -): 436, 460-462 en ook 39, 144, 147, 191, 213, 316, 397, 403, 410, 435, 468, 490, 1047, 1382
Dwingende reden (verlof om -): 131, 258, 263-265
Dwangarbeid: 2

E

Ecocheque: 217, 797, 799
E-commerce: 603-605
Eerbied en achting (verplichting van-): 708
Eerste aanwervingen: 1261
Eindejaarspremie: 136, 152, 202, 218, 271, 297, 303, 494, 772, 941
Elektronische communicatiegegevens (e-mails, internet, enz.) (werkgeverscontrole op): 715-716
Elektronische identiteitskaart: 294, 829,
Europa:
- Raad van -: 3-5
Europees Hof van Justitie, of Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen (Luxemburg): 7
Europees Hof voor de Mensenrechten (Straatsburg): 4
Europees Sociaal Handvest: 5
Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM): 4
Europese coöperatieve vennootschap (ECV): 450, 717
Europese Economische Ruimte: 6
Europese Interimakkoorden inzake sociale zekerheid: 3
Europese ondernemingsraad: 740
Europese Overeenkomst inzake sociale zekerheid: 3
Europese Unie: 6-9
Europese vakantie: 282, 308-311
Europese vennootschap: 741

F

Faillissement van de werkgever: 502 e.v.
Familieonderneming: 38
Familieraad: zie Verlet
Federale Pensioendienst (FPD): 767, 1072, 1073, 1081, 1139, 1141, 1169; zie ook Pensioen
Fedris: 743, 749, 872-941, zie ook: Beroepsziekten en Arbeidsongevallen
Feestdag: 267-275 en andere vermeldingen
First-stage: 1308
Flexi-jobs: 93
Fonds Bestaanszekerheid: 246, 392, 453, 621, 749, 765, 772, 1158
Fonds Sluiting van Ondernemingen (FSO) (Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van hun onderneming ontslagen werknemers): 492-497, 515, 518, 773
Forem (Waalse gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding): 199, 257, 452, 481, 968, 1249, 1251, 1290-1296, 1340-1345
Freelancers: 68-78

G

GDPR: 709
Geboorteverlof: 357, 456
Gebruik (als rechtsbron): 48
Geheim (bedrijfs-; fabrieks-): 183
Gemeenschappen (decreten en ordonnanties): 15-18
Gemeenschapscommissies (Brussel): Vlaamse - (VGC); Franse - (Cocof); Gemeenschappelijke -: 16
Gemeenteraadslid: zie Politiek verlof
Geneeskundige verzorging, gezondheidszorg (sociale zekerheid): 800-868
Geneesmiddelen: 849-852
Geschenken (vrijwilligers): 172
Gesubsidieerde contractuelen (Gesco) Brussel: 1297-1300
Getuigenverhoor: zie Verlet
Gewaarbord (week/maand) loon bij ziekte: 325-335 en ook 80, 97, 112, 121, 153-155, 246, 283, 316
Gewaarborgde kinderbijslag: 1183
Geweld op het werk: zie Pesten en geweld
Gezondheidstoezicht op werknemers: 665-679
Gewesten (België): 15-18, 968, 1248-1252
Gezinsbijslag: 1173-1227
Gezondheidstoezicht op werknemers: 665-679
Glijdende werktijden: 551-553
Grensoverschrijdende omzettingen, fusies en splitsingen: 742
Grensoverschrijdend telewerk: 248
Groep van 10: 197, 754
Groepsverzekering: 1157-1169
Grondwet (Belgische -): 10-11
Grondwettelijk Hof: 56 en ook 11, 18, 50, 1428

H

Handarbeid(er): zie Arbeider
Handelsvertegenwoordiger: 83-84, 446-448
Handicap (persoon met -):
- bescherming: 706-707
- tegemoetkoming voor personen met een handicap: 1235-1247 en andere vermeldingen
Handvest sociaal verzekerde: 1082, 1386
Herstructurering van onderneming: zie ook Ontslag (collectief), Outplacement, Tewerkstellingcel
Herzieningstermijn (arbeidsongeval): 925-928
Hof van Cassatie: 55
Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk: 730, 753
Hospitalisatie (tegemoetkoming ziekteverzekering): 853-855
Huisarbeiders: 107-109, 521, 788, 903
Hulp aan bejaarde: zie Handicap (tegemoetkoming)
Hulp van derde: 240
Huwelijk van de werknemer, van een familielid: zie Verlet
HZIV (Hulpkas voor ziekte- en invaliditeitsverzekering): 801, 803, 804

I

IBO (individuele beroepsopleiding): 1296, 1332, 1333
ICT-cheques (Brussel): 1358
Impulsion (Wallonië): 1289-1291
Individuele fiche: 724, 727
Individuele rekening: 726
Inkomensgarantie voor ouderen (IGO) : 1142-1156 en ook 240, 764, 837, 1071
Inkomensgarantie-uitkering (IGU): 1016-1020
Inkomensvervangende tegemoetkoming: zie Handicap (tegemoetkoming)
Inschakelingscontract (Brussel): 1301
Inschakelingsuitkering (vervangt sinds 1.01.2012 het woord 'wachtuitkering'): 965, 977-980, 981, 984, 1010, 1031
Integratietegemoetkoming: zie Handicap (tegemoetkoming)
Interim: zie Uitzendarbeid
Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), Internationaal Arbeidsbureau: 2
Internet: zie Elektronische communicatiegegevens
Interprofessioneel akkoord (IPA): 754
Invaliditeitsuitkering: 869-889

J

Jaarlijkse vakantie: zie Vakantie
Jaarlijkse vergoeding (arbeidsongeval): zie Arbeidsongeschiktheid (blijvende -)
Jeugdvakantie: 304, 306, 307
Jobstudent: zie Student
Jongeren (beschermingsmaatregelen): 632-638

K

Kader, kaderlid: 82
Kennelijk onredelijk ontslag: 433-435
Kinderarbeid: 2, 630
Kinderbijslag: 1176-1227
Kinderopvangvergoeding: 1026
Kledij (arbeids-, werk-): 112, 148, 659, 941
Kleine flexibiliteit: 544-548
Klein verlet: zie Verlet
Koninklijk besluit: 19
Kostenvergoeding (vrijwilligers): 171-173
Kosten voor rekening van de werkgever: 219
Kruispuntbank voor de sociale zekerheid: 769
Kunstwerkuitkering: 1029

L

Landingsbanen: 378-379
Leefloon: 1230-1234
Leeftijd om te kunnen werken: 177, 630, 631
Leerjob: 1334
Legerdienst: 262, 877, 1098; zie ook Verlet
Lock-out: 759 en ook 118, 158, 159, 273, 288, 864, 971, 1092; zie ook Collectief arbeidsconflict
Lokale diensteneconomie (LDE): 1269, 1285
Loon: 194-244 en andere vermeldingen
- deeltijdsen: 131-132
- tijdstip van betaling: 39, 225
- uitzendkrachten: 151-156
- voor een feestdag: 270-271
Loonbarema: 194-196
Loonbescherming: 95, 204, 235, 246, 542, 652, 724, 786
Loonbeslag, loonoverdracht: 231-244
Loonfiche: 228-230, 724
Loonmatigingsbijdrage: 776, 782
Loonnorm: 197-198
Loopbaanonderbreking: 364-390, 1007, 1095, 1101, 1106, 1298; zie ook Tijdskrediet, Onderbrekingsuitkering
Luchtvaart: 38, 593

M

Maaltijdcheque: 216, 797, 798, 799, 941, 1088
Maatwerkbedrijf: 162, 1040, 1286
Maatwerkbesluit: 1287
Maatwerk (individueel): 1266-1269
Mantelzorgverlof: 364, 390
Maximumfactuur: 835, 840-841
Medisch getuigschrift: 315-316, 882-884

Medisch onderzoek, medisch toezicht: 180, 349, 666, 1162, 1364; zie ook Preventieadviseur arbeidsarts

Minimumloon: 194-196 en andere vermeldingen

Minimumpensioen: 1076

Mobiliteitsvergoeding: 219, 1025

Moederschap (verlof, uitkering, bescherming, -verzekering): 351-354, 358, 651, 800, 890-895 en andere vermeldingen

N

Nachtarbeid: 610-628 en andere vermeldingen

Nationale Arbeidsraad (NAR): 28, 730, 751

Natura (loon, voordeel in -): 205-207

Nieuwe arbeidsstelsels: 640-657

Nieuwe technologieën: 456, 735

O

Occasionele geschenken (vrijwilligers): 172

OCMW: 276, 1228-1234

Omstandigheidsverlof: 262

Onderaanneming: 163-165

Onderneming in moeilijkheden of herstructurering: 1063-1069

Ondernemingsraad (OR): 40, 732-734 en meerdere vermeldingen

- Europese -: 740

Oneerlijke concurrentie: 184

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst: zie Contractbreuk, Overmacht

Ontbindende voorwaarde: 409-410

Onthaal van de werknemer bij de aanwerving: 178

Ontslag: zie Opzeg, Willekeurig ontslag

- bescherming tegen -: 370, 454 e.v.

- collectief -: 476-501

- motivering: 430-435

- om dringende reden: zie Dringende reden

Ontslagcompensatievergoeding arbeiders: 429

Ontslagmotivering: 430-435

Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Werk (OCMW): 1228-1234 en andere vermeldingen

Opleidingscheque (Vlaamse): 1313, 1321-1326

Opleidingscheque (Waalse): 1342

Opleidingscheque (Brussel): 1358

Opleidingskrediet (Vlaams): 1327-1330

Opleidingspremie (Brussel): 1359-1362

Opleidingsstage: 1258, 1332

Opleidingsverlof (Vlaams): 1314-1320

Opzeg, opzegging, opzegtermijn: 411-438 en andere vermeldingen

Ordonnantie: 15-18

Oudere werknemers (outplacement): 451-452

Ouderschapsverlof: 384-386, 456

Outplacement: 449-453

Overbruggingsuitkering: 465, 981, 1010

Overdracht van loon, van sociale uitkering: zie Loonbeslag
Overdracht van onderneming: 511-519
Overgangsuitkering (overlevingspensioen): 1118
Overheidsfinanciering: 783-784
Overlevingspensioen: 1109-1118
Overlijden:
- familielid: zie Verlet
- rente (arbeidsongeval, beroepsziekte): 910-915
- werknemer: 404; zie ook Overlevingspensioen
- werkgever: 405;
Overmacht (schorsing, ontbinding arbeidsovereenkomst door -, medische): 260, 400-401, 406-407, 453 en andere vermeldingen
Overstappremie: 1027
Overuur, overwerk: 554--569 en andere vermeldingen

P

Palliatieve zorg (verlof voor -): 387 en ook 364, 375, 456
Paramedici: 856
Paritair comité (PC): 743-750 en ook 28, 48 en andere vermeldingen
Pauze (koffie, middag, enz.): 608
Pensioen (rust- ; overlevings-): 1070-1172
- aanvullende -: 1157-1172
- bij echtscheiding: 1085-1086
- bij feitelijke scheiding: 1083-1084
- vrij aanvullend pensioen voor werknemers: 1170-1172
Pensioenleeftijd: 1078-1080
Personeelsafgevaardigden in de Ondernemingsraad, het Comité PB : 457-475, 732-739
Personeelsregister: 724
Persoonlijke levenssfeer van de werknemer: 708-718
Persoonlijke verschijning in rechte: zie Verlet, Dwingende reden
Pesten, ongewenst seksueel gedrag en geweld op het werk, Pesterijen: 456, 683-688
Plaatselijke Werkgelegenheidsagentschappen (PWA) (arbeidsovereenkomst voor -): 87-92
Plechtige communie: zie Verlet
Pleegouderverlof: 362
Pleegzorg (verlof voor het verstrekken van -): 363
Ploegenarbeid: 39, 535-543
Plus-minus conto: 549-550
Politiek verlof, mandaat: 276-278, 456
Praktijktesten: 701-702
Prenatale raadpleging: 346
Prestaties van algemeen belang in vreedestijd: 761
Preventieadviseur: 660, 663-665 en andere vermeldingen
- ontslagbescherming: 454
Primaire arbeidsongeschiktheid: 800, 873, 1094
Priesterwijding: zie Verlet
Prikklok: 39, 592
Privacy: 708-718
Procedure voor de arbeidsrechtbank: 1381-1436
Profylactisch verlof: 283, 288, 412, 872, 884

Provincieraadslid: zie Politiek verlof
Psychosociale risico's op het werk: 680-688

R

Raad van Europa: 3-5
Raad van State: 57
Rassendiscriminatie: 705
Rechter, raadsheer in sociale zaken (arbeidsgerechten): 54
Rechterlijke macht: 51-55
Rechtskeuze: 2454
Rechtspraak: 49-57
Regelmatige werknemer (ziekteverzekering): 852, 853
Re-integratie van langdurig zieken: 312-343
Rengeld (ziekteverzekering): 835, 836, 840, 841, 842, 848, 906
Renault (Wet-): 476-485
Reorganisatie: 505-510
Resultaatsgebonden voordelen: 214-215
Richtlijn (Europa): 8-9
Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA): 767, 966; zie ook SWT, Dienstencheque, Onderbrekingsuitkering, PWA, Werkloosheid
Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie: 767; zie ook Vakantie
Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ): 767; zie ook Bijdragen aan de sociale zekerheid
Rijksinstituut voor Ziekte en Invaliditeitsverzekering (RIZIV): 767, 801-805, , 829, 848 en andere vermeldingen
zie ook Gezondheidszorg, Uitkeringen Ziekteverzekering
Rijksregister (ingeschreven op -) (ziekteverzekering): 825
Risicopost: 180, 667, 919; zie ook Preventieadviseur, Arbeidsgeneesheer

S

Samenwoning (wettelijke -): 172, 1075, 1109
Schepen: zie Politiek verlof
Scholingsbeding: 189-191
Schijnzelfstandige: zie Zelfstandige
Schorsing arbeidsovereenkomst: 258-278 en andere vermeldingen
Seniorvakantie: 305-307
SERV (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen): 755
Single permit: 250
Slecht weer: 396 en zie Werkloosheid (tijdelijke -)
Sluiting van de onderneming: 476-501; zie ook Continuïteit van de ondernemingen; Faillissement; Fonds Sluiting
Sluitingsvergoeding, sluitingspremie: 489-491
Sociale documenten (personeelsregister, individuele rekening, individuele fiche): 725-727; zie ook Dimona
Sociale hulpverlening (OCMW): 1228-1229
Sociale identiteitskaart: 727
Sociale inschakelingseconomie (SINE): 1305-1307, 1312
Sociale Inspectie, inspecteur: 719-721; zie ook Administratieve boete, Toezicht sociale wetten, Toezicht Welzijn, Wetboek Sociaal Strafrecht

Sociale Maribel: 782, 1258, 1260
Sociale verkiezingen: 739 en ook 457 e.v.
Sociale werkplaatsen: 1257, 1286
Sociale zekerheid (onderwerping): 785-793
Sollicitant (bescherming – bij aanwerving): zie Aanwerving
Sollicitatieverlof: 414
Sport (betaalde sportbeoefenaars): 86
Stage (werkpleklers): 1331-1334
Staking: 756-758 en andere vermeldingen; zie ook Collectief Arbeidsconflict
Startbaanovereenkomst: 199, 1024, 1294, 1312
Startersloon (jongeren): 199-203
Student (overeenkomst voor de tewerkstelling van -; studentenarbeid): 121-123, 791
SWT (werkloosheid met bedrijfstoeslag): 1037-1069
Syndicale afgevaardigde (bescherming): 471-474

T

Taalgebruik (arbeidsovereenkomst): 192-193
Taalgebruik (rechtspleging): 1392-1396
Taalcheques (Brussel): 1358
Tandarts: 38, 520, 828, 844-848
Technische stoornis: 397 en andere vermeldingen en zie Werkloosheid (tijdelijke -)
Telewerk: 110-111 en ook 107, 109, 248
Terbeschikkingstelling van personeel: 134-165
Terugbetaling van kosten: 219-224
Terug-naar-werk-coördinator: 342-343; Terug-naar-werk-traject: 342-343
Tewerkstellingscel (herstructureren): 498-501
Thematisch verlof: 384-390, zie ook Medische bijstand, Ouderschapsverlof, Palliatieve zorg, Pleegzorg
Thuisarbeid, thuiswerknemer, overeenkomst voor tewerkstelling van thuiswerknemer: 107-109 en ook 521, 903
Tijdelijke arbeid: 114-117; zie ook Uitzendarbeid
Tijdelijke werkervaring (Vlaanderen): 1275-1284
Tijdelijke werkloosheid: zie Werkloosheid
Tijdskrediet: 364-390 en andere vermeldingen; zie ook Loopbaanonderbreking
Tijdsregistratie: 570
Toegelaten activiteiten gepensioneerden: 1119-1124
Toezicht Welzijn: 719-721, zie ook Sociale Inspectie
Tremplin 24 mois+: 1292

U

Uitbetalingsinstelling (werkloosheid) (UI): 967 en andere vermeldingen
Uitgangscntroles: 717-718
Uitkering Ziekteverzekering, ZIV-uitkering: 862-868; zie ook Begrafeniskost, Invaliditeit, Moederschap, Primaire arbeidsongeschiktheid
Uitwinningsvergoeding: 84, 434
Uitzendarbeid, uitzendkracht, uitzendkantoor: 134-159 en andere vermeldingen
Uitzendarbeid motief instroom: 147

Vader, vaderschap (verlof van de vader bij geboorte van een kind) (geboorteverlof): 357, 358, 456, 893

Vakantie (jaarlijkse -), vakantiegeld: 256-285, 743 en andere vermeldingen

Vakantiegeld:

- arbeiders: 291-294
- bedienden: 297-299
- gepensioneerden: 1130-1131
- vertrekvakantiegeld: 300-302

Vakbondsafgevaardigde, vakbondsafvaardiging: 471-474, 731 en andere vermeldingen

Vakbondsvrijheid: 4, 728

VDAB (Vlaamse dienst voor arbeidsbemiddeling): 968, 1249, 1251, 1371-1373 en andere vermeldingen

Verbreking wegens fout: 436

Verdrag (internationaal -) (ratificatie, bindende kracht, enz.): 1

Vereffening (vennootschap, vzw): 504

Verenigingswerk: 94-103, 790, 1256

Verhoogde tegemoetkoming (ziekteverzekering): 808, 836-839

Verjaringstermijn: 1140-1141, 1381-1385

Verkiezingen (bijzitter, enz.): zie Verlet

Verlet (klein -): 262-266, 649-650 en ook 91, 131, 540

Verlof voor sociale promotie: 288

Verlof zonder wedde: 258, 290

Vermindering werkgeversbijdragen: 1255-1259

Verordening (Europa): 8

Vervangingsovereenkomst: 18-120, 642, 758

Vervoerkosten woon-werkverkeer: 220-224

Verzekeringsinstelling (ziekteverzekering): zie Ziekenfonds, HZIV

Verzoening, bemiddeling (arbeidsconflicten): 760 1400-1402

Verzorgingstehuizen: 806, 828, 830, 841, 857-858

VESOC (Vlaams Economisch en Sociaal Overlegcomité): 755

Vierdaagse werkweek: 609

Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) (arbeidshandicap of -beperking): 1269

Vlaamse opleidingscheques: 1321-1326

Vlaams opleidingskrediet: 1327-1330

Vlaams opleidingsverlof: 1314-1320 en ook 1248, 1254, 1328, 1330

Vlaams tijdskrediet opleiding: 1327-1330

Volmachtbesluit 21-23

Voordeel in natura: 205-207

Voorlopige hechtenis: 412, 1099

Vooropzeg:

- duur: 420 e.v.
- kennisgeving, vormvereiste

Voortgezette verzekering: 816, 877, 1093

Vormingspact (Vlaanderen): 1313

Vrij aanvullend pensioen voor werknemers: 1157, 1170-1172

Vrijwilliger, vrijwilligerswerk: 166-173

Vrijwillig deeltijdse werknemer: 1021-1023

Vrijzinnige jeugd (feest van -): zie Verlet

W

Wachtuitkering: zie Inschakelingsuitkering
Welzijn op het werk: 658-688 en andere vermeldingen
Werkvervangingsstage: 1332
Werkloosheid, werkloze, werkloosheidsuitkering: 965-1036
- gecontroleerde - (ziekteverzekering): 814, 816, 862, 864
- tijdelijke -: 391-401
Werkman: zie Arbeider
Werkplekklaren: 1331-1333
Werkrooster: 587-592
Werkuitkering: zie Activa
Werkzoekende (inschrijving als -): zie ook Aanwerving, Werkloosheid
Wet: 12-14, 49 - Bijzondere Wet: 14
Wetboek Sociaal Strafrecht: 722
Wijk-werken: 1270-1274
Willekeurig ontslag: 430-435, 991
Winstpremie: 209-213
Woon-werkverkeer: kosten: 220-224

Z

Zeelieden (koopvaardij): 85, 765, 784, 811, 897, 903
Zeevisser: 85, 489, 782, 897
Zelfstandige:
- onderscheid tussen loontrekkende en -; problematiek van de schijn-: 58-67
Ziekenfonds: 767, 801, 803-805, 807 en andere vermeldingen
Ziekte:
- gewaarborgd loon bij ziekte: 153-155
- arbeidsongeschiktheid en re-integratie: 312-343
- verlof voor ernstige ziekte van een familielid: 388-389
- ziekte- en invaliditeitsverzekering: 800-868
- beroepsziekten: 948-958
Zondagsrust, zondagwerk: 246, 287, 593-594, 636
Zorgbudget voor mensen met een handicap (voorheen basisondersteuningspakket): 810
Zorgbudget voor ouderen met een zorgnood (voorheen tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden): 810
Zorgbudget voor zwaar zorgbehoevenden (voorheen Vlaamse zorgverzekering): 810
Zorgverzekering (Vlaanderen): 807-810
Zwangerschap, zwangere werkneemster: 344-350

INHOUDSTAFEL

Voorwoord door Ann Vermorgen en Marie-Hélène Ska	3
Gebruiksaanwijzing	4
De nieuwigheden in de editie 2024	6

DEEL I: DE BRONNEN VAN HET SOCIAAL RECHT 8

FICHE 1: HET INTERNATIONAAL RECHT 10

§ 1. Verdragen	10
§ 2. Internationale Arbeidsorganisatie	10
§ 3. Raad van Europa	11
§ 4. Europese Unie	11
A. Europese instellingen	11
B. Europa en sociaal recht	12

FICHE 2: GRONDWET, WET EN DECRETEN 14

§ 1. Grondwet	14
§ 2. Wet	14
§ 3. Decreten en ordonnanties van gemeenschappen en gewesten	15

FICHE 3: BESLUITEN 17

§ 1. Koninklijke besluiten en besluiten van de gewest- of gemeenschapsregeringen	17
§ 2. Besluitwetten en volmachtbesluiten	17
§ 3. Ministeriële besluiten, omzendbrieven en administratieve onderrichtingen	18

FICHE 4: COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST 19

§ 1. Wat is een cao?	19
§ 2. Vormvereisten	21

FICHE 5: ARBEIDSREGLEMENT 23

§ 1. Wat is een arbeidsreglement?	23
§ 2. Hoe wordt het arbeidsreglement opgemaakt?	24
A. Als er een ondernemingsraad is	24
B. Als er geen ondernemingsraad is	25
C. Bijzondere gevallen	26
§ 3. Afdwingbaarheid van het arbeidsreglement	26

FICHE 6: HIËRARCHIE VAN DE RECHTSBRONNEN IN HET SOCIAAL RECHT 27

FICHE 7: DE RECHTSPRAAK 28

§ 1. Beginselen	28
A. Wat is de rechtspraak?	28
B. Rechterlijke organisatie in België	28
§ 2. De rechterlijke macht	29
A. Organisatie van de rechterlijke macht in België	29
B. Arbeidsgerechten	29
C. Hof van Cassatie	30
§ 3. Rechtsmachten die geen deel uitmaken van de rechterlijke macht	30
A. Grondwettelijk Hof	30
B. Raad van State	30

DEEL II: HET ARBEIDSRECHT

33

THEMA 1: WELKE OVEREENKOMST VOOR WELKE ARBEID?

34

FICHE 1: VERSCHILLENDE STATUTEN OP EEN RIJ

34

- § 1. Werknemer of zelfstandige 34
 - A. Onder gezag 34
 - B. De arbeidsrelatiewet 35
- § 2. Freelancers 37
 - A. Concepten 37
 - B. Het zelfstandigenstatuut 38
 - C. Recht op collectief onderhandelen 38
 - D. Sociale zekerheid voor zelfstandigen 39
- § 3. Arbeider, bediende, kaderlid 40
- § 4. Handelsvertegenwoordigers, zeelieden, betaalde sportbeoefenaars 41
 - A. Handelsvertegenwoordigers 41
 - B. Zeelieden 41
 - C. Betaalde sportbeoefenaars 41
- § 5. De PWA-overeenkomst 42
 - A. Sluiten en opzeggen van de overeenkomst 42
 - B. Bij een gebruiker 42
 - C. Schorsing van de overeenkomst 43
- § 6. Flexi-jobs 43
- § 7. Verenigingswerk 44
 - A. Socioculturele sector en sportsector 44
 - B. Arbeidsovereenkomst 44
 - C. Beëindiging van de overeenkomst 45
- § 8. Het stelsel van de deeleconomie (P2P) 46
- § 9. Ambtenarenstatuten 47

FICHE 2: HUISARBEID, TELEWERK EN DIENSTBODEN

48

- § 1. Begrippen 48
- § 2. Huisarbeiders 49
- § 3. Telewerk 50
- § 4. Dienstboden 51

FICHE 3: ONBEPAALE DUUR, BEPAALE DUUR...

52

- § 1. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of voor een bepaald werk 52
- § 2. Vervangingsovereenkomst 53
- § 3. Studentenarbeid 54
- § 4. Tijdelijke arbeid 55

FICHE 4: VOLTIJDS EN DEELTIJDS

57

- § 1. Definities 57
- § 2. Arbeidsovereenkomst 57
- § 3. Bescherming van deeltijdse werknemers 57
 - A. Arbeidsreglementering 57
 - B. Loon 58
 - C. Prioriteit vacante betrekkingen 59

FICHE 5: UITZENDARBEID EN TERBESCHIKKINGSTELLING

60

- § 1. Uitzendarbeid 60
 - A. Wat is uitzendarbeid? 60
 - B. Arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid 61
 - C. In welke gevallen en tegen welke voorwaarden kan een beroep worden gedaan op tijdelijk werk of uitzendarbeid? 62

D. Gebruiker en uitzendkantoor: wie is verantwoordelijk voor wat?	64
E. Loon: het principe van gelijkheid van rechten	65
F. Arbeidsreglementering met betrekking tot uitzendarbeid	67
§ 2. Andere vormen van terbeschikkingstelling	68
A. Uitlenen van werknemers	68
B. Onderaanneming	69

FICHE 6: VRIJWILLIGERSWERK **70**

§ 1. Toepassingsgebied	70
§ 2. Recht op informatie	71
§ 3. Aansprakelijkheid	71
§ 4. Kostenvergoedingen en geschenken	72
A. Bewezen of forfaitaire kosten	72
B. Occasionele geschenken	73
C. Hogere kostenvergoedingen voor specifieke categorieën	73

THEMA 2: SLUITEN EN UITVOEREN VAN DE OVEREENKOMST **74**

FICHE 1: AANWERVING **74**

§ 1. Bescherming van de werkzoekende	74
§ 2. Het sluiten en het bewijs van de arbeidsovereenkomst	75
A. Moet de overeenkomst schriftelijk worden gesloten?	75
B. Op welke leeftijd kan men een arbeidsovereenkomst sluiten?	76
§ 3. Te volgen regels bij de aanwerving	76
A. Onthaal van de werknemer	76
B. Medische onderzoeken	77

FICHE 2: DE UITVOERING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST **78**

§ 1. Waartoe verbindt men zich bij het afsluiten van een arbeidsovereenkomst?	78
A. Werken en doen werken	78
B. Mag men de overeenkomst wijzigen?	78
C. Bedrijfsgeheimen	79
D. Oneerlijke concurrentie	79
§ 2. Aansprakelijkheid van de werknemer	79
§ 3. Scholingsbeding	80
§ 4. Taalgebruik	81

FICHE 3: HET LOON **82**

§ 1. Minimumlonen en loonnorm	82
A. Minimumlonen	82
B. De loonnorm	83
§ 2. Starterslonen voor jongeren	83
A. Toepassingsgebied	83
B. Maximale tewerkstellingsvoorwaarde	84
C. Loonvoorwaarde	84
D. Vermindering van het brutoloon	85
E. Compenserende toeslag	85
§ 3. Vormen van loon	86
A. Beschikkingsrecht van de werknemer	86
B. Voordelen in natura	86
C. Bijzondere vormen van loon	87
D. Winstpremie	87
E. Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen	88
F. Maaltijdcheques	89
G. Ecocheques	89
H. Eindejaarspremies	90
§ 4. Terugbetaling van kosten	90

A.	Kosten voor rekening van de werkgever	90
B.	Vervoerkosten woon-werkverkeer	91
§ 5.	Betaling van het loon	92
A.	Tijdstip van betaling	92
B.	Periodiciteit	92
C.	Betalingswijze	92
§ 6.	Loonfiche	93
A.	Inhoud	93
B.	Van bruto naar netto loon	94
C.	Op papier of elektronisch	94
§ 7.	Inhoudingen, loonbeslag en loonoverdracht	95
A.	Inhoudingen	95
B.	Wat is loonbeslag?	95
C.	Wat is loonoverdracht?	96
D.	Beperkingen aan loonbeslag	96
E.	Samenloop van beslag en overdracht	98
F.	Collectieve schuldenregeling	99

FICHE 4: DE ARBEIDSVERHOUDING OMVAT EEN BUITENLANDS ELEMENT 100

§ 1.	Toepasselijke wetgeving	100
A.	Principe van rechtskeuze	100
B.	Dwingende bepalingen	101
C.	Detachering	101
D.	Grensoverschrijdend telewerk	102
§ 2.	Bevoegde rechter	102
§ 3.	Arbeidskaarten en -vergunningen - single permit	103
A.	Single permit	103
B.	Procedure	103
C.	Het Vlaamse Gewest	103
D.	Het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest	104
E.	Het Waalse Gewest	104
F.	Oost-België (Duitstalige Gemeenschap)	104
G.	Beroepsmogelijkheden	104

THEMA 3: SCHORSING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST 106

FICHE 1: SCHORSING VAN DE UITVOERING VAN DE OVEREENKOMST 106

§ 1.	Onderling akkoord en overmacht	106
A.	Vrijstelling van arbeidsprestaties	106
B.	Activeringsbijdrage	106
C.	Overmacht	107
§ 2.	De werknemer geraakt niet tijdig op het werk of kan het werk niet voortzetten	107
§ 3.	Klein verlet en verlof om dwingende redenen	107
A.	'Klein verlet' en rouwverlof	107
B.	Verlof om dwingende redenen	110
C.	Kort zorgverlof	110
§ 4.	Feestdagen	111
A.	Wettelijke feestdagen	111
B.	Loon voor een feestdag	112
C.	Deeltijdse werknemers	112
D.	De feestdag valt in een periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst	113
E.	Na het einde van de arbeidsovereenkomst en uitzendkrachten	113
§ 5.	Politiek verlof	114

FICHE 2: JAARLIJKSE VAKANTIE	116
§ 1. Algemene regels	116
A. Principes	116
B. Europees recht	117
C. Datum van de vakantie	118
D. Met gewerkte dagen gelijkgestelde inactiviteitsdagen	119
§ 2. Specifieke regeling arbeiders	120
A. Vakantieduur	120
B. Vakantiegeld	121
§ 3. Specifieke regeling bedienden	122
A. Vakantieduur	122
B. Vakantiegeld	123
C. Vertrekvakantiegeld	123
D. Decemberafrekening bij vermindering van de arbeidsduur	125
§ 4. Werknemers die het voorgaande jaar niet hebben gewerkt	125
A. Jeugdvakantie en seniorvakantie	125
B. Europese vakantie	126
FICHE 3: ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN RE-INTEGRATIE	128
§ 1. Wanneer is men arbeidsongeschikt?	128
§ 2. Wat moet men doen in geval van arbeidsongeschiktheid?	128
A. Werkgever verwittigen	128
B. Medisch getuigschrift	129
§ 3. Mag de werkgever het bestaan van de arbeidsongeschiktheid nagaan?	129
A. Enkel door een erkende arts	129
B. Procedure	131
C. Statuut van de controlearts	132
§ 4. Gewaarborgd loon	132
A. Gemeenschappelijke regels	132
B. Arbeiders	133
C. Bedienden	134
§ 5. Re-integratietrajecten	135
A. Inleiding	135
B. Instroom	135
C. Re-integratiebeoordeling	135
D. Re-integratieoverleg	136
E. Re-integratieplan	136
F. Opvolging en einde van het plan	136
§ 6. Het terug-naar-werktraject	137
FICHE 4: GEBOORTE, ADOPTIE OF PLEEGZORG	138
§ 1. Bescherming zwangere vrouw	138
A. Algemene maatregelen	138
B. Nachtarbeid	138
C. Risicoanalyse, onderzoek en aanpassing werkpost	139
§ 2. Moederschapsverlof	140
§ 3. Borstvoeding	141
A. Borstvoedingspauzes	141
B. Borstvoedingsverlof	141
§ 4. Geboorteverlof, adoptieverlof en pleegzorg	142
A. Geboorteverlof	142
B. Omzetting van moederschapsverlof	142
C. Adoptieverlof	143
D. Pleegouderverlof	144
FICHE 5: DE LOOPBAAN ONDERBREKEN	145

§ 1. Globale beschrijving	145
A. Principes	145
B. Onderbrekingsuitkeringen - sociaal statuut	145
C. Ontslag	146
§ 2. Tijdskrediet en loopbaanvermindering, gewone regeling	147
§ 3. Landingsbanen	148
§ 4. Procedure	149
§ 5. Thematisch verlof	151
A. Ouderschapsverlof	151
B. Verlof voor palliatieve zorgen	152
C. Verlof voor ernstige ziekte van een familielid	152
D. Mantelzorgverlof	153

FICHE 6: TIJDELIJKE WERKLOOSHEID **154**

§ 1. Arbeidersstelsel	154
A. Gebrek aan werk	154
B. Slecht weer	155
C. Technische stoornis	156
§ 2. Bediendestelsel	156
§ 3. Gemeenschappelijk stelsel voor arbeiders en bedienden	157
A. Overmacht	157
B. Aanvulling	157

THEMA 4: EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST **159**

FICHE 1: IN WELKE GEVALLEN WORDT DE OVEREENKOMST BEËINDIGD? **159**

§ 1. Enkele principes	159
§ 2. Overlijden van werknemer of werkgever	160
§ 3. Overmacht	160
§ 4. Ontbindende voorwaarde	160

FICHE 2: ONTSLAG **162**

§ 1. Algemeen	162
A. Opzegtermijn	162
B. Sollicitatieverlof	163
C. Anciënniteit	163
D. Ontslag met vergoeding of 'niet gepresteerde opzegtermijn'	163
E. Vrijstelling van arbeidsprestaties tijdens de opzegtermijn	164
§ 2. Duur en begin van de opzeg	164
A. Gemeenschappelijk statuut	164
B. Korte termijnen in specifieke gevallen	166
C. Overgangsregels	166
§ 3. Ontslagmotivering	168
§ 4. Verbreking wegens fout	169
A. Dringende reden	169
B. Contractbreuk en gerechtelijke ontbinding van de overeenkomst	170

FICHE 3: VERPLICHTINGEN DIE BLIJVEN BESTAAN NA BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST **171**

§ 1. Algemene regels	171
§ 2. Concurrentiebeding	171
A. Regeling voor werknemers, uitgezonderd de handelsvertegenwoordigers	171
B. Regeling voor handelsvertegenwoordigers	173
§ 3. Outplacement	173
A. Ontslagen werknemers met een opzegtermijn van minstens 30 weken	174
B. Werknemers die ten minste 45 jaar zijn	174
C. Na einde arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht	175

FICHE 4: ONTSLAGBESCHERMING	176
§ 1. Algemeenheden	176
§ 2. Werknemersvertegenwoordigers in de OR en het Comité PB en kandidaten bij de sociale verkiezingen	180
A. Principes	180
B. Overplaatsing	181
C. Ontslag om dringende reden	181
D. Ontslag om economische redenen	182
E. Re-integratie en beschermingsvergoeding	183
§ 3. Syndicale afgevaardigden	184
§ 4. Transnationale overlegorganen	184
FICHE 5: COLLECTIEF ONTSLAG EN SLUITING VAN ONDERNEMING	185
§ 1. Informatie en raadpleging van de werknemers; kennisgeving aan de overheid	185
A. Collectief ontslag	185
B. Sluiting van ondernemingen	188
§ 2. Vergoedingen	188
A. Collectief ontslag	188
B. Sluiting van ondernemingen	189
§ 3. Waarborg van betaling bij sluiting: Fonds voor sluiting van ondernemingen	190
§ 4. Activerend beleid bij herstructureringen	191
FICHE 6: WIJZIGINGEN IN DE ONDERNEMINGSSTRUCTUUR	194
§ 1. Faillissement, vereffening en maatregelen op het vlak van bedrijfscontinuïteit	194
A. Faillissement	194
B. Vereffening	195
C. Reorganisatie	195
§ 2. Overdracht van het bedrijf aan een overnemer	197
A. Conventionele overdracht van het bedrijf	197
B. Overdracht na faillissement	198
C. Overdracht in het kader van een gerechtelijke reorganisatie	199
THEMA 5: ARBEIDSORGANISATIE	201
FICHE 1: ARBEIDSDUUR BIJ VOLTijdSE ARBEID	201
§ 1. Op wie is de arbeidsduurwetgeving van toepassing?	201
§ 2. Wat verstaat men onder 'arbeidsduur'?	202
§ 3. Maximale arbeidsduur	203
A. Algemene regel	203
B. Toegestane overschrijdingen	203
C. Verlegging van de weekgrens	204
D. Ploegenarbeid	204
E. Kleine flexibiliteit	207
F. Plus Minus Conto	209
G. Glijdende werktijden	209
§ 4. Overwerk	210
A. Wat is overwerk?	210
B. Buitengewone vermeerdering van werk	210
C. Dringend of onvoorzienbaar werk	210
D. Varia	211
E. Overloontoeslag	212
F. Inhaalrust	213
G. Vrijwillige overuren	213
§ 5. Tijdsregistratie	214
FICHE 2: ARBEIDSREGELING DEELTijdSE ARBEID	215

§ 1. Principes	215
§ 2. Reglementering arbeidsregeling	215
A. Principes	215
B. Minimale arbeidsduur	215
C. Bijkomende uren	217
D. Gelijktelling met overwerk	217
§ 3. Reglementering werkroosters	218
A. Vast werkrooster, variabel werkrooster	218
B. Hoe wordt het werkrooster bepaald?	219
C. Controle en sancties	219

FICHE 3: RUSTTIJDEN **221**

§ 1. Zondagsrust	221
A. Wie valt onder deze reglementering?	221
B. Zondagsrust of inhaalrust	221
C. Activiteiten die niet kunnen worden uitgeoefend op een ander moment	222
D. Ondernemingen die werknemers mogen tewerkstellen op zondag	222
E. Zondagsarbeid in de distributiesector	223
F. E-commerce	224
§ 2. Andere rusttijden	225
A. Wekelijkse rust	225
B. Dagelijkse rust	225
C. Pauzes	225
§ 3. Vierdaagse werkweek	226

FICHE 4: NACHTARBEID **227**

§ 1. Verbod van nachtarbeid en afwijkingen	227
A. Nachtarbeid wegens de aard van de werken en de activiteit	227
B. Nachtarbeid om economische redenen	228
C. Invoering van nachtarbeid	228
D. Bestaande arbeidsregelingen met nachtprestaties	229
§ 2. Aanvullende omkadering nachtarbeid	229
A. Principe	229
B. Invoeringsprocedure	229
C. Kwalitatieve omkadering	230

FICHE 5: BIJZONDERE CATEGORIEËN **233**

§ 1. Jongeren	233
A. Schoolplichtige jongeren: onderscheid jeugdige werknemers (15-18 jaar) en kinderen (minder dan 15 jaar)	233
B. Beschermingsmaatregelen	233
§ 2. Sectorale wetgevingen	236

FICHE 6: NIEUWE ARBEIDSTELSELS **237**

§ 1. Principes	237
§ 2. Toepassingsgebied	237
§ 3. Van welke regels wordt afgeweken in het kader van de nieuwe arbeidstelsels?	237
A. Facultatieve afwijkingen	238
B. Regels van toepassing bij invoering nieuw arbeidstelsel	239
§ 4. Procedure om nieuwe arbeidstelsels in te voeren	240
A. Binnen het paritair comité	240
B. Binnen het bedrijf	240

THEMA 6: BESCHERMING VAN DE WERKNEMER **243**

FICHE 1: WELZIJN OP HET WERK **243**

§ 1. Principes	243
----------------	-----

§ 2. Organen belast met het welzijn op het werk	243
A. Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk	243
B. Comité voor Preventie en Bescherming op het werk	244
C. Arbeidsinspectie	244
§ 3. Arbeidsgeneeskunde: principes en verplichtingen van de werkgever	244
§ 4. Gezondheidstoezicht op de werknemers	245
A. Principes	245
B. Onderzoeksprocedure	247
C. Beroepsprocedure	247
D. Gevolgen van de beslissing	248
§ 5. Bescherming tegen psychosociale risico's op het werk	249
A. Algemeenheden	249
B. Pesterijen, ongewenst seksueel gedrag en geweld op het werk	250

FICHE 2: GELIJKE BEHANDELING **252**

§ 1. Bescherming tegen discriminatie op het werk	252
A. Algemeenheden	252
B. Algemeen beginsel van niet-discriminatie	253
C. Rechtsbescherming	255
D. Praktijktesten	256
§ 2. Gelijke behandeling mannen en vrouwen	257
§ 3. Rassendiscriminatie	258
§ 4. Handicap	259

FICHE 3: PRIVACY **260**

§ 1. Inleiding	260
§ 2. Algemene verordening gegevensbescherming ('GDPR')	260
§ 3. Medische onderzoeken in het kader van de arbeidsverhoudingen	260
§ 4. Camerabewaking op de arbeidsplaats	261
§ 5. Controle van elektronische online communicatiegegevens	261
§ 6. Uitgangscntroles en diefstalpreventie	262

THEMA 7: REGELS VOOR EEN CORRECTE TOEPASSING VAN DE WETGEVING **264**

FICHE 1: SANCTIES VAN HET SOCIAAL RECHT **264**

§ 1. Sociale inspectie	264
§ 2. Strafsancties	265
§ 3. Administratieve geldboetes	265

FICHE 2: SOCIALE DOCUMENTEN **266**

§ 1. Principes	266
§ 2. Voornaamste sociale documenten	266

THEMA 8: COLLECTIEVE ARBEIDSVERHOUDINGEN **268**

FICHE 1: GESPREKSPARTNERS IN HET OVERLEG **268**

FICHE 2: OVERLEG BINNEN DE ONDERNEMING **269**

§ 1. Vakbondsafvaardiging	269
§ 2. Ondernemingsraad en Comité voor Preventie en Bescherming op het werk	269
A. Ondernemingsraad	269
B. Comité voor Preventie en Bescherming op het werk	271
C. Sociale verkiezingen	271
§ 3. Supranationale instellingen	271
A. Europese Ondernemingsraad	271
B. Europese vennootschap en Europese coöperatieve vennootschap	272

C. Grensoverschrijdende omzettingen, fusies en splitsingen	272
--	-----

FICHE 3: OVERLEG BUITEN DE ONDERNEMING **273**

§ 1. Paritaire comités	273
A. Wat is een paritair comité?	273
B. Oprichting van een paritair comité	273
C. Hoe wordt bepaald bij welk paritair comité de werkgever hoort?	273
D. Opdrachten van de paritaire comités	274
§ 2. Federaal intersectoraal overleg	275
A. Nationale Arbeidsraad	275
B. Centrale Raad voor het Bedrijfsleven	275
C. Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk	275
D. Interprofessionele akkoorden	276
§ 3. Overlegorganen in gewesten en gemeenschappen	276

FICHE 4: COLLECTIEVE ARBEIDSCONFLICTEN **277**

§ 1. Staking en lock-out	277
A. Staking	277
B. Lock-out	278
§ 2. Preventie en beslechting van collectieve conflicten	279
A. Verzoening en bemiddeling	279
B. Prestaties van openbaar nut in vreedstijd	279
C. Tussenkost van de rechtbanken in collectieve arbeidsconflicten	279

DEEL III: SOCIALE ZEKERHEID **283**

THEMA 1: ORGANISATIE EN FINANCIERING VAN DE SOCIALE ZEKERHEID **284**

FICHE 1: ORGANISATIE **284**

§ 1. Wat is de sociale zekerheid?	284
§ 2. De instellingen van de sociale zekerheid	285
§ 3. Socialezekerheidsinstellingen en rechten sociaal verzekerden en transparantie	286

FICHE 2: FINANCIERING **287**

§ 1. Gewone bijdragen op het loon van de werknemers	287
§ 2. Bijzondere en diverse bijdragen	287
A. Diverse bijdragen	287
B. Bijzondere bijdragen	287
C. Bijdragen ten laste van de werknemers	288
D. Bijdragen ten laste van de werkgevers	289
E. Bijdragen op socialezekerheidsuitkeringen	290
§ 3. Vrijstellingen	290
§ 4. Overheidsfinanciering	291

FICHE 3: ONDERWERPING AAN DE SOCIALE ZEKERHEID **293**

§ 1. Wat houdt de onderwerping aan de sociale zekerheid in?	293
§ 2. Wie is onderworpen aan de sociale zekerheid?	293
§ 3. Op basis van welk loon worden de socialezekerheidsbijdragen berekend?	295

THEMA 2: ZIEKTE- EN INVALIDITEITSVERZEKERING **298**

FICHE 1: HOE IS DE ZIEKTEVERZEKERING GEORGANISEERD? **298**

§ 1. Federale ziekteverzekering	298
§ 2. Gezondheidsbeleid van Gemeenschappen en Gewesten	300
A. Federale ziekteverzekering na de zesde staatshervorming	300
B. Zorgverzekering van de Vlaamse Gemeenschap	300

SUBTHEMA 1: GEZONDHEIDSZORG	302
FICHE 2: WIE IS INZAKE GEZONDHEIDSZORG VERZEKERD?	302
§ 1. Rechthebbenden	302
§ 2. Personen ten laste	304
§ 3. Ingaan en het behoud van het recht	304
§ 4. Vaststelling van het recht	305
FICHE 3: PRESTATIES INZAKE GEZONDHEIDSZORG	306
§ 1. Terugbetaalde prestaties	306
§ 2. Welke tarieven mogen verstrekkers toepassen?	306
§ 3. Welk deel van het tarief wordt terugbetaald?	307
A. Principe	307
B. Verhoogde verzekeringstegemoetkoming	308
C. Maximumfactuur (MAF)	308
D. Terugbetalingsmodaliteiten	309
FICHE 4: RELATIES TUSSEN VERZEKERING EN ZORGVERSTREKKERS	311
§ 1. Artsen en tandartsen	311
A. Akkoorden artsen-ziekenfondsen en tandartsen-ziekenfondsen	3111
B. Terugbetalingsmodaliteiten	311
§ 2. Geneesmiddelen	312
§ 3. Hospitalisatie	312
§ 4. Andere prestaties	313
A. Paramedici	313
B. Verzorgingstehuizen	313
C. Diverse prestaties	313
SUBTHEMA 2: DE UITKERINGEN	315
FICHE 5: WIE IS INZAKE UITKERINGEN VERZEKERD?	315
§ 1. Rechthebbenden	315
§ 2. Stage (wachtijd)	315
FICHE 6: ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN INVALIDITEIT	317
§ 1. Wat is arbeidsongeschiktheid?	317
§ 2. Bedrag van de uitkeringen	318
§ 3. Procedure en toekenningsformaliteiten	319
A. Medische getuigschrift	319
B. De beslissing	320
§ 4. Algemene toekenningsvoorwaarden	321
FICHE 7: MOEDERSCHAPSVERZEKERING	322
THEMA 3: ARBEIDSONGEVALLEN EN BEROEPSZIEKTEN	323
FICHE 1: ARBEIDSONGEVALLEN - ALGEMEEN	323
§ 1. Organisatie van de sector	323
§ 2. Wie wordt verzekerd door de wetgeving?	323
§ 3. Gedekt risico	324
A. Arbeidsongeval	324
B. Ongeval op de weg van en naar het werk	324
C. Aangifte van het ongeval	325
FICHE 2: DE VERGOEDING VAN DE ARBEIDSONGEVALLEN	327
§ 1. Geneeskundige verzorging	327

§ 2. Overlijden van het slachtoffer	327
A. Begrafeniskosten	327
B. Overlevende partner	328
C. Kinderen	328
D. Andere familieleden	329
§ 3. Tijdelijke arbeidsongeschiktheid	329
§ 4. Blijvende arbeidsongeschiktheid	330
A. Berekening van de uitkering	330
B. Procedure	331
C. Herziening	331
D. Betalingswijze	332
E. Sociale inhoudingen - belasting	335
§ 5. Andere prestaties	335
A. Verplaatsingen	335
B. Toeslagen	335
§ 6. Gemeenschappelijke regels met betrekking tot de prestaties	336
A. Basisloon van de vergoedingen	336
B. Cumulatieregels	337
C. Intresten	338
D. Binnen welke termijn moet men zijn rechten doen gelden?	338

FICHE 3: BEROEPSZIEKTEN

339

§ 1. Principes en organisatie	339
§ 2. Wat is een beroepsziekte?	339
§ 3. Schadeloosstelling van de slachtoffers	340
A. Algemene regels	340
B. Preventieve verwijdering	341
C. Procedure	341
§ 4. Het 'Asbestfonds'	342

FICHE 4: HET BEROEPSRISICO EN DE BURGERLIJKE AANSPRAKELIJKHEID

343

§1. Fout van het slachtoffer of de begunstigden van de schadeloosstelling	343
§2. Aansprakelijkheid van derden	343
§3. Aansprakelijkheid van de werkgever	344

THEMA 4: DE WERKLOOSHEID

345

FICHE 1: PRINCIPES EN ORGANISATIE

345

§ 1. Principes	345
§ 2. Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA)	345
§ 3. Uitbetalingsinstellingen	345
§ 4. Gewestelijke diensten voor tewerkstelling	346

FICHE 2: VERZEKERINGSVOORWAARDEN OF TOELAATBAARHEID

347

§ 1. Toelating op basis van voltijdse tewerkstelling	347
A. Welke arbeid?	347
B. Gelijkstelling met arbeid	347
C. Hoeveel dagen?	348
D. Versoepelingen	348
§ 2. Toelating op basis van studies	348
A. Opening van het recht	348
B. Beperking in de tijd	350
C. Overbruggingsuitkeringen	350
§ 3. Overige regels	350
A. Nieuwe toelating na een onderbreking	350
B. Tijdelijke werkloosheid	351

FICHE 3: VERGOEDINGSVOORWAARDEN	352
§ 1. Zonder werk en zonder loon zijn	352
A. Zonder werk zijn	352
B. Zonder loon zijn	353
§ 2. Niet verantwoordelijk zijn voor de werkloosheid	354
A. Algemeenheden	354
B. Verplicht zoeken naar werk	354
§ 3. Arbeidsgeschiedt zijn	355
§ 4. Pensioenleeftijd	355
§ 5. In België verblijven	356
FICHE 4: BEDRAG VAN DE WERKLOOSHEIDSUITKERINGEN	357
§ 1. Algemene regels	357
A. Voor welke dagen heeft men recht op een werkloosheidsuitkering?	357
B. De invloed van de gezinssamenstelling op het bedrag van de uitkering	357
§ 2. Daguitkering bij volledige werkloosheid	358
§ 3. Tijdelijke werkloosheid	360
§ 4. Inschakelings- en overbruggingsuitkeringen	360
FICHE 5: DE WERKLOOSHEIDSVERZEKERING EN DEELTIJDSE ARBEID	361
§ 1. Principes	361
§ 2. Werknemers die minstens het referteloon verdienen	361
§ 3. Deeltijdse werknemers ‘met behoud van rechten’	362
A. Wie kan op die regeling een beroep doen?	362
B. Behoud van rechten	362
C. Inkomensgarantie-uitkering	362
§ 4. ‘Vrijwillig’ deeltijdse werknemers	364
A. Opening van het recht	364
B. Berekening van de uitkering	364
FICHE 6: BIJZONDERE WERKLOOSHEIDSUITKERINGEN	365
§ 1. Begeleidingsuitkeringen	365
§ 2. Mobiliteitsvergoeding en kinderopvangvergoeding	365
§ 3. Overstappremie	365
§ 4. Beschermingsuitkering	366
§ 5. Kunstwerkuitkering	366
FICHE 7: ADMINISTRatieve PROCEDURE	367
§ 1. Uitkeringsaanvraag	367
§ 2. Controlekaart	368
§ 3. Beslissingen	368
THEMA 5: WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG	369
FICHE 1: WAT IS HET ‘SWT’?	369
§ 1. Algemeen	369
A. Beschrijving	369
B. Algemene voorwaarden	369
C. Verplichting tot vervanging	370
D. Werkgeversbijdrage	370
§ 2. Vergoedingen	371
A. Aanvullende vergoeding	371
B. Werkloosheidsuitkering	372
C. Fiscaliteit, sociale inhoudingen	373
§ 3. Statuut van de werknemers in de werkloosheidsreglementering	373
A. Omschrijving	373
B. De werkloze in SWT sinds 1.01.2015: verplichting tot aangepaste beschikbaarheid	374

§ 4. SWT en vervroegd pensioen	374
FICHE 2: LEEFTIJD- EN LOOPBAANVOORWAARDEN	375
§ 1. Gewone regels	375
A. SWT op 62 jaar	375
B. SWT vóór 62 jaar	375
§ 2. Ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering	376
A. Algemeenheden	376
B. Wat is een onderneming in moeilijkheden?	377
C. Wat is een onderneming in herstructurering?	377
THEMA 6: PENSIOENEN	379
FICHE 1: ALGEMENE VOORSTELLING	379
§ 1. De verschillende pensioenstelsels	379
§ 2. Administratie	380
FICHE 2: RUSTPENSIOEN	381
§ 1. Hoe wordt het pensioen berekend?	381
A. Principe	381
B. Rustpensioen ‘gezin’ en rustpensioen ‘alleenstaande’	381
C. Minimumpensioen	382
D. Principe van eenheid van loopbaan	382
§ 2. Pensioenaanvraag	383
A. Vanaf welke leeftijd mag men op pensioen gaan?	383
B. Aanvraag?	383
§ 3. Rustpensioen van feitelijk of uit de echt gescheidenen	384
A. Pensioen bij feitelijke scheiding	384
B. Pensioen bij echtscheiding	385
FICHE 3: DE BEROEPSLOOPBAAN	386
§ 1. Arbeidsperiodes	386
§ 2. Gelijkgestelde periodes	387
A. Lijst van gelijkstellingen	387
B. In rekening brengen van gelijkgestelde periodes	388
§ 3. Toegevoegde jaren	390
FICHE 4: OVERLEVINGSPENSIOEN	392
§ 1. Toekenningvoorwaarden	392
§ 2. Berekening	393
§ 3. Cumulatie	394
A. Cumulatie rustpensioen en overlevingspensioen	394
B. Cumulatie rustpensioenen	394
§ 4. Overgangsuitkering	394
FICHE 5: MOGEN GEPENSIONEERDEN NOG WERKEN OF SOCIALE UITKERINGEN GENIETEN?	395
§ 1. Toegelaten activiteiten van gepensioneerden	395
§ 2. Cumulregels met andere sociale inkomens	396
FICHE 6: ANDERE REGELS, GEMEENSCHAPPELIJK VOOR DE RUST- EN OVERLEVINGSPENSIOENEN	397
§ 1. Vakantiegeld	397
§ 2. Uitbetaling	397
A. Hoe worden de pensioenen uitbetaald?	397
B. Sociale inhoudingen, belasting	398
C. Verblijven in Europese Economische Ruimte	398

§ 3. Procedure	398
A. Betwistingen, Beroep	398
B. Verjaringstermijn	399

FICHE 7: INKOMENSGARANTIE VOOR OUDEREN **400**

§ 1. Toekenningsvoorwaarden	400
§ 2. Bedrag	401
§ 3. Onderzoek van de bestaansmiddelen	401

FICHE 8: AANVULLENDE PENSIOENEN **403**

§ 1. De tweede pijler	403
§ 2. Collectieve pensioentoezeggingen	403
A. Sociale pensioenplannen	403
B. Gewone collectieve pensioentoezeggingen (sectorale of ondernemingsplannen)	405
C. Verboden onderscheiden	405
D. Minimumrendement	406
E. Uitbetaling	407
F. Aanvullend pensioen en echtscheiding	408
G. Overdraagbaarheid van rechten	408
§ 3. Vrij aanvullend pensioen voor werknemers (VAPW)	409
A. Invoering	409
B. Einde	409
C. Rendement	410

THEMA 7: DE GEZINSBIJSLAG **411**

FICHE 1: ALGEMENE VOORSTELLING **411**

§ 1. Gezinsbijslag en de staats Hervorming	411
§ 2. Hoe bepaal je welk stelsel van toepassing is?	412

FICHE 2: HET FEDERALE STELSEL **413**

§ 1. Principes	413
§ 2. Hoeveel bedraagt de kinderbijslag?	413
A. Gewone kinderbijslag	413
B. Verhogingen in functie van het gezin waarin het kind woont	414
C. Verhogingen in functie van de situatie van het kind	416
§ 2. Tot welke leeftijd wordt kinderbijslag toegekend?	417
A. Algemene regels	417
B. Kinderen met een handicap	417
C. Het kind volgt onderwijs of doorloopt een vorming	417
D. Na de studies	417

FICHE 3: GEZINSBIJSLAG IN WALLONIE **419**

§ 1. Het nieuwe systeem	419
§ 2. Sociale toeslagen	419
§ 3. Hoe wordt de gezinsbijslag betaald?	420

FICHE 4: GEZINSBIJSLAG IN VLAANDEREN: HET GROEIPAKKET **421**

§ 1. Voor welke kinderen?	421
§ 2. Toeslagen en bedragen	422
A. Startbedrag	422
B. Basisbedrag	423
C. Sociale toeslagen	423
D. Zorgtoeslagen	424
E. Participatietoeslagen	424
§ 3. Begunstigden	426

A. De ouder of ouders	426
B. Pleegzorg of plaatsing	426
§ 4. De uitbetalers	427

FICHE 5: GEZINSBIJSLAG IN BRUSSEL 428

§ 1. Bedrag van de kinderbijslag	428
§ 2. Tot welke leeftijd wordt de kinderbijslag uitbetaald?	429
§ 3. Aan wie wordt de kinderbijslag uitbetaald?	429
§ 4. Wie betaalt de gezinsbijslagen?	430

FICHE 6: GEZINSBIJSLAG IN OOST-BELGIE (DUITSTALIGE GEMEENSCHAP) 431

THEMA 8: DE BIJSTANDSSTELSELS 433

FICHE 1: PRESTATIES TEN LASTE VAN DE OCMW'S 433

§ 1. Sociale hulpverlening	433
§ 2. Leefloon	433

FICHE 2: TEGEMOETKOMING VOOR PERSONEN MET EEN HANDICAP 435

§ 1. Principes, algemene regels	435
§ 2. Bedrag en toekenningsvoorwaarden van de tegemoetkomingen	435
§ 3. Onderzoek naar het inkomen	436
§ 4. Andere voorwaarden	437

DEEL IV: OPLEIDING, TEWERKSTELLING EN BEGELEIDING 439

THEMA 1: BEVOEGDHEIDSVREDELING 440

FICHE 1: WIE IS BEVOEGD? 440

§ 1. Bevoegdheden van de Gewesten	440
§ 2. Bevoegdheden van de Gemeenschappen	441
§ 3. Woonplaats of plaats van tewerkstelling?	442

THEMA 2: TEWERKSTELLING 443

FICHE 1: FEDERALE TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN 443

§ 1. Vermindering werkgeversbijdragen	443
§ 2. Structurele vermindering	444
§ 3. Eerste aanwervingen	445
§ 4. Arbeidstijdverkorting	445

FICHE 2: VLAAMSE TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN 447

§ 1. Personen zonder recente, duurzame werkervaring	447
§ 2. Individueel maatwerk	447
§ 3. Wijk-werken en tijdelijke werkervaring	449
A. Wijk-werken	449
B. Tijdelijke werkervaring	450
§ 4. Tewerkstellingsprogramma's in de sociale economie	452
A. Lokale diensteneconomie (LDE)	452
B. Collectief maatwerk	452

FICHE 3: WAALSE TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN 454

§ 1. De steunmaatregelen voor doelgroepen	454
A. 'Impulsion -25 ans'	454
B. 'Impulsion 12 mois+'	454
C. 'Impulsion 55 ans+'	455

D. 'Tremplin 24 mois'	455
§ 2. Les aides à la promotion de l'emploi (APE)	456

FICHE 4: BRUSSELSE TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN **459**

§ 1. Brussel: de gesubsidieerde contractuelen	459
§ 2. Doelgroepmaatregelen	460
A. Inschakelingsmaatregelen	460
B. Activeringsmaatregelen	460
C. Retentiemaatregelen	461
§ 3. Sociale inschakelingseconomie	461
§ 4. First-stage	462

FICHE 5: TEWERKSTELLINGSMAATREGELEN IN OOST-BELGIE (DUITSTALIGE GEMEENSCHAP) **463**

§ 1. Werkgelegenheidsbevordering via AktiF en AktiF Plus	463
§ 2. AktiF-rechthebbenden	463
§ 3. AktiF-Plus-rechthebbenden	463
§ 4. Eerdere tewerkstellingsprogramma's	464

THEMA 3: OPLEIDING **465**

FICHE 1: VLAAMSE OPLEIDINGSMAATREGELEN **465**

§ 1. Vlaamse opleidingsincentives	465
A. Vlaams opleidingsverlof	465
B. Vlaamse opleidingscheques	467
C. Vlaams tijdskrediet opleiding	469
§ 2. Werkpleklers	469

FICHE 2: WAALSE OPLEIDINGSMAATREGELEN **472**

§ 1. Betaald educatief verlof	472
§ 2. Contrat de formation-insertion (CFI, EX-PFI)	473
§ 3. Chèque-formation (Opleidingscheque)	474
§ 4. Crédit-Adaptation	475

FICHE 3: BRUSSELSE OPLEIDINGSMAATREGELEN **477**

§ 1. Betaald educatief verlof	477
A. Principes	477
B. Organisatie betaald educatief verlof	479
§ 2. Aanmoedigingspremie voor opleiding (Activa)	480
§ 3. Taal-, opleidings- en ICT-cheques	481
§ 4. Opleidingspremie ondernemingen	481
§ 5. Opleidingspremie - project voor industriële omschakeling	482

FICHE 4: OPLEIDINGSMAATREGELEN IN OOST-BELGIE (DUITSTALIGE GEMEENSCHAP) **483**

§ 1. BRAWO ('Berufliche Aus- und Weiterbildungsoffensive')	483
A. Gesubsidieerde uitgaven	483
B. Procedure	483
§ 2. Betaald educatief verlof (BBU, 'Bezahlter Bildungsurlaub')	483
§ 3. Subsidies en beurzen	484
A. Bijscholing van leerkrachten	484
B. Voortgezette vorming	484
C. Wetenschappelijke onderzoeksprojecten	485
§ 4. Europese onderwijsprogramma's (Erasmus +, enz.)	485

THEMA 4: BEGELEIDING VAN WERKZOEKENDEN 486

FICHE 1: VDAB - VLAANDEREN 486

- § 1. Inschrijving en contact 486
- § 2. Begeleiding 486
- § 3. Controle en sanctionering 487

FICHE 2: LE FOREM - WALLONIE 488

- § 1. Begeleiding van werkzoekenden 488
- § 2. Controle op beschikbaarheid van werkzoekenden 488

FICHE 3: ACTIRIS - BRUSSEL 490

- § 1. Actiris 490
- § 2. Geïndividualiseerde begeleiding 490

FICHE 4: ADG - OOST-BELGIE (DUITSTALIGE GEMEENSCHAP) 491

- § 1. Begeleiding van werkzoekenden 491
- § 2. Controle op beschikbaarheid van werkzoekenden 491
- § 3. Réso asbl 491

DEEL V: HOE UW RECHTEN VERDEDIGEN? 493

FICHE 1: BINNEN WELKE TERMIJN MOET MEN ZIJN RECHTEN DOEN GELDEN? 494

- § 1. Verjaringstermijn 494
- § 2. Termijnen voor rechtsmiddelen 494

FICHE 2: VOOR HET INLEIDEN VAN DE ZAAK... 496

- § 1. Moet je worden bijgestaan door een advocaat? 496
- § 2. Welke rechtbank is bevoegd? 496
- § 3. In welke taal verloopt de procedure? 497
- § 4. Hoeveel kost een procedure? 498
- § 5. Proces, verzoening, bemiddeling? 499
- § 6. Dading en afstand van rechten 500

FICHE 3: VERLOOP VAN HET PROCES 501

- § 1. Inleidende akte 501
 - A. Op het vlak van arbeid en arbeidsongevallen 501
 - B. Op het vlak van sociale zekerheid 502
- § 2. Verloop van de rechtspleging 502
 - A. Inleiding van de zaak 502
 - B. Uitwisseling van de conclusies 503
 - C. Pleidooien 503
 - D. Vonnis 504
 - E. Incidenten 504
- § 3. Rechtsmiddelen tegen vonnissen van arbeidsrechtbank 504
- § 4. Tenuitvoerlegging van de vonnissen 505

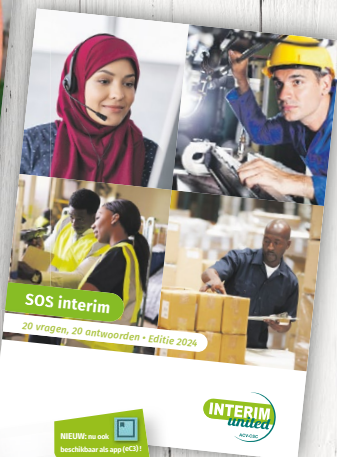
FICHE 4: ACV-RECHTSBIJSTAND 506

- § 1. Welke materies komen in aanmerking? 506
- § 2. Hoe worden de klachten ingediend en behandeld? 507
- § 3. Alleen ACV-leden hebben recht op rechtsbijstand 508

SOCIALE BIJDRAGEN EN SOCIALE UITKERINGEN 510

TREFWOORDENREGISTER 524

INHOUDSTAFEL 537



Verwacht je een kindje? Heb je nood aan tijd voor je gezin? Wil je een opleiding volgen? Ben je interimmer of raak je werkloos? Of heb je jobstudenten in je omgeving? Het ACV heeft een waaier aan folders en brochures die je helpen met je persoonlijke situatie. Een kijkje nemen in ons aanbod?

Op www.hetacv.be/brochures kan je de publicaties raadplegen, downloaden, afdrucken en zelfs gratis bestellen.

ACV-militant? Wij ondersteunen je met een gespecialiseerd aanbod. Op www.acv-militanten.be kan je publicaties raadplegen en downloaden over collectief ontslag of faillissement, het arbeidsreglement, vakantie, telewerken, uitzendarbeid en veel meer. Als je inlogt op www.hetacv.be/socialewetgeving heb je als militant ook digitaal toegang tot deze Wegwijzer Sociale Wetgeving. En weet dat je de online edities van het ACV-militantenmagazine Vakbeweging – met extra info – kan raadplegen en downloaden op www.vakbeweging.be



20

— WEGWIJZER SOCIALE WETGEVING —

24

www.hetacv.be